

# **POLITIQUE SOCIETALE D'ENTREPRISE**

<b>Date de publication :</b>	<b>Date contraignante</b>	<b>Date d'expiration</b>
Version 3 du 01 Novembre 2023	01 Novembre 2023	Nouvel ordre
<b>Elaboré par</b>		<b>Approuvé par</b>
SOMAFRET SARL S/C SCI TRANSCAO NEGOCE		ADMINISTRATEUR GENERAL TRANSCAO-NEGOCE
<b>Supervision</b>		
<b>Nom et prénoms</b>		<b>Fonction</b>
TRAORE CHEIKH		Administrateur Général
EKOUE KONAN		Responsable des usines
FANNY MOUSSOKOURA		Responsable opérations commerciales
TRAORE MORY		Responsable achat et approvisionnement
AMANY BROUH HENOK		Responsable SGI (système de gestion interne)
<b>Lié aux référentiels (titre des documents ou N° de décision)</b>		
<b>Référentiels nationaux</b>		<b>Référentiels internationaux et labels</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Code de l'environnement, Côte d'ivoire,</li> <li>✚ Code forestier, Côte d'ivoire,</li> <li>✚ Code du travail, Côte d'ivoire,</li> <li>✚ Code de prévoyance sociale, Côte d'ivoire.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Guide OCDE-FAO, filières agricoles,</li> <li>✚ Normes pour l'agriculture durable Rainforest Alliance 2020,</li> </ul>
<b>Remplace</b>		
Version 1 du 10 août 2021		
<b>Applicable à :</b>		
Toute l'administration de TRANSCAO-NEGOCE, Tout le personnel de TRANSCAO-NEGOCE, Toutes relations commerciales de TRANSCAO-NEGOCE, Toute agence de travailleurs opérant à TRANSCAO-NEGOCE, Tout travailleur des agences de travail opérant à TRANSCAO-NEGOCE, Toute communauté vivant à proximité des sites de TRANSCAO-NEGOCE.		
<b>Zone d'application :</b>		
TRANSCAO-NEGOCE, site d'Abidjan, TRANSCAO-NEGOCE, site de San Pedro, INTERMEDIAIRE de PRODUCTION, PARTENAIRES COMMERCIAUX PRESTATAIRES DE SERVICES.		

## Préface

« Rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme ». Cette citation d'Antoine Laurent Lavoisier (1743-1794). En l'analysant dans le contexte socio-environnemental et agricole actuel, nous nous rendons compte que l'exploitation abusive des terres pour répondre aux besoins des consommateurs de plus en plus nombreux a engendré la transformation des écosystèmes, de la nature, des aires conservées, en tout du patrimoine naturel au bénéfice des ambitions commerciales et tout ceci ventilé par une violation des droits humains et de mauvaises conditions de travail. Cette transformation abusive de la nature entraîne un changement climatique en fracas dont les impacts menacent la survie de l'homme. Cependant, en croyant que rien ne se crée, alors est-ce que ce patrimoine naturel transformé nous reviendra-t-il comme à l'origine avec de meilleures tendances en matière de droits humains et de conditions pour les travailleurs ?

Notre opportunité est que rien ne se perd si bien que nous devons nous retrouver dans un cycle biologique brisé par des pratiques humaines non-biologiques. Pour se faire, nous avons la solution de rendre à la nature, ce que nous avons transformé d'elle pour nos besoins et de changer nos habitudes en matière de gestion sociale.

Toute entité, qui travaille à satisfaire les besoins de l'homme, entreprise ou individu est invité à changer de comportement afin de rendre à la nature, ce qu'il a transformé d'elle pour ses objectifs dans un processus de travail responsable.

L'entreprise TRANSCAO-NEGOCE, en Côte d'Ivoire, qui travaille à l'exportation de la production du café-cacao, matière première la plus cultivée dans le pays, a donc pris la décision à travers l'analyse des enjeux de la filière du café-cacao et sa situation socio-environnementale d'établir une politique de travail responsable afin de souligner sa participation active à un changement des comportements de production agricole qui devront être plus tolérants pour la société et l'environnement.

Pour se faire, son premier responsable, le Directeur Général, au nom de toute l'entreprise s'engage dans la commercialisation de café-cacao produit dans le respect des lois nationales, conventions internationales et normes de label qualité relatives à la protection de l'environnement et de la société.

Pour souligner l'engagement de mon entreprise envers une agriculture soucieuse de la situation environnementale et sociale, j'ai institué cette politique sociétale qui régira désormais notre fonctionnement et l'ensemble de nos opérations.

Fait à Abidjan, le 01 Novembre 2023

**L'ADMINISTRATEUR GENERAL**



## **Référentiels**

Nos engagements politiques ont pour fondements les textes suivants :

- ❖ Normes pour l'agriculture durable Rainforest Alliance 2020 :
  - Droits humains,
  - Conditions et droits des travailleurs,
  - Santé et sécurité au travail,
  - Traçabilité et intégrité du produit certifié
  - Conditions de réclamation.
- ❖ Code de l'environnement, Côte d'ivoire,
- ❖ Code forestier, Côte d'ivoire,
- ❖ Code du travail, Côte d'ivoire,
- ❖ Code de prévoyance sociale, Côte d'ivoire,
- ❖ Guide OCDE-FAO pour les filières agricoles.

# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	P6
<b>Chapitre 0</b> : Dispositions générales.....	P7
<b>Chapitre I</b> : environnement.....	P8
I-1 principes.....	P9
I-2 application.....	P14
I-3 public cible.....	P15
<b>Chapitre II</b> : social.....	P16
II-1 principes.....	P17
II-2 application.....	P26
II-3 public cible.....	P27
<b>Chapitre III</b> : Traçabilité.....	P28
III-1 principes.....	P29
III-2 application.....	P31
III-3 public cible.....	P32
<b>Conclusion</b> .....	P33

## **INTRODUCTION**

Nous nous efforçons de commercialiser la production de café-cacao vers les transformateurs finaux. Par conséquent, nous sommes acteur de ce commerce et aussi responsable vis-à-vis des conditions de production. Cependant, les conditions de production actuelles ne sont pas responsables vis-à-vis de l'environnement et de la société et ne peuvent alors garantir une meilleure qualité morale de cette production.

Pour se faire, nous pensons à changer les comportements dans la production et la commercialisation du café-cacao en adoptant toutes les initiatives afférentes qui concourent à un commerce favorable à l'environnement à la société.

Cette politique sociétale, est la preuve d'un engagement ferme et irrévocable envers les pratiques de production et de commerce responsables de café-cacao.

L'objectif principal de cette politique est de garantir dans notre environnement d'affaire, une transformation qualitative dans la production et la commercialisation afin de préserver et de restaurer la biodiversité dans les zones de culture du café-cacao d'une part et d'autre part, de garantir de meilleures conditions de travail pour les travailleurs et un meilleur profit pour les communautés.

Cette politique est basée sur :

- ❖ Normes pour l'agriculture durable Rainforest Alliance 2020 :
  - Droits humains,
  - Conditions et droits des travailleurs,
  - Santé et sécurité au travail,
  - Traçabilité et intégrité du produit certifié
  - Conditions de réclamation.
- ❖ Code de l'environnement, Côte d'ivoire,
- ❖ Code forestier, Côte d'ivoire,
- ❖ Code du travail, Côte d'ivoire,
- ❖ Code de prévoyance sociale, Côte d'ivoire,
- ❖ Guide OCDE-FAO pour les filières agricoles.

Tous ces guides permettent à l'entreprise TRANSCAO-NEGOCE de prendre des décisions dans sa gestion du personnel, ses relations commerciales et avec les communautés dans le but de créer un cadre de travail sûr pour l'homme et protecteur pour l'environnement.

Ces décisions sont des règles qui régiront dorénavant la gestion générale de l'entreprise et de ses affaires.

Ces décisions sont réparties sur 3 plans :

- Environnement,
- Social,
- Traçabilité.

Les conditions de mise en application et les cibles sont prescrites dans cette politique.

## CHAPITRE 0 : DISPOSITIONS GENERALES

### *0.1- Dénomination des décisions*

Les décisions politiques de l'entreprise sont nommées « Principes directeurs ».

### *0.2- Typologie des décisions*

Nous avons deux types de principes directeurs :

- Les principes directeurs à conformité immédiate et permanente, (PDCI)
- Les principes directeurs à conformité progressive (moyen et long terme). (PDCP)

### *0.3- Extension des décisions*

Les autres exigences contenues dans les référentiels nationaux (codes) et normes Rainforest Alliance pour l'agriculture durable qui n'ont pas été mentionnés dans cette politique demeurent applicables en cas de nécessité.

### *0.4- Définitions et indice*

- **NAD** : Normes pour l'agriculture durable Rainforest Alliance
- **OCDE** : Organisation de coopération et de développement économiques
- **FAO** : Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
- **Domaine forestier national** : l'ensemble des forêts comprenant :
  - \* *les forêts de l'Etat ;*
  - \* *les forêts des collectivités territoriales ;*
  - \* *les forêts des communautés rurales ;*
  - \* *les forêts des personnes physiques et des personnes morales de droit privé.*
- **SMIG** (salaire minimum interprofessionnel garanti)
- **SMAG** (salaire minimum agricole garanti)
- **Traçabilité** : pratiques permettant de conserver les qualités d'un produit.

### *0.5- Code de conduite fournisseur*

Cette politique servira de code de conduite fournisseur. Tous les fournisseurs devront s'y conformer bien avant d'obtenir un contrat de prestation auprès de TRANSCAO-NEGOCE.

# CHAPITRE I : ENVIRONNEMENT

## Observations :

Les activités de production et de service à la production provoquent des impacts négatifs courant sur l'environnement.

### ***1- Impact sur le sol***

- Erosion du sol due à l'exploitation des terres pentues et fort usage de pesticides,
- Pollution et appauvrissement des sols dus à l'usage démesuré des pesticides,
- Modification de la structure du sol cause de forte dépendance en engrais chimique.

### ***2- Impact sur les écosystèmes végétatifs***

- Destructions des forêts primaires et aires protégées,
- Disparité de certaines espèces végétaives,
- Abattage des végétaux restant dans les parcelles.

### ***3- Impact sur la qualité de l'air***

- Pollution de l'air par les pesticides,
- Pollution de l'air par le brûlage des vergers et déchets.

### ***4- Impact sur l'eau***

- Contamination des écosystèmes aquatiques par les pesticides,
- Pollution et engouffrement des cours d'eau par les déchets agricoles.

### ***5- Impact sur la diversité biologique***

- Extinction de la faune forestière,
- Extinction de la faune aquatique,
- Extinction de la faune d'insecte,
- Atteinte à la santé de l'homme.

## **I-1 principes**

Au regard des observations, les principes suivants, nommés principes directeurs environnementaux sont adoptés :

### ***A- Principes basés sur le code ivoirien de l'environnement (Edition 2018).***

#### **A-I.1 (PDCI)**

Les sols doivent être affectés à des usages conformes à leur vocation. L'utilisation d'espace pour des usages non réversibles doit être limitée et la plus rationnelle possible (article 11 du code).

#### **A-I.2 (PDCI)**

En dehors de la chasse traditionnelle ou des cas prévus par les articles 99 et 103 du Code pénal relatifs à la légitime défense et à l'état de nécessité, toutes formes de chasse sont soumises à l'obtention d'un permis de chasse. (Article 17 du code).

#### **A-I.3 (PDCI)**

Les immeubles, les installations classées les véhicules et engins à moteur, les activités industrielles, commerciales, artisanales ou agricoles, détenus ou exercées par toute personne physique ou morale doivent être conçus et exploités conformément aux normes techniques en vigueur en matière de préservation de l'atmosphère. (Article 20 du code)

#### **A-I.4 (PDCP)**

L'élimination des déchets doit respecter les normes en vigueur et être conçue de manière à faciliter leur valorisation. (Article 28 du code)

#### **A-I.5 (PDCI)**

Toute action doit éviter d'avoir un effet préjudiciable notable sur la diversité biologique. (Article 35.3 du code)

#### **A-I.6 (PDCI)**

Pour réaliser un développement durable, il y a lieu d'éviter de porter atteinte aux ressources naturelles tels que l'eau, l'air et les sols qui, en tout état de cause, font partie intégrante du processus de développement et ne doivent pas être prises en considération isolément. Les effets irréversibles sur les terres doivent être évités dans toute la mesure du possible. (Article 35.4 du code)

#### **A-I.7 (PDCI)**

Les autorités publiques, les institutions internationales, les associations de défense et les particuliers concourent à protéger l'environnement à tous les niveaux possibles. (Article 35.7 du code)

#### **A-I.8 (PDCI)**

Sont interdits :

- Les déversements, les rejets de tous corps solides, de toutes substances liquides, gazeuses, dans les cours et plans d'eaux et leurs abords ;
- Toute activité susceptible de nuire à la qualité de l'air et des eaux tant de surface que souterraines. (Article 75 du code)

### **A-I.9 (PDCI)**

Sont interdits :

- Les feux de brousse non contrôlés. (Article 86 du code)

### **A-I.10 (PDCI)**

Il est interdit de :

- tuer, blesser ou capturer les animaux appartenant aux espèces protégées ;
  - détruire ou endommager les habitats, les larves et les jeunes espèces protégées ;
  - faire périr, endommager les végétaux protégés, en cueillir tout ou partie ;
  - transporter ou mettre en vente tout ou partie d'un animal ou d'un végétal protégé ;
  - procéder à l'abattage d'arbres dans les forêts classées, aires protégées et parcs nationaux.
- (Article 87 du code)

## ***B- Principes basés sur le code forestier ivoirien (Edition 2020)***

### **B-I.11 (PDCI)**

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 47 de la présente loi, les défrichements dans le domaine forestier national ne peuvent s'exercer que sur autorisation de l'administration forestière. (Article 51 du code)

### **B-I.12 (PDCI)**

Sont interdits, dans le domaine forestier national, sauf pour des raisons scientifiques ou d'intérêt public et après autorisation de l'administration forestière, l'abattage, l'arrachage et la mutilation d'espèces forestières protégées. (Article 55 du code)

### **B-I.13 (PDCI)**

Tout déboisement, sur une distance de vingt-cinq mètres de large de part et d'autre de la limite supérieure des crues des cours d'eau, est interdit. (Article 59 du code)

### **B-I.14 (PDCI)**

Toute activité susceptible d'entraîner le déboisement d'une partie du domaine forestier protégé de l'Etat et des collectivités territoriales est soumise à autorisation préalable de l'administration forestière.

Pour les forêts des personnes physiques et personnes morales de droit privé ainsi que des communautés rurales, l'autorisation est accordée par l'administration forestière locale. (Article 61)

### **B-I.15 (PDCI)**

Sur toute l'étendue du territoire national, il est interdit de provoquer un feu susceptible de se propager au domaine forestier ou à la brousse ou d'abandonner un feu non éteint.

Toutefois, l'allumage d'un feu à proximité des habitations ou à l'intérieur des forêts, notamment pour la fabrication de charbon, doit se faire conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. (Article 64 du code)

## *C- Principes basés sur le Guide OCDE-FAO pour les filières agricoles (Edition 2016)*

### **C-I.16 (PDCP)**

Garantir la préservation environnementale en prévenant la pollution et les impacts négatifs sur l'air, la terre, le sol, l'eau, les forêts et la biodiversité, en les atténuant et en y remédiant, et en réduisant les émissions de gaz à effet de serre.

### **C-I.17 (PDCP)**

Garantir la préservation environnementale en évitant ou réduisant la production de déchets dangereux et non dangereux, en remplaçant ou réduisant l'usage de substances toxiques et en améliorant l'utilisation productive des déchets ou en veillant à leur élimination sûre.

### **C-I.18 (PDCP)**

Garantir la préservation environnementale en veillant à l'exploitation durable des ressources naturelles et en renforçant l'efficacité de l'utilisation des ressources et l'efficacité énergétique.

### **C-I.19 (PDCP)**

Garantir la préservation environnementale en réduisant le gaspillage alimentaire et les déchets et en favorisant le recyclage.

### **C-I.20 (PDCP)**

Garantir la préservation environnementale en favorisant les bonnes pratiques agricoles, y compris en entretenant ou en améliorant la fertilité des sols et en évitant leur érosion.

### **C-I.21 (PDCI)**

Garantir la préservation environnementale en soutenant et en préservant la biodiversité, les ressources génétiques et les services écosystémiques; en respectant les zones protégées, les zones à haute valeur de protection et les espèces en danger; et en contrôlant et réduisant au minimum la prolifération des espèces invasives allogènes.

### **C-I.22 (PDCP)**

Garantir la préservation environnementale en renforçant la résilience de l'agriculture et des systèmes alimentaires, des habitats sur lesquels ceux-ci s'appuient et des moyens d'existence qui y sont liés, aux effets du changement climatique, à travers des mesures d'adaptation.

***D- Principes basés sur les normes pour l'agriculture durable de Rainforest Alliance  
(version 2020)***

**D-I.23 (PDCI)**

Depuis le 1er janvier 2014, les forêts naturelles et les autres écosystèmes naturels n'ont pas été convertis pour la production agricole ou pour d'autres usages des terres. (Exigence 6.1.1 NAD)

**D-I.24 (PDCI)**

La production ou la transformation n'a pas lieu dans les aires protégées ou leurs zones tampons désignées officiellement, sauf là où elle est conforme à la législation applicable. (Exigence 6.1.2 NAD)

**D-I.25 (PDCI)**

Les exploitations agricoles conservent tous les arbres des forêts restantes, sauf lorsqu'ils constituent un danger pour les personnes ou les infrastructures. Les autres arbres autochtones de l'exploitation agricole et leurs coupes sont gérés durablement de manière à ce que la même quantité et la même qualité d'arbres soient maintenues sur l'exploitation agricole. (Exigence 6.2.2 NAD)

**D-I.26 (PDCI)**

Les exploitations agricoles maintiennent les zones ripariennes tampons existantes adjacentes aux écosystèmes aquatiques. (Exigence 6.3.1 NAD)

**D-I.27 (PDCI)**

Les déchets sont stockés, traités et éliminés de façons à ce qu'ils ne posent pas de risques pour la sécurité ou la santé des hommes, des animaux ou des écosystèmes naturels. Les déchets sont stockés et éliminés uniquement dans des zones désignées et ne sont pas jetés dans les écosystèmes aquatiques ou naturels. Les déchets non organiques ne sont pas laissés sur le terrain. (Exigence 6.7.1 NAD)

## **I-2 application**

Les conditions générales d'application des principes directeurs environnementaux :

### **I-2.1- Applicabilité**

Les principes directeurs environnementaux sont obligatoirement applicables pour toute opération à risque environnemental.

### **I-2.2- Evaluation du niveau d'impact**

L'entreprise devra évaluer la conformité de toute opération à risque environnemental avec tous les principes directeurs environnementaux applicables.

### **I-2.3- Plan d'action relatif aux PDCI**

Une correction totale des non-conformités aux principes directeurs environnementaux à conformité immédiate et permanente (PDCI) est effectuée avant toute opération à risque environnemental.

### **I-2.4- Plan d'action relatif aux PDCP**

Un plan correcteur est établi avec des mesures suffisantes pour assurer une conformité effective avec les principes directeurs environnementaux à caractère progressif (PDCP) avec des termes explicites.

### **I-2.5- Intolérance**

Toute opération à risque environnementale non corrigible est annulée en permanence.

### **I-2.6- Tolérance partielle**

**ANNEE 1** : Au moins 50% des principes directeurs environnementaux à conformité progressive (PDCP) doivent satisfaire une conformité moyenne avant toute opération à risque environnemental.

**ANNEES SUIVANTES** : En fonction du plan de correction convenu et du taux de réalisation attendu.

### **I-3 public cible**

Les principes directeurs environnementaux concernent toute opération à risque environnemental. C'est-à-dire les opérations de :

- Production agricole : coopératives,
- Tout service présentant un risque environnemental.

## CHAPITRE II : SOCIAL

### Observations :

Les activités de production, de service à la production, d'après production et de service d'après production impactent négativement dans bien de situations les conditions légales et normales des travailleurs et mêmes des droits fondamentaux humains.

#### *1- Impacts sur les droits humains*

- Travail des enfants,
- travail forcé,
- discrimination,
- violence et harcèlement,
- Inégalité entre les genres,

#### *2- Impacts sur les travailleurs*

- Problème de liberté de négociation collective,
- Mauvais salaires,
- Contrats inexistantes ou illégaux,
- Mauvaises conditions de travail,
- Risques incontrôlés de santé et sécurité au travail,
- Pas d'issue de réclamation transparente.

## **II-1 principes**

Au regard des observations, les principes suivants, nommés principes directeurs sociaux sont adoptés :

### ***A- Principes basés sur le code du travail ivoirien (Edition 2017).***

#### **A-II.1 (PDCI)**

Le travail forcé, ou obligatoire est interdit de façon absolue. On entend par travail forcé ou obligatoire, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. (Article 3 du code)

#### **A-II.2 (PDCI)**

Sous réserve des dispositions expresses du présent Code ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale, la séropositivité ou VIH ou le Sida avérés, ou présumés, le handicap des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline, ou la rupture du contrat de travail. (Article 4 du code)

#### **A-II.3 (PDCI)**

L'existence du contrat de travail se prouve par tous moyens. (Article 14.4 du code)

#### **A-II.4 (PDCI)**

Dans tous les établissements soumis au présent Code, à l'exception des établissements agricoles, la durée normale du travail des personnels, quelque soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à quarante heures par semaine. Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation. Dans les établissements agricoles et assimilés, la durée normale du travail des personnels, quelque soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à deux mille quatre cents heures par an. Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires et à la récupération des heures de travail perdues. Une durée de travail inférieure à la durée normale peut être stipulée dans le cadre du travail à temps partiel. Dans ce cas, le contrat doit être constaté par un écrit, ou une lettre d'embauche mentionnant la durée du travail. Des heures complémentaires peuvent être accomplies dans des conditions et limites prévues par décret. (Article 21.2 du code)

#### **A-II.5 (PDCI)**

Le travail de nuit est interdit aux femmes enceintes sauf avis médical contraire et aux jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans. (Article 22.2 du code)

#### **A-II.6 (PDCI)**

Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans et apprentis avant l'âge de 14 ans, sauf dérogation édictée par voie réglementaire. Les jeunes travailleurs âgés de 16 à 21 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou des déclassements professionnels du fait de leur âge. L'employeur tient un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans son entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance. (Article 23.2 du code)

#### **A-II.7 (PDCI)**

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant quatorze semaines consécutives dont six semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après la date de celui-ci. La période postnatale des huit semaines est augmentée de deux semaines en cas de naissance multiple. (Article 23.6 du code)

#### **A-II.8 (PDCI)**

Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche. (Article 24.1 du code)

#### **A-II.9 (PDCI)**

Sauf disposition plus favorable des conventions collectives ou du contrat individuel, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de 2,2 jours ouvrables par mois de service effectif. (Article 25.1 du code)

#### **A-II.10 (PDCI)**

Le droit pour un salarié de prendre effectivement son congé s'ouvre après une durée de service effectif égale à un an. (Article 25.1 du code)

#### **A-II.11 (PDCI)**

Par rémunération ou salaire, il faut entendre le salaire minimum catégoriel et ses accessoires ainsi que tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. (Article 31.1 du code)

#### **A-II.12 (PDCI)**

Dans les conditions prévues au présent titre, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, leur ascendance nationale, leur race, leur religion, leurs opinions politiques et religieuses, leur origine sociale, leur appartenance ou leur non appartenance à un syndicat. (Article 31.2 du code)

#### **A-II.13 (PDCI)**

Un décret fixe les montants du Salaire minimum interprofessionnel garanti, en abrégé SMIG, et du Salaire minimum agricole garanti, en abrégé SMAG, après avis de la Commission consultative du Travail. Les partenaires sociaux négocient tous les trois ans, les montants du SMIG et du SMAG au sein de la Commission consultative du Travail. (Article 31.8 du code)

#### **A-II.14 (PDCI)**

Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies. (Article 41.2 du code)

#### **A-II.15 (PDCI)**

Un Comité de Santé et Sécurité au Travail est créé dans tout établissement ou toute entreprise employant habituellement plus de cinquante salariés. (Article 42.1 du code)

#### **A-II.16 (PDCI)**

Tout employeur doit assurer un service de santé au travail au profit des travailleurs qu'il emploie. Ce service de santé au travail existe sous deux formes :

- le service médical autonome ;
- le service médical interentreprises. (Article 43.1 du code)

#### **A-II.17 (PDCI)**

La liberté syndicale s'exerce dans toute entreprise, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution en particulier la liberté individuelle du travail. (Article 51.1 du code)

#### **A-II.18 (PDCI)**

Aucun employeur ne peut user de moyens de pression à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de travailleurs quelconque. (Article 51.4 du code)

***B- Principes basés sur le code ivoirien de prévoyance social (Edition 2021).***

**B-II.19 (PDCP)**

Est obligatoirement affilié à la Caisse nationale de Prévoyance sociale, tout employeur occupant des travailleurs salariés tels que définis à l'article 2 du Code du Travail. Cette affiliation prend effet à compter du premier embauchage d'un travailleur salarié. (Article 5 du code)

**B-II.20 (PDCI)**

L'employeur est tenu, dès l'accident survenu :

- de faire assurer les soins de première urgence ;
- d'aviser le médecin chargé des services médicaux de l'entreprise ou, défaut, le médecin le plus proche ;
- éventuellement, de diriger la victime sur le Centre médical entreprise ou interentreprises, à défaut, sur la Formation sanitaire publique ou l'Établissement hospitalier public ou privé le plus proche du lieu de l'accident. (Article 73 du code)

## *C- Principes basés sur le Guide OCDE-FAO pour les filières agricoles (Edition 2016).*

### **C-II.21 (évaluation d'impact PDCI)**

Nous évaluerons et prendrons en compte en continu, lors de la prise de décision, les impacts réels et potentiels de nos activités. Les évaluations d'impact devraient impliquer un nombre représentatif de tous les groupes d'acteurs concernés. Des mesures pour éviter les risques et les atténués sont mises en œuvre.

### **C-II.22 (publication d'informations PDCI)**

Nous partagerons dans les délais requis avec les communautés potentiellement affectées des informations exactes relatives aux facteurs de risque et à la réponse que nous apportons aux impacts environnementaux, sociaux et sur les droits de l'homme.

### **C-II.23 (consultations PDCI)**

Nous tiendrons des consultations de bonne foi, efficaces et constructives avec les communautés, par l'intermédiaire de leurs propres institutions représentatives, avant de conduire toute activité susceptible de les affecter.

### **C-II.24 (partage des bénéfices PDCI)**

Nous veillerons à ce que nos activités contribuent à un développement rural durable et inclusif, y compris, le cas échéant, en favorisant le partage juste et équitable d'avantages monétaires et non monétaires avec les communautés affectées à des conditions arrêtées d'un commun accord.

### **C-II.25 (mécanisme de réclamation PDCI)**

Nous prévoirons au sein de l'entreprise et en consultation avec les utilisateurs potentiels des mécanismes de réclamation légitimes, accessibles, prévisibles, équitables et transparents.

### **C-II.26 (égalité des genres PDCI)**

Nous participerons à l'élimination des discriminations à l'égard des femmes, permettrons aux femmes de participer effectivement à la prise de décision et d'endosser des rôles de direction, veillerons à leur développement professionnel et leur avancement de carrière, et faciliterons leur traitement équitable dans l'accès et le contrôle des ressources naturelles, intrants, outils de production, services de conseil et de financement, formations, marchés et sources d'information.

### **C-II.27 (droits de l'homme PDCI)**

- Respecter les droits de l'homme, ce qui signifie nous garder de porter atteinte aux droits d'autrui et parer aux impacts négatifs sur les droits de l'homme dans lesquels nous avons une part.
- Dans le cadre de nos propres activités, éviter d'être la cause d'impacts négatifs sur les droits de l'homme ou d'y contribuer, et parer à ces impacts lorsqu'ils surviennent.<sup>33</sup>
- Nous efforcer de prévenir et d'atténuer les impacts négatifs sur les droits de l'homme directement liés à nos activités, produits et services par une relation d'affaires, même lorsque nous n'y avons pas contribué.

- Faire preuve de diligence en matière de droits de l'homme en fonction de la taille, de la nature et du contexte de nos activités et de la gravité des risques d'impacts négatifs sur ces droits.
- Établir des mécanismes légitimes ou nous y associer afin de remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'homme lorsque nous établissons que nous avons causé ces impacts ou y avons contribué.
- Dans le contexte de nos propres activités, veiller à ce que les droits de l'homme de toutes les personnes soient respectés sans distinction d'aucune sorte, qu'il s'agisse de la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

#### **C-II.28 (droit du travail PDCI)**

- Assurer la santé et la sécurité au travail.
- Garantir des salaires, des prestations et des conditions de travail décentes qui permettent au moins de satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles, et tout faire pour améliorer les conditions de travail.
- Promouvoir la sécurité de l'emploi et participer aux mécanismes publics offrant une certaine protection salariale aux travailleurs dont l'emploi a pris fin.
- Chercher à prévenir l'exploitation des travailleurs migrants.
- Adopter des méthodes, mesures et procédures permettant aux femmes de participer effectivement à la prise de décision et d'endosser des rôles de direction.

Nous contribuerons à la mise en œuvre du droit au travail en :

- Cherchant à accroître les possibilités d'emplois directs et indirects.
- Veillant à fournir une formation appropriée à nos travailleurs à tous les niveaux en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays hôte, y compris en améliorant la productivité de la jeunesse et/ou son accès à un emploi décent ou à des opportunités entrepreneuriales.
- Veillant à la protection de la maternité au travail

#### **C-II.29 (santé et sureté PDCI)**

Nous favoriserons la santé publique en:

- adoptant des pratiques appropriées en vue de prévenir les menaces pour la vie humaine, la santé et le bien-être dans nos activités, ainsi que les menaces liées à la consommation, l'utilisation ou l'élimination de nos biens et services, notamment en adoptant des bonnes pratiques en matière de sécurité sanitaire,
- contribuant à la protection de la santé et de la sécurité des communautés affectées tout au long du cycle de vie de nos activités.

#### **C-II.30 (sécurité alimentaire et nutrition PDCI)**

Nous nous efforcerons de veiller à ce que nos activités contribuent à la sécurité alimentaire et la nutrition.

### **C-II.31 (droits fonciers et accès aux ressources naturelles PDCI)**

Nous respecterons les détenteurs de droits légitimes sur les ressources naturelles ainsi que leurs droits sur les ressources naturelles, notamment les droits publics, privés, communaux, collectifs, autochtones et coutumiers qui pourraient être affectés par nos activités.

***D- Principes basés sur les normes pour l'agriculture durable Rainforest Alliance  
(Edition 2020).***

**D-II.32 (PDCI)**

Le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination et la violence et le harcèlement au travail ne sont pas tolérés dans les exploitations agricoles certifiées de Rainforest Alliance. (Exigence 5.1 de la NAD)

**D-II.33 (PDCI)**

Les travailleurs ont le droit de former et de rejoindre une organisation de travailleurs de leur choix et de prendre part aux négociations collectives, sans autorisation préalable de l'employeur et conformément à la législation applicable. (Exigence 5.2.1 de la NAD, Conv. OIT N°87)

**D-II.34 (PDCI)**

Les travailleurs temporaires et permanents qui sont employés pour plus de trois mois consécutifs possèdent un contrat de travail écrit signé par les deux parties. Le travailleur reçoit une copie du contrat au moment de la signature. (Exigence 5.3.1 de la NAD)

**D-II.35 (PDCI)**

Les travailleurs reçoivent au moins le salaire minimum applicable, ou le salaire négocié dans le cadre d'une Convention collective (CC), le plus haut des deux prévalant. Pour la production, les quotas ou le travail à la pièce, le paiement doit être d' au moins le salaire minimum, basé sur une semaine de travail de 48 heures ou sur la limite nationale légale d' heures de travail, le plus faible prévalant. (Exigence 5.3.3 de la NAD)

**D-II.36 (PDCP)**

La rémunération totale (salaires plus avantages en nature et monétaire) pour tous les types de travailleurs est évaluée annuellement par rapport à la référence du Salaire minimum vital. (Exigence 5.4.1 de la NAD)

**D-II.37 (PDCI)**

Les travailleurs ne travaillent pas plus de huit heures régulières de travail par jour et 48 heures régulières de travail par semaine. De plus, les travailleurs ont au moins une pause de 30 minutes après un maximum de six heures consécutives de travail et se voient donner au moins un jour entier de repos après un maximum de six jours consécutifs de travail. Les heures régulières de travail des gardes ne dépassent pas 56 heures par semaine en moyenne par an. (Exigence 5.4.1 de la NAD/CONV. OIT N°1 et N°30, 1919 et 1930)

**D-II.38 (PDCI)**

Les travailleurs ont accès à de l'eau potable suffisante et sûre à tout moment (Exigence 5.6.4 de la NAD)

**D-II.39 (PDCI)**

Les travailleurs qui manipulent régulièrement des produits chimiques dangereux reçoivent un examen médical au moins une fois par an. (Exigence 5.6.16 de la NAD)

**D-II.40 (PDCI)**

La direction respecte les droits légaux et coutumiers des peuples autochtones et des communautés locales. (Exigence 5.8.1 de la NAD)

**D-II.41 (PDCI)**

Non-atteinte des travailleurs syndicalistes par l'administration du fait de leur activité syndicaliste. (Exigence 5.2.2 de la NAD)

**D-II.42 (PDCI)**

L'administration apporte son aide aux syndicats à tous les niveaux. (Exigence 5.2.3 de la NAD)

**D-II.43 (PDCI)**

Les déductions illégales et non convenues sur les salaires ne sont pas autorisées. (Exigence 5.2.3 de la NAD)

**D-II.44 (PDCI)**

La direction autorise le droit au congé maternité, et l'aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes, allaitantes et récemment accouchées. (Exigence 5.5.3 de la NAD)

**D-II.45 (PDCI)**

La direction s'engage à prendre en charge gratuitement les travailleurs victimes d'accidents de travail. (Exigence 5.6.2 de la NAD)

**D-II.46 (PDCI)**

La direction autorise le droit au congé maladie. (Exigence 5.6.8 de la NAD)

**D-II.45 (PDCI)**

La direction autorise le changement de poste d'emploi pour les femmes enceintes, allaitantes et récemment accouchées. (Exigence 5.6.11 de la NAD)

**D-II.47 (PDCI)**

La direction autorise le droit de mise à terme du contrat de travail pour les travailleurs qui jugent que leur travail constitue un danger pour leur santé et sécurité. (Exigence 5.6.12 de la NAD)

**D-II.48 (PDCI, uniquement pour les agences de location de travailleurs)**

Toutes les agences de location de main d'œuvre devront satisfaire une conformité à tous standards aux points 5.3 et 5.5 de la NAD.

## **II-2 application**

Les conditions générales d'application des principes directeurs sociaux :

### **II-2.1- Applicabilité**

Les principes directeurs sociaux sont obligatoirement applicables.

### **II-2.2- Evaluation du niveau d'impact**

L'entreprise devra évaluer la conformité avec tous les principes directeurs sociaux applicables.

### **II-2.3- Plan d'action relatif aux PDCI**

Une correction totale des non-conformités aux principes directeurs sociaux à conformité immédiate et permanente (PDCI) est effectuée avant toute opération.

### **II-2.4- Plan d'action relatif aux PDCP**

Un plan correcteur est établi avec des mesures suffisantes pour assurer une conformité effective avec les principes directeurs sociaux à caractère progressif (PDCP) avec des termes explicites.

### **II-2.5- Intolérance**

Toute opération ayant un potentiel impact social non corrigible est annulée en permanence.

### **II-2.6- Tolérance partielle**

**ANNEE 1** : Au moins 50% des principes directeurs sociaux à conformité progressive (PDCP) doivent satisfaire une conformité moyenne avant toute opération.

**ANNEES SUIVANTES** : En fonction du plan de correction convenu et du taux de réalisation attendu.

### **II-3 public cible**

Les principes directeurs sociaux concernent toute opération. C'est-à-dire les opérations de :

- Production agricole : coopératives,
- Usinage : industrie et intermédiaire,
- Agence de main d'œuvre,
- Transporteurs,
- Prestataires de services,
- Commerce : exportateurs.

### CHAPITRE III : TRAÇABILITE

#### Observations :

D'une part les groupes d'exploitations agricoles certifiées fournissent du produit certifié dont l'intégrité est menacée par des pratiques de fraude à savoir :

- La vente parallèle,
- Le mélange de production certifiée et non-certifiée.

D'autre part, d'importants volumes de produit agricole proviennent des zones protégées et d'exploitations non respectueuses des droits fondamentaux de l'homme.

### **III-1 principes**

Au regard des observations, les principes suivants, nommés principes directeurs de qualité sont adoptés :

***D- Principes basés sur la norme pour l'agriculture durable Rainforest Alliance (Edition 2020).***

#### **D-III.1**

La production totale certifiée et la production certifiée pour chaque membre du groupe est estimée une fois par an (Exigence 2.1.1 de la NAD)

#### **D-III.2**

La direction fait annuellement le bilan de :

- La production totale récoltée certifiée (en kg),
- Le solde des produits achetés, produits, vendus et en stock.

Si la différence entre la production estimée et la production réelle est >15%, une justification raisonnable doit être donnée et des mesures doivent être entreprises pour empêcher la survenue de telles différences.

Pour les groupes, les différences sont vérifiées et justifiées à la fois au niveau du groupe et au niveau des membres individuels. (Exigence 2.1.2 de la NAD)

#### **D-III.3**

Les produits certifiés sont visuellement séparés des produits non certifiés à toutes les étapes, y compris durant le transport, le stockage et la transformation. (Exigence 2.1.3 de la NAD)

#### **D-III.4**

Les produits qui sont vendus comme certifiés peuvent être suivis jusqu'à la/les exploitation(s) agricole(s) certifiée(s) ou ils ont été produits. (Exigence 2.1.5 de la NAD), **applicable aux produits ordinaires vendus.**

#### **D-III.5**

Les ventes totales de produits certifiés ne dépassent pas la production totale. (Exigence 2.1.6 de la NAD)

#### **D-III.6**

Une procédure de traçabilité est établie et sert de référence à toutes les opérations d'approvisionnement en produit certifié et non certifié, au traitement et à la vente dans le but de vérifier son origine et garantir son intégrité. Cette procédure demeure obligatoire à toutes les étapes.

## **III-2 application**

### **III-2.1- Applicabilité**

Les principes directeurs de qualité sont obligatoirement applicables.

### **III-2.2- Evaluation du niveau d'impact**

L'entreprise devra évaluer la conformité avec tous les principes directeurs de qualité.

### **III-2.3- Intolérance**

Toute opération présentant un risque de qualité (intégrité du produit certifié ou ordinaire) est annulée en permanence.

### **III-2.4- Tolérance effective**

100% des principes directeurs de qualité doivent être satisfaits avant toute opération.

### **III-3 public cible**

Les principes directeurs de qualité concernent:

- Production agricole : coopératives,
- Usinage : industrie et intermédiaire,
- Agence de main d'œuvre,
- Transporteurs,
- Prestataires de services,
- Commerce : exportateurs.

## CONCLUSION

L'agriculture tout en permettant de satisfaire aux besoins des hommes, engendre des impacts négatifs sur l'environnement et les hommes respectivement aux niveaux des valeurs naturelles et celles liées aux droits fondamentaux humains. Cependant, nous avons pensé à transformer ces modifications car que nous ne jugeons pas comme des pertes considérant la citation d'Antoine Laurent Lavoisier : « Rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme ».

Pour transformer, il faut changer les comportements. Pour changer les comportements, il faut dicter des règles, c'est la raison fondamentale de cette politique sociale de l'entreprise TRANSCAO-NEGOCE.

Cette politique sociale est étalée sur 3 chapitres à savoir :

- Chapitre I : ENVIRONNEMENT
- Chapitre II : SOCIAL
- Chapitre III : TRACABILITE.

Elle engage l'entreprise toute entière et ses partenaires :

- L'administration
- Le personnel
- Les prestataires de services
- Les relations commerciales.

Elle comprend un ensemble de décisions provenant des documents suivants :

- ❖ Normes pour l'agriculture durable Rainforest Alliance 2020 :
  - Droits humains,
  - Conditions et droits des travailleurs,
  - Santé et sécurité au travail,
  - Traçabilité et intégrité du produit certifié
  - Conditions de réclamation.
- ❖ Code de l'environnement, Côte d'ivoire,
- ❖ Code forestier, Côte d'ivoire,
- ❖ Code du travail, Côte d'ivoire,
- ❖ Code de prévoyance sociale, Côte d'ivoire,
- ❖ Guide OCDE-FAO pour les filières agricoles.

Ces décisions sont des principes directeurs dont l'approbation et le respect permettent une collaboration professionnelle étroite et responsable vis-à-vis des enjeux environnementaux et sociaux actuels relatifs à la filière agricole.

Tout ce qui permettra de garantir les fondements d'une agriculture durable, profitable aux communautés actuelles et aux générations futures.

**POLITIQUE SOCIETALE RATIFIEE PAR :**

Nom de l'entreprise : .....

Qualité auprès de TRANSCAO-NEGOCE :.....

Activité : .....

Localisation :.....

Contact :.....

Nom et prénoms du représentant :.....

Qualité du représentant :.....

**Je reconnais avoir lu toute cette politique sociale et au nom de mon entreprise, je l'approuve.**

*Pour valoir et servir ce que de droit.*

\_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Pour acquit,

**Le représentant de l'Entreprise**