



Standard du Commerce Equitable Fairtrade pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée

Version actuelle : 16.04.2024_v 2.0

Prochaine révision prévue : 2029

Pour tout commentaire : standards-pricing@fairtrade.net

Pour toute information supplémentaire et téléchargement du standard :
www.fairtrade.net/standards.html



Table des matières

Introduction	3
Objectif	3
Références	3
Mode d'emploi du Standard	3
Mise en œuvre	5
Application	5
Définitions	5
Suivi des modifications	6
Historique des modifications	7
1. Critères généraux et engagement envers Fairtrade	9
1.1 Certification	9
1.2 Engagement envers Fairtrade	10
2. Développement social	12
2.1 Gestion de la Prime Fairtrade	12
2.2 Renforcement des capacités	19
3. Conditions de travail	22
3.1 Non discrimination	22
3.2 Interdiction du travail forcé et du travail obligatoire	24
3.3 Travail des enfants et protection des enfants	25
3.4 Liberté d'association et de négociation collective	27
3.5 Conditions de travail	31
3.6 Santé et sécurité sur le lieu de travail	37
4. Diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement	45
4.1 S'engager	45
4.2 Identifier	46
4.3 Aborder et résoudre	48
4.4 Suivre	51
5. Développement environnemental	52
5.1 Gestion environnementale	52
Gestion des nuisibles	52
5.3 Sol et eau	57
5.4 Déchets	60
5.5 Organismes génétiquement modifiés (OGM)	61
5.6 Biodiversité	61
5.7 Énergie et émissions de gaz à effet de serre	63
6. Commerce	65
6.1 Traçabilité	65
6.2 Approvisionnement	66
6.3 Contrats	66
6.4 Utilisation de la marque déposée Fairtrade	67
Annexe 1. Politique concernant la portée géographique de la certification des producteurs pour Fairtrade International	68
Annexe 2. Liste des matières dangereuses	72
Annexe 3. Protocole de liberté d'association	90



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Introduction

Objectif

Le Commerce Équitable Fairtrade est une stratégie visant à promouvoir le développement durable et à réduire la pauvreté par le biais du commerce équitable.

L'objectif du Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée est de fixer les critères déterminant la participation au système Fairtrade qui s'appliquent aux travailleurs, en leur donnant les moyens de combattre la pauvreté, de renforcer leur position et de prendre le contrôle de leur existence. Les critères veillent à ce que les employeurs paient des salaires décents, garantissent le droit de s'affilier à des syndicats, et assurent que les principes sont observés en matière de santé, de sécurité et d'environnement.

Les Standards Fairtrade couvrent également les conditions commerciales. La plupart des produits ont un Prix Minimum Fairtrade, correspondant au prix minimum qui doit être versé aux producteurs. En outre, les producteurs reçoivent une somme supplémentaire, la Prime Fairtrade, dont bénéficient les travailleurs afin d'investir dans leur communauté.

Références

Pour fixer ses Standards, Fairtrade International (FI) suit certains standards et conventions internationalement reconnus, plus particulièrement ceux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Fairtrade a des procédures opérationnelles rigoureuses pour fixer ses standards, qui peuvent être consultées sur www.fairtrade.net. La procédure est établie en accord avec le [Code de Bonne Conduite ISEAL](#) pour la Mise en Place de Standards Environnementaux et Sociaux.

Fairtrade International exige que les organisations de producteurs et les entreprises respectent la législation nationale en toute circonstance, à moins que cette législation soit en désaccord avec des standards et conventions internationalement reconnus. Dans ce cas, le standard le plus exigeant prévaut. Cependant la législation nationale prévaut si ses critères sont plus stricts que ceux des Standards Fairtrade. Il en va de même pour les pratiques spécifiques à une région ou à un secteur.

Fairtrade International promeut les droits à la liberté d'association et de négociation collective en tant que socle permettant d'assurer les droits des travailleurs, et considère que les syndicats indépendants et démocratiques sont le meilleur moyen d'y parvenir.

Mode d'emploi du Standard

Portée

Le Standard figurant dans ce document s'applique uniquement aux organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée situées dans les zones géographiques énumérées dans l'Annexe 1. Les critères de ce Standard s'appliquent à toutes les entreprises de production (fermes, plantations, usines, industries de fabrication, etc.) employant une main d'œuvre salariée.

Ce Standard constitue le Standard Fairtrade pour les entreprises dépendant d'une main d'œuvre salariée et votre entreprise doit être en conformité avec ce document quel que soit le produit qu'elle souhaite certifier. Fairtrade International publie également des standards spécifiques au(x) produit(s) que votre entreprise souhaite certifier et votre entreprise doit également être en conformité avec ces standards de produits.



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Chapitres

Le Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée comporte six chapitres : Critères généraux , Développement social, Conditions de travail, droits de l'homme et diligence environnementale, Développement environnemental et commerce.

- Le chapitre sur les **Critères généraux** fixe les critères relatifs au processus de certification et à la portée du standard.
- Le chapitre sur le **Développement social** s'attache aux critères propres à Fairtrade et vise à poser les fondations permettant l'autonomisation et le développement.
- Les critères du chapitre sur les **Conditions de travail** visent à garantir des conditions de travail décentes.
- Les exigences du chapitre sur le devoir de **Diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement** garantissent que les organisations de travailleurs salariés gèrent les risques et les effets négatifs que leurs activités peuvent avoir sur les personnes et l'environnement lorsqu'elles exercent un devoir de diligence en matière de droits de l'homme et d'environnement dans le cadre de leurs activités
- Le chapitre sur le **Développement environnemental** a pour objectif de garantir que les pratiques agricoles et environnementales contribuent à soutenir un système de production plus durable qui minimise les risques pour la santé et l'environnement et protègent et améliorent la biodiversité au sein de l'exploitation agricole.
- Les critères du chapitre sur le **Commerce** définissent ce qui doit être accompli lors de la production, puis de la vente de produits Fairtrade.

Structure

Chaque chapitre et partie du Standard comporte :

- L'**objectif et la portée** qui présente et décrit les objectifs et définit la portée de l'application du chapitre ou de la section en question ;
- Les **critères** précisent les règles auxquelles votre entreprise doit adhérer. Les entreprises feront l'objet d'un audit au regard de ces critères ; et
- Les **recommandations** fournies en vue de faciliter l'interprétation des critères. Les recommandations abordent les meilleures pratiques, suggestions et exemples en vue d'être en conformité avec les critères. En outre, elles donnent des explications supplémentaires concernant les critères avec le raisonnement et/ou l'intention à leur origine. Les entreprises ne feront pas l'objet d'un audit au regard des recommandations.

Critères

Ce Standard comporte deux types de critères :

- **Les critères centraux** qui reflètent les principes de Fairtrade et avec lesquels il faut être en conformité. Ils sont indiqués à l'aide du terme Centr dans la colonne à gauche tout au long du Standard.
- **Les critères de développement** qui renvoient aux améliorations continues que les entreprises certifiées doivent effectuer en moyenne en fonction d'un système de notation (définissant également les seuils minimum moyens) défini par l'organisme de certification. Ils sont indiqués par le terme Dev dans la colonne à gauche tout au long du Standard.

Votre entreprise est en conformité avec le Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée si elle remplit tous les critères minimum **et** obtient le score minimum pour les critères de développement définis par l'organisme de certification. Pour plus d'informations concernant la manière dont les entreprises font l'objet d'un audit au regard des critères minimaux et des critères de progrès, il est recommandé de consulter le site web de l'organisme de certification <http://www.flocert.net>.



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Un chiffre (0, 1, 3 ou 6) est attribué à chaque critère. Ce chiffre représente le nombre d'années dont dispose votre entreprise avant l'audit au regard du critère. Tous les critères ne s'appliquent pas à toutes les entreprises. Par exemple, une entreprise de 25 employés ou moins ne fera pas l'objet d'audit concernant les critères applicables aux entreprises de plus de 25 travailleurs. Ou, par exemple, si votre entreprise n'utilise pas de pesticides, alors elle ne fera pas l'objet d'un audit concernant les critères liés aux pesticides. Dans de tels cas de figure, l'organisme de certification considère que ces critères ne sont pas applicables.

Mise en œuvre

L'organisme de certification développe des critères de conformité techniques à utiliser lors des audits et en vue de prendre les décisions touchant à la certification. Ces critères de conformité suivent la formulation et les objectifs des critères dans ce document.

Fairtrade se réserve le droit de mener des projets pilotes dans le cadre du présent Standard pour tester de nouvelles exigences ou des alternatives aux exigences existantes. Les projets pilotes doivent suivre une procédure transparente, qui est décrite dans la [Procédure opérationnelle standard pour les projets pilotes](#).

L'Unité des Standards de Fairtrade International fournit des documents explicatifs qui contiennent des informations supplémentaires concernant ce Standard. Ces documents sont disponibles sur le site web de Fairtrade International : <http://www.fairtrade.net>. Ces documents explicatifs ne donnent pas lieu à des audits pour les entreprises.

La direction de l'entreprise est responsable de la mise en œuvre de ce Standard.

Application

Cette version du Standard pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée a été publiée le 16 avril 2024 et est applicable à partir du 1er janvier 2025. Cette version remplace toutes les versions précédentes et inclut les exigences nouvelles et modifiées. Dans ce Standard, les nouvelles exigences sont identifiées par la mention « **NOUVEAU 2025** ».

Les entreprises qui commencent leur certification le 1er janvier 2025 ou après cette date devront se conformer à toutes les exigences applicables. Les délais indiqués dans les exigences se réfèrent au nombre d'années après la première certification.

Les entreprises qui sont certifiées avant le 1er janvier 2025 devront se conformer à toutes les exigences applicables après leur cycle de certification habituel. Les périodes de transition sont les suivantes :

- Exigences marquées de la mention **NOUVEAU 2025*** : applicables à partir du 1er janvier 2026.
- Exigences marquées de la mention **NOUVEAU 2025**** : applicables à partir du 1er janvier 2027.

Définitions

Un guide explicatif des terminologies additionnelles utilisées par Fairtrade peut être consulté en ligne dans le Glossaire du Commerce Equitable.

Les représentants élus des travailleurs / Syndicat élu sont des travailleurs élus démocratiquement pour représenter et défendre les droits des travailleurs dans l'entreprise.

Les membres travailleurs du Comité de la Prime Fairtrade (CPF) sont des travailleurs élus démocratiquement au Comité de la Prime Fairtrade qui entreprennent les tâches spécifiques affiliées au CPF.

Le Salaire Vital est défini conformément à la [méthodologie d'Ankers](#) comme la rémunération reçue pour une semaine de travail standard par un travailleur dans un lieu particulier, suffisante pour offrir un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

logement, l'éducation, les soins de santé, les transports, les vêtements et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus.

Un travailleur migrant est une personne qui se déplace à l'intérieur d'une zone dans son pays (migration interne) ou qui traverse une frontière vers un autre pays (migration externe) pour trouver un emploi. Afin de clarifier les exigences de ces Standards, un travailleur migrant travaille pour une période de temps limitée dans la région vers laquelle il/elle a migré. Les travailleurs ne sont pas considérés comme des migrants après avoir vécu un an ou plus dans la région où ils travaillent, et si soit un poste permanent a été accordé par l'employeur, soit le statut juridique de résident permanent lui a été accordé.

Les multi-propriétés sont des exploitations agricoles qui sont composées de plus d'un domaine ou de plusieurs sites de production sous la même structure juridique qui appliquent des systèmes de RH et des pratiques de production différents. Différents systèmes RH signifient qu'ils ont des décisions et des règles de gestion et / ou RH distinctes (par exemple sur les heures supplémentaires) diffèrent sur les sites ; ils peuvent également avoir une tenue de dossiers décentralisée (par exemple, les contrats, les fiches de paie, les heures supplémentaires et les dossiers de santé sont conservés sur différents sites de production). Différentes pratiques de production signifient par exemple que différents produits agrochimiques sont appliqués ou que différentes exigences en matière de santé et de sécurité sont mises en œuvre. Les multi-propriétés peuvent également avoir des comités de primes Fairtrade et des représentants des travailleurs différents sur les différents sites de production.

Tous les critères sont applicables à toutes les entreprises. Il existe quelques critères supplémentaires qui s'appliquent uniquement aux multi-propriétés, comme l'indique le Standard.

Le travail non régulier renvoie à un travail sporadique considéré comme étant à la périphérie des opérations centrales de l'entreprise.

Le travail régulier renvoie à des tâches qui sont constantes dans les cultures Fairtrade, excluant tout travail saisonnier.

Un travailleur saisonnier est une personne dont le travail, par ses caractéristiques, dépend des conditions saisonnières et est effectué une partie de l'année uniquement.

Une petite entreprise est une entreprise qui embauche 25 travailleurs permanents ou moins. Ce nombre peut varier selon le pays et l'industrie et sera déterminé par l'organisme de certification. Tous les critères sont applicables à toutes les entreprises, cependant, certains critères de conformité ont été modifiés pour les petites entreprises comme l'indique le Standard.

Plantations individuelles sont des domaines uniques ou des exploitations qui ont un ou plusieurs sites de production appliquant les mêmes systèmes RH, ce qui signifie qu'une seule direction centrale est responsable de toutes les décisions et règles en matière de ressources humaines (par exemple sur les heures supplémentaires) et s'applique à tous les sites de production. Les plantations individuelles ont également les mêmes pratiques de production (par exemple, produits agrochimiques appliqués, exigences en matière de santé et de sécurité).

Un travailleur temporaire est une personne qui travaille dans l'entreprise certifiée sur une base non régulière à court terme. Un travailleur temporaire peut être un travailleur saisonnier.

Travailleurs fait référence à tous les travailleurs et inclut les travailleurs migrants, temporaires, saisonniers, sous-traités et permanents. Le terme "Travailleurs" ne se limite pas aux travailleurs sur le terrain mais inclut tout le personnel salarié, par exemple les employés travaillant dans l'administration de l'entreprise. Cependant le terme se limite au personnel qui peut se syndiquer et par conséquent exclut habituellement les cadres moyens et supérieurs.

Suivi des modifications



Fairtrade International se réserve le droit de modifier les Standards du Commerce Équitable conformément aux Procédures Opérationnelles Standardisées de Fairtrade International (<https://www.fairtrade.net/standard/how-we-set-standards>). Des critères des Standards du Commerce Équitable peuvent être ajoutés, annulés ou modifiés. Ceux qui doivent se conformer aux Standards du Commerce Équitable sont tenus d'assurer le suivi des révisions en cours ainsi que celles qui ont été finalisées sur le site Internet de Fairtrade International.

La Certification du Commerce Équitable assure la conformité aux Standards du Commerce Équitable. La révision des Standards du Commerce Équitable peut entraîner une modification dans les critères de Certification du Commerce Équitable. Ceux qui souhaitent être certifiés ou qui ont déjà été certifiés sont tenus d'assurer le suivi des politiques de certification et des critères de conformité en cours et finalisés en consultant le site Internet de FLO-Cert : <http://www.flocert.net>.

Historique des modifications

Version	Date de publication	Modifications
15.01.2014_v1.0	15.01.2014	Application de la structure du Nouveau cadre pour les Standards. Réorganisation des chapitres. Principaux changements de la révision complète reposant sur la stratégie Fairtrade pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée disponible sur le site Internet de Fairtrade International http://www.fairtrade.net/hired-labour-standards.html
15.01.2014_v1.0	15.07.2014	Changement de la portée géographique pour le coton graine en Chaîne selon le modèle de Programme d'approvisionnement Fairtrade.
15.01.2014_v1.0	19.01.2015	Inclusion de la politique révisée concernant la portée géographique
15.01.2014_v1.1	31.08.2015	Suivi de la révision du standard. Changements mineurs concernant la clarté, les recommandations et afin de réduire les redondances. Changement apporté en 2.1.6, factures pour la prime requises; 2.1.17 projets majeurs définis dans le standard. Conformément avec l'OPP et la Production sous contrat, critère supplémentaire sur les contrats (5.3.4) et modification de 5.3.2 sur les règles de suspension.
15.01.2014_v1.1	17.12.2015	Echéance pour la révision des listes de substances interdites rouge et orange prolongée jusqu'à 2016. Date d'application des dérogations pour les pesticides aussi prolongée jusqu'à 2016.
15.01.2014_v1.2	26.09.2016	Clarification des exigences concernant l'utilisation de la prime ajoutée dans 2.1.4, 2.1.13, 2.1.17 et 2.1.19 pour assurer une meilleure compréhension de l'utilisation responsable, et de ce qui est une mauvaise utilisation de la prime. Favoritisme et fraude inclus comme exemples de mauvaise utilisation.
15.01.2014_v1.3	1.12.2016	Indication que Fairtrade International a révisé sa liste des substances interdites et les exigences qui y sont reliés. La liste révisée et les exigences s'appliqueront à compter du 1er janvier 2018.



15.01.2014_v1.4	1.01.2018	La liste révisée des substances dangereuses, anciennement la liste des substances interdites, est ajoutée aux exigences 4.2.11-4.2.13, 4.2.15 et à l'annexe 2
15.01.2014_v 1.5	24.01.2018	Inclusion de la définition de plantation unique, modification de la définition de multi-propriétés et amélioration de la section d'orientation dans l'exigence 2.1.20 pour clarifier qu'une distribution équitable des primes en espèces est une recommandation et non une obligation.
15.01.2014_v 1.6	17.06.2020	Liste révisée des matériaux dangereux dans l'Annexe 2 avec des changements au calendrier d'élimination progressive pour les matériaux listés dans la liste orange et changements pour les matériaux dans la liste jaune.
15.01.2014_v 1.7	31.05.2021	Clarification de l'orientation des exigences 3.1.1 sur la Non-discrimination, 3.5.4 sur l'Augmentation des salaire et 3.5.25 sur les Registres des travailleurs sous-traités.
15.01.2014_v 1.8	06.05.2022	Clarification de l'orientation de l'exigence 2.1.20 sur la distribution facultative de la prime Fairtrade aux travailleurs.
15.01.2014_v 1.9	01.07.2022	Correction des repères de salaire vital approuvés par Fairtrade International sur la base de l'exigence 3.5.4 sur l'Augmentation des salaires.
15.01.2014_v 1.10	31.08.2023	Clarification de l'orientation de l'exigence 2.1.15 sur le plan de prime du commerce équitable
15.01.2014_v 1.11	20.12.2023	Modification de la section "Mise en œuvre" afin de clarifier l'approche de Fairtrade en ce qui concerne les projets pilotes liés à la mise en œuvre des standards.
16.04.2024_v 2.0	16.04.2024	Première phase de la révision complète de la Standard. Ajout d'exigences en Diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement (DRDHE) ou HREDD, pour son acronyme en anglais



1. Critères généraux et engagement envers Fairtrade

Objectif et portée : Ce chapitre souligne les critères relatifs à la certification et à la portée du Standard et vise à fournir le cadre nécessaire à la mise en œuvre effective du Standard.

1.1 Certification

1.1.1 Accepter les audits

Centr	Votre entreprise accepte les audits prévus et à l'improviste des locaux et exige contractuellement des locaux faisant objet d'une sous-traitance d'accepter également les audits de leurs locaux. Votre entreprise fournit toute information liée aux Standards Fairtrade à la demande de l'organisme de certification.
Année 0	

1.1.2 **NOUVEAU 2025**** Résultats d'audits partagés avec les travailleurs

Centr	Votre entreprise partage les résultats d'audit avec les travailleurs après chaque audit, dans un format et un langage, accessibles aux travailleurs. Les résultats de l'audit sont partagés lors de l'Assemblée générale annuelle (voir 2.1.16). La haute direction s'engage dans un dialogue social et discute des résultats globaux de l'audit avec les syndicats et les représentants élus des travailleurs (voir 3.4.8), qui peuvent proposer des mesures correctives à l'agent ou à la direction Fairtrade. Les représentants des travailleurs sont invités bien à l'avance à participer aux réunions d'ouverture et de clôture de l'audit afin d'accroître leur participation et leur compréhension du processus de conformité. Les invitations sont également adressées aux syndicats et à leurs succursales représentant les travailleurs de l'entreprise.
Année 1	

Recommandations : Il est recommandé de tenir les réunions d'ouverture et de clôture de l'audit dans un lieu facilement accessible aux représentants des travailleurs.

Comme les Assemblées générales se tiennent généralement pour discuter et décider du plan de la Prime Fairtrade, une AG supplémentaire pourrait être nécessaire pour discuter des résultats de l'audit. Cette décision est laissée à l'appréciation de l'organisation dépendant d'une main-d'œuvre salariée et n'est donc pas obligatoire.

Pour les grandes exploitations agricoles où les AG sont menées avec des délégués, les résultats de l'audit peuvent également être discutés lors d'une AG basée sur des délégués.

****Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer à cette exigence pour le 1er janvier 2027.**



1.1.3 Les représentants de Fairtrade International sont autorisés à interagir avec les travailleurs

Centr	Votre entreprise autorise les représentants de Fairtrade International à interagir avec les travailleurs pour discuter des sujets relatifs à Fairtrade selon le besoin.
Année 0	
Recommandations : Les représentants de Fairtrade International incluent les Chargés d'appui, les représentants de réseaux de producteurs et les organisations Fairtrade nationales. Ces représentants doivent être en mesure de se réunir avec les travailleurs à leur demande et/ou à celle des travailleurs et en coordination avec la direction. Le travail normal ne doit pas être interrompu.	

1.1.4 **NOUVEAU 2025** Respect des législations nationales

S'applique : Aux entreprises	
Centr	Rien n'indique que votre entreprise enfreint la législation nationale sur les sujets couverts par le présent Standard.
Année 0	
Recommandations : Lorsque les Standards Fairtrade et la législation nationale diffèrent, la norme la plus élevée prévaut. Si une exigence du Standard est contraire à la législation nationale, les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée doivent toujours se conformer à la législation nationale.	

1.2 Engagement envers Fairtrade

1.2.1 Chargé d'appui Fairtrade

Centr	Votre entreprise nomme une personne responsable des questions Fairtrade, appelée Agent Fairtrade, qui rend compte à la direction et est responsable de la coordination globale de Fairtrade dans l'entreprise et de toutes les communications nécessaires relatives à Fairtrade. La tâche des Agents Fairtrade consiste à : <ul style="list-style-type: none"> • Faire la liaison entre Fairtrade International, l'organisme de certification, les travailleurs et les directeurs concernant les questions Fairtrade ; • Garantir la mise en œuvre et le suivi de la performance de l'entreprise par rapport aux critères Fairtrade ; L'Agent Fairtrade possède les connaissances et l'expérience adéquates pour effectuer ces tâches.
Année 0	
Recommandations : l'Agent Fairtrade doit être un des représentants de la direction au Comité de la Prime Fairtrade (voir 2.1.1). L'activité de l'Agent Fairtrade engendre un plus grand contrôle et une plus grande auto surveillance en interne, ce qui est plus durable sur le long terme. L'Agent Fairtrade ne doit pas obligatoirement être engagé exclusivement pour entreprendre ces tâches et peut avoir d'autres devoirs et responsabilités au sein de l'entreprise. Dans le cas des multi-propriétés, l'Agent Fairtrade est nommé au siège et est responsable de toutes les plantations sous certification Fairtrade.	

1.2.2 Déclaration de mission

Centr	La déclaration de mission ou la politique de votre entreprise inclut des déclarations sur la manière dont une amélioration constante des pratiques sociales et de production durable est mise en œuvre au sein de votre entreprise ; et une déclaration sur l'engagement de votre entreprise en vue d'atteindre les objectifs et les valeurs de Fairtrade.
Année 0	
Recommandations : On attend de votre entreprise qu'elle fasse des contributions sociales et culturelles positives, au-delà de ses obligations légales.	



1.2.3 Ressources pour mettre en œuvre les questions Fairtrade

Centr	Votre entreprise consacre du temps pendant les heures normales de travail et fournit d'autres ressources qui sont nécessaires à la mise en œuvre réussie des activités Fairtrade.
Année 0	<p>Ces ressources doivent inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Du temps pour des réunions régulières du Comité de la Prime Fairtrade, des représentants élus/syndicats des travailleurs et d'autres comités impliqués dans Fairtrade ; • Du temps pour les réunions régulières du Comité de la Prime Fairtrade et des représentants élus/syndiqués des travailleurs avec les travailleurs ; • Du temps pour une assemblée générale des travailleurs au moins une fois par an ; • Du temps pour les membres et chargés d'appui des comités d'effectuer leur travail et le travail en lien avec Fairtrade ; • Des bureaux pour les réunions et des espaces pour le Comité de la Prime Fairtrade, les représentants élus/syndicats des travailleurs et d'autres comités impliqués dans Fairtrade pour conserver l'équipement et les dossiers ; • D'autres ressources tels que des locaux, des équipements, des formations, etc. ; <p>Une compensation pour les travailleurs à la pièce et autres travaux compensés de la sorte pour le travail passé à la mise en œuvre de Fairtrade</p>
<p>Recommandations : Le temps consacré aux réunions doit être raisonnable et avoir fait l'objet d'un accord entre la direction et les travailleurs. Un exemple de temps consacré à des tâches liés à Fairtrade et au programme de travail correspondant peut inclure des réunions avec des membres du Comités de la Prime Fairtrade des entreprises voisines afin d'échanger des expériences.</p>	

1.2.4 Nature juridique du régime foncier

Centr	Votre entreprise a le droit légal et légitime d'utilisation du sol et de propriété foncière et respecte les droits fonciers des populations locales et indigènes. Les différends fonciers sont résolus de manière responsable et transparente avant que la certification ne soit accordée. Lorsque des revendications territoriales et des différends fonciers sont en cours, il existe la preuve qu'un processus de résolution légal est actif.
Année 0	
<p>Recommandations : Votre entreprise doit souscrire pleinement avec la Partie II de la Convention 169 de l'OIT (Identification des peuples indigènes et tribaux) et les « Directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers applicables aux terres » telles que définies par le Comité mondial de la Sécurité Alimentaire-Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (CFS-FOA) en mai 2012 (http://www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/fr/)</p> <p>Le droit légitime du sol signifie que toutes les plantations regroupées sous le même nom d'entreprise disposent de documents officiels prouvant les droits sur la terre et doivent montrer :</p> <ol style="list-style-type: none"> Soit l'absence de différends significatifs concernant l'utilisation de la terre, les régimes fonciers ou l'accès à la terre, Soit le consentement libre, antérieur et éclairé des communautés locales au sujet des terres. 	



2. Développement social

Objectif et portée : Ce chapitre souligne les critères qui sont spécifiques à Fairtrade et a pour objectif de poser les fondations en vue de l'autonomisation et du développement.

2.1 Gestion de la Prime Fairtrade

Objectif et portée: Fairtrade doit ouvrir la voie de l'autonomisation des travailleurs et du développement économique et social durable des travailleurs et de leurs communautés.

L'objectif de cette partie est de garantir que les bénéficiaires directs de Fairtrade, notamment par le biais de la Prime Fairtrade, sont les travailleurs, leurs familles et les communautés dans lesquelles ils vivent. Ceci inclut les travailleurs permanents, migrants, saisonniers et temporaires.

2.1.1 Comité de la Prime Fairtrade

Centr	Un Comité de la Prime Fairtrade est créé , comportant des membres travailleurs élus et des conseillers de la direction nommés dans le but de gérer la Prime Fairtrade au profit de tous les travailleurs.
Année 0	Le nombre de membres travailleurs au Comité de la Prime Fairtrade est sensiblement supérieur au nombre de conseillers de la direction. Dans le cas des multi-proprétés, il y a des Comités de la Prime Fairtrade dans chaque plantation affiliée au domaine collectif. Il peut également y avoir un Comité de la Prime Fairtrade central au siège.

2.1.2 Les Comités de la Prime Fairtrade pour les multi-proprétés

Centr	Pour les multi-proprétés, la structure centrale fournit à l'organisme de certification un aperçu du revenu total de la Prime Fairtrade de l'entreprise, la distribution de la Prime Fairtrade aux Comités locaux de la Prime Fairtrade et une version regroupant tous les projets individuels liés à la Prime.
Année 1	

2.1.3 Existence d'un organe juridique

Centr	Un organisme existe , formellement établi par la loi et enregistré auprès d'une instance publique qui permet aux travailleurs d'être les seuls propriétaires et les bénéficiaires de la Prime. Cet organisme est en mesure d'être propriétaire de biens, de conclure des contrats légaux et de posséder un compte en banque. Ce critère ne s'applique pas lorsque l'enregistrement dans le cadre des lois nationales est prohibitif et/ou aucune immobilisation n'a encore été acquise.
Année 0	

Recommandations : Le Comité de la Prime Fairtrade fait office d'administrateur pour cet organisme légal. Les membres du Comité de la Prime Fairtrade sont des gestionnaires de la Prime Fairtrade et représentent tous les employés de l'entreprise qui sont les propriétaires/bénéficiaires de la Prime Fairtrade et de tous les biens acquis avec la Prime Fairtrade. Ni l'entreprise ni les membres du Comité de la Prime Fairtrade en tant que groupe de personnes ne sont propriétaires de la Prime Fairtrade et des actifs acquis avec l'argent de la Prime Fairtrade. Sans organisme formellement établi par la loi, des individus ou des groupes d'intérêt risquent de s'approprier ces actifs.



2.1.4 Les termes de référence du Comité de la Prime Fairtrade

Centr	Le Comité de la Prime Fairtrade a et suit des termes de référence, conformément à ce Standard, donnant la définition des éléments suivants :
Année 0	<ul style="list-style-type: none"> • les buts du Comité ; • la composition (qui sont les membres); • comment les membres travailleurs du Comité sont élus ; • les procédures du comité (déterminant la durée des mandats, la fréquence des réunions, la manière dont les décisions sont adoptées, les critères de sélection des projets de la Prime Fairtrade, la documentation, quels sont les rapports à fournir, ce qu'il advient du Comité si l'entreprise perd sa certification ou est dissoute) ; • le règlement interne et les responsabilités, notamment de la personne responsable des finances ; • que toutes les décisions sur l'utilisation de la Prime sont approuvées par l'assemblée générale annuelle (AG) de tous les travailleurs ; • le système de délégués pour l'AG le cas échéant ; • la manière dont les intérêts des travailleurs migrants et saisonniers/temporaires sont pris en considération ; <p>Dans le cas des multi-propriétés, il y a un système pour les délégués élus afin de représenter chaque plantation affiliée si un Comité de la Prime Fairtrade existe.</p> <p>Les termes de référence sont approuvés par l'assemblée générale des travailleurs et sont rendus disponibles dans des langues appropriées aux travailleurs.</p>
Recommandations : les décisions doivent être prises par consensus – voir le document explicatif	

2.1.5 Établissement d'un compte en banque séparé pour la Prime Fairtrade

Centr	Un compte distinct est établi pour la Prime Fairtrade dont les représentants des travailleurs du Comité de la Prime Fairtrade, de pair avec la direction, sont cosignataires.
Année 0	
Recommandations : 'Cosignataires' signifie qu'au moins un des représentants des travailleurs et un directeur doivent signer conjointement. Les Termes de référence du Comité de la Prime Fairtrade peuvent établir des critères supplémentaires, par ex. 2 travailleurs et 1 directeur. Il est recommandé que le directeur signataire soit également membre du Comité de la Prime Fairtrade. Dans le cas des multi-propriétés, il peut y avoir des comptes distincts de la Prime Fairtrade pour chaque Comité de la Prime Fairtrade local (sur site) ou il peut y avoir un compte bancaire commun.	

2.1.6 Conditions de paiement et facturation de la prime Fairtrade

Centr	Les paiements de la Prime Fairtrade sont effectués directement dans le(s) compte(s) bancaire(s) établi(s) pour Fairtrade. Des circonstances exceptionnelles peuvent exiger que la Prime Fairtrade soit versée à votre entreprise, qui la transfère au(x) compte(s) de la Prime Fairtrade dans les plus brefs délais, ou en cas de circonstances exceptionnelles, dans les 30 jours suivant la date de versement.
Année 0	La Prime est facturée correctement le plus rapidement possible et les reçus de la Prime sont suivis par le représentant de la direction au Comité de la Prime Fairtrade.



	Pour l'Inde uniquement, cette période peut être prolongée avec l'autorisation de l'organisme de certification.
--	--

Recommandations : les conditions peuvent être justifiées si le Comité de la Prime a une préférence ou s'il existe des restrictions juridiques à recevoir l'argent sur un compte bancaire séparé par exemple. Elles ne sont pas justifiées s'il s'agit d'une question de convenance pour l'entreprise ou l'acteur commercial.

2.1.7 Distribution de la Prime Fairtrade pour les multi-propriétés

Centr	Pour les multi-propriétés, les principes de distribution de la Prime Fairtrade sont transparents et consignés dans les règles internes des Comités locaux de la Prime Fairtrade. La distribution des fonds de la Prime Fairtrade peut se fonder sur les volumes vendus ou sur le nombre de travailleurs représentés par le Comité local de la Prime Fairtrade.
Année 1	

2.1.8 Dispositions en cas de décertification ou de dissolution

Centr	À l'ouverture du compte de la Prime Fairtrade, votre entreprise signe un accord juridiquement contraignant avec l'organisme légal enregistré pour gérer la Prime Fairtrade (voir 2.1.3) qui énonce qu'au cas où votre entreprise perd sa certification ou est dissoute, le solde du compte de la Prime Fairtrade est rendu disponible au Comité de la Prime Fairtrade et est utilisé pour les projets en cours et planifiés ayant trait à la Prime ou est distribué entre les travailleurs dans les trois mois qui suivent la perte de certification ou la dissolution, en accord avec les lois régissant l'organisme légal.
Année 1	

2.1.9 Élection démocratique des membres travailleurs du Comité de la Prime Fairtrade

Centr	Tous les membres travailleurs du Comité de la Prime Fairtrade sont élus démocratiquement par les travailleurs. Ce processus est en conformité avec les termes de référence et est consigné correctement. Les conseillers de la Direction sont nommés par la Direction.
Année 0	

Recommandations : Tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité ou leur statut de résidence, y compris les travailleurs saisonniers/temporaires ou migrants, sont en mesure de participer à l'élection du Comité de la Prime Fairtrade et peuvent y être nommés. Les membres travailleurs du Comité de la Prime Fairtrade peuvent à tout moment inviter un soutien externe (y compris les représentants des syndicats) en vue d'aider au processus d'élection ainsi qu'aux réunions du Comité de la Prime Fairtrade. Si les travailleurs migrants ou saisonniers/temporaires ne peuvent pas être présents à toutes les réunions pour des questions pratiques, alors un/des travailleurs(s) permanent(s) élu(s) peut/peuvent être choisi(s) pour représenter leurs intérêts.

2.1.10 Composition représentative du Comité de la Prime Fairtrade

Dev	La composition du Comité de la Prime Fairtrade reflète la composition de la main d'œuvre, en prenant en considération le sexe, les espaces de travail, l'adhésion de la communauté, l'adhésion syndicale et le cas échéant les travailleurs migrants, temporaires/saisonniers et sous-traités.
Année 3	

Recommandations : En ce qui concerne la composition du Comité de la Prime Fairtrade, une représentation équitable entre les hommes et les femmes et une représentation équitable des différents groupes d'intérêt (par exemple les travailleurs migrants ou temporaires) sont cruciales pour gérer la Prime Fairtrade d'une manière qui bénéficie à tous les travailleurs sans discrimination. 'Équitable' doit s'entendre dans le sens de proportionnel dans la mesure du possible. Si les travailleurs saisonniers/temporaires ne peuvent pas être présents aux réunions pour des raisons pratiques, un travailleur permanent élu peut être choisi pour représenter leurs intérêts.



2.1.11 Réunions régulières du Comité de la Prime Fairtrade

Centr	Le Comité de la Prime Fairtrade se réunit régulièrement pendant les horaires de travail. Le procès-verbal des réunions est noté .
Année 0	
Recommandations : La fréquence des réunions peut être mensuelle, tous les trois mois, ou deux fois par ans selon la quantité et du flux de la Prime Fairtrade reçue.	

2.1.12 Rapports sur la Prime Fairtrade

Centr	Votre entreprise donne des informations concernant les ventes Fairtrade en cours afin de les comparer à la Prime Fairtrade reçue lors de réunions du Comité de la Prime Fairtrade. Les procès-verbaux en gardent la trace , de pair avec le solde en cours de la Prime Fairtrade.
Année 0	Tous les livres du compte de la Prime Fairtrade sont disponibles à tous les membres du Comité de la Prime Fairtrade et à l'organisme de certification. Votre entreprise est en mesure de prouver que la Prime Fairtrade est utilisée conformément avec les règles en vigueur (voir 2.1.19).
Recommandations : Les factures importantes sont rapportées dans les plus brefs délais aux membres du Comité Fairtrade de la Prime entre les réunions. Les membres du Comité Fairtrade de la Prime doivent avoir connaissance des commissions ou autres frais relatifs à l'utilisation d'un compte bancaire ou de fiducies. Un comité d'audit interne désigné est une bonne pratique pour vérifier les livres du compte de la Prime Fairtrade. Des détails supplémentaires sont fournis dans le document explicatif de ce Standard.	

2.1.13 Participation de la direction au Comité de la Prime Fairtrade

Centr	La direction participe de manière active et responsable au Comité de la Prime Fairtrade par le biais de ses conseillers et aide et soutient les travailleurs dans la gestion de la Prime Fairtrade.
Année 0	Les conseillers de la Direction auprès du Comité de la Prime Fairtrade ont un rôle de conseillers non votants. Ils ont le droit de bloquer une dépense qui enfreindrait les règles Fairtrade concernant l'utilisation de la Prime (2.1.17 et 2.1.19), au cas où l'utilisation proposée de la Prime Fairtrade serait illégale, frauduleuse, ou aurait un impact négatif manifeste au niveau structurel, financier ou social pour l'entreprise.
Recommandations : La participation active de la direction signifie que : <ul style="list-style-type: none">• La direction sélectionne ses membres pour le Comité de la Prime Fairtrade ;• Les membres de la direction du Comité de la Prime Fairtrade se rendent régulièrement aux réunions ;• Les membres de la direction du Comité de la Prime Fairtrade doivent faciliter (mais ne doivent pas diriger) le processus et guider, assister et soutenir les travailleurs en partageant leur savoir-faire, leur expérience et leurs relations sans imposer leurs points de vue.• Les membres de la direction du Comité de la Prime Fairtrade peuvent suivre les risques de favoritisme et de fraude et gérer les problèmes en collaboration avec l'appui aux producteurs de Fairtrade. Les exemples de favoritisme et de fraude (tromperie délibérée en vue de gain personnel) incluent : récompenses spéciales pour membres du Comité de la Prime Fairtrade, appels d'offres pré-arrangés, projets déraisonnables, ou non-rentables, qui bénéficient plus à un groupe qu'aux autres, favoritisme dans la sélection des projets.	



2.1.14 Consultations avec les travailleurs du Comité de la Prime Fairtrade

Dev	Le Comité de la Prime Fairtrade se réunit avec les travailleurs et les consulte pour comprendre leurs besoins et discuter leurs idées de projets régulièrement.
Année 3	Ces informations et les réunions de consultation se tiennent pendant les heures de travail et suivant un calendrier des réunions approuvé en amont par la direction, mais ne doivent pas nécessairement avoir lieu pendant l'assemblée générale de tous les travailleurs. Le résultat de ces réunions est consigné .

Recommandations : Les besoins de tous les types de travailleurs doivent être pris en considération. Pour les travailleurs migrants et temporaires, une évaluation des besoins de leur communauté doit être prise en considération afin de déterminer le meilleur moyen de leur faire bénéficier de la Prime Fairtrade.

2.1.15 Plan de la Prime Fairtrade

Centr	Le Comité de la Prime Fairtrade, suite à la consultation auprès des travailleurs, prépare un plan annuel de la Prime Fairtrade qui prend en considération les besoins de tous les groupes de travailleurs.
Année 1	Le plan de la Prime Fairtrade contient un budget raisonnable s'appuyant sur les revenus attendus de la Prime Fairtrade, qui fixe les priorités quant à l'utilisation de la Prime Fairtrade. Au cours de l'année, le plan est ajusté si les gains de la Prime Fairtrade sont plus bas/plus élevés que prévu conformément aux lignes directrices fournies dans la section "Conseils" ci-dessous. La description de chaque projet inclut : <ul style="list-style-type: none"> • Le but et les objectifs ; • Le(s) groupe(s) cible(s) bénéficiaires (par ex. les hommes, les femmes ou tous les travailleurs, les travailleurs migrants et temporaire, les membres de la famille, la communauté) ; • Les activités ; • Les rôles et responsabilités ; • Le budget du projet (total/annuel) ; • La date de début et de fin du projet ; • La manière dont le projet sera suivi ; • La date d'approbation du projet par l'AG.

Recommandations : Les besoins de tous les groupes (par ex. y compris les travailleurs migrants et saisonniers/temporaires, hommes et femmes, etc.) doivent être pris en considération dans la mesure du possible et le Comité de la Prime Fairtrade détermine la meilleure utilisation de la Prime Fairtrade.

Les outils pour sélectionner les projets peuvent inclure les évaluations de besoins, l'établissement des priorités, les études de faisabilité et l'analyse des coûts.

Si, au cours de l'année, les revenus de la prime du commerce équitable sont plus élevés que prévu, le CPE n'est pas obligé de dépenser l'argent et peut conserver les fonds supplémentaires jusqu'au prochain plan de prime du commerce équitable et à la prochaine assemblée générale. Cela donne aux travailleurs l'occasion de décider et de convenir ensemble de la meilleure utilisation de la prime du commerce équitable. Si le plan est ajusté en raison d'une hausse ou d'une baisse des revenus de la prime du commerce équitable, les CPF doivent prendre en compte les éléments suivants :

- modifier uniquement les budgets des projets déjà approuvés (qu'il s'agisse d'une augmentation ou d'une diminution), ou
- ajouter des projets déjà approuvés pour lesquels le budget estimé n'était pas suffisant, ou



- lier tout nouveau projet ajouté par le CPF sans approbation préalable de l'assemblée générale aux évaluations des besoins qui ont été réalisées.

Des recommandations supplémentaires sont disponibles dans le document explicatif de ce Standard pour le Comité de la Prime Fairtrade.

2.1.16 Assemblée générale annuelle tenue par le Comité prime Fairtrade

Centr	Votre entreprise garantit que le Comité de la Prime Fairtrade organise une Assemblée Générale (AG) de tous les travailleurs au moins une fois par an. L'objectif de l'AG est de faire des rapports (voir 2.1.18) et d'approuver démocratiquement le plan de la Prime Fairtrade (2.1.5).
Année 1	
<p>Recommandations : Il est possible que le plan de la Prime soit appelé à changer entre les réunions d'AG. Cela peut s'avérer nécessaire, lorsque par exemple l'argent de la Prime reçu a été plus ou moins important que prévu, ou lorsque les membres ou la communauté sont touchés par un événement inattendu et que les travailleurs souhaitent réagir. Dans ce cas, le Comité de la Prime Fairtrade devra consigner les décisions concernant ces changements, les expliquer et obtenir la ratification de l'AG des travailleurs rétrospectivement. L'AG doit être tenue à une époque de l'année où la majorité de la main d'œuvre est présente.</p> <p>Un système de délégation peut être mis en place le cas échéant pour garantir la représentation de tous les travailleurs dans le cas d'une main d'œuvre conséquente, tel que défini dans les termes de référence du Comité de la Prime Fairtrade (voir 2.1.4).</p>	

2.1.17 Administration responsable des fonds de la Prime

Centr	Le Comité de la Prime Fairtrade gère le fonds de la prime de manière responsable. Il n'y a pas de preuve de favoritisme ou de fraude dans la gestion de la prime Fairtrade. En conséquence, une évaluation des risques est entreprise pour tous les projets majeurs, et rapportée à l'AG. Les projets majeurs incluent : toute distribution en espèces de la Prime, tout prêt à la direction, tout investissement qui représente plus de 50% du revenu annuel total de la Prime ou qui excède 15000 euros (ou la somme équivalente dans la monnaie locale), selon le montant le plus bas. De tels prêts et les investissements doivent être entrepris avec toutes les formalités et garanties nécessaires.
Année 1	
<p>Recommandations : le document explicatif associé à ce standard fournit des échantillons de recommandations sur la manière d'effectuer une évaluation simple des risques. Une formation sur l'évaluation des risques est également recommandée et peut être dispensée par des représentants de Fairtrade International ou organisée par une tierce partie à la demande du Comité de la Prime Fairtrade ou par la direction. Il peut s'avérer nécessaire que l'évaluation des risques soit entreprise par une tierce partie indépendante si le Comité de la Prime Fairtrade n'a pas les qualifications pour ce faire et peut être organisée par la direction à la demande du CPF.</p>	

2.1.18 Suivi et rapport des activités de la Prime Fairtrade

Centr	Le Comité de la Prime Fairtrade surveille et fait des rapports annuels sur les activités entreprises avec l'argent de la Prime Fairtrade et sur les avancées des projets existants à l'assemblée générale des travailleurs. Le rapport est consigné et inclut a minima les informations suivantes :
Année 1	
<ul style="list-style-type: none"> • Détail du revenu global perçu pour la Prime Fairtrade, dépenses et solde ; • Une description de chaque projet qui est planifié, en cours ou terminant pendant le dernier cycle de rapport ; • Des activités ont-elles été entreprises, oui ou non ? Si non, pourquoi ? • Quand ont-elles été entreprises ? • À quel coût ? • L'objectif a-t-il été atteint ou des actions supplémentaires sont-elles nécessaires? 	



Recommandations : L'objectif de ce critère est que le Comité de la Prime Fairtrade rende des comptes aux travailleurs concernant le plan de la Prime et que la réussite du plan puisse être évaluée. Le rapport doit être élaboré sur la base du suivi et de l'évaluation régulière des projets de la Prime.

2.1.19 Objectif de la Prime Fairtrade

Centr	La Prime Fairtrade bénéficie aux travailleurs, à leurs familles et leur communauté par le biais des projets de la Prime qui répondent à leurs besoins et préférences telles qu'ils ont été précisés et adéquatement justifiés par les travailleurs.
Année 0	<p>La Prime Fairtrade n'est pas utilisée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour faire face à une dépense pour laquelle l'entreprise est responsable légalement (par ex. des critères touchant à la santé et la sécurité) ; • Pour remplacer les dépenses sociales et environnementales existantes de l'entreprise ; • Pour couvrir les frais de fonctionnement de l'entreprise ; • Pour les coûts de mise en conformité aux critères de ce Standard ou des Standards de produits Fairtrade associés, sauf indication contraire ; • Pour s'impliquer dans toute activité illégale, frauduleuse, ou pouvant mettre en péril le commerce ou la certification de l'entreprise ou avoir un impact structurel, financier ou social négatif sur l'entreprise ; • Comme supplément salarial pour les travailleurs.
<p>Recommandations : Les projets impliquant les remboursements individuels de biens non consommables sont admissibles lorsqu'ils sont accessibles à tous les travailleurs de manière équitable. Il ne s'agit pas de paiements versés aux travailleurs pouvant être considérés comme des suppléments de salaire.</p>	

2.1.20 Distribution facultative de la Prime Fairtrade aux travailleurs

Centr	Les travailleurs peuvent choisir de distribuer jusqu'à 20%, et dans des circonstances exceptionnelles jusqu'à 50%, de l'argent de la Prime Fairtrade annuellement et équitablement entre tous les travailleurs en liquide sous forme de bonus Fairtrade.
Année 0	<p>Dans le cas où les travailleurs choisissent l'option de distribuer une partie de l'argent de la Prime en liquide aux travailleurs, le Comité de la Prime Fairtrade consulte les représentants des travailleurs pour garantir que le processus de négociation collective n'est pas sapé.</p>
<p>Recommandations : Comme pour toutes les dépenses de la Prime, toute distribution d'argent liquide doit répondre au critère 2.1.19, être présentée dans le plan de la Prime Fairtrade (2.1.15) et être approuvée démocratiquement à l'Assemblée Générale des travailleurs (2.1.16) et être autorisée par la législation nationale. La distribution d'argent est considérée comme un projet majeur et exige qu'une évaluation des risques soit présentée à l'AG (2.1.17).</p> <p>Des bons d'une valeur égale aux versements en espèces peuvent être utilisés dans les origines où le paiement en espèces n'est pas une option avantageuse - par exemple, lorsque le versement de la prime en espèces pourrait entraîner le paiement de taxes importantes. L'utilisation de bons doit se faire de manière précise et transparente et en accord avec tous les travailleurs.</p> <p>L'objectif de la restriction à 20% est d'empêcher que la Prime Fairtrade ne soit utilisée pour compléter les salaires réguliers, ce qui pourrait saper les processus de négociation collective. <u>Dans des circonstances exceptionnelles</u>, le pourcentage de distribution d'argent liquide peut aller jusqu'à 50% de la Prime totale, lorsqu'il existe une majorité de travailleurs migrants parmi la main d'œuvre qui ne peuvent pas bénéficier des projets de la Prime, ou en cas de catastrophe naturelle ou autre manifestation naturelle. Le Comité de la Prime Fairtrade peut d'ores et déjà inclure des représentants élus des travailleurs/syndicats impliqués dans le processus de négociation collective et donc n'est pas forcément obligé de consulter en-dehors du Comité de la Prime.</p> <p>La distribution équitable signifie que toute distribution doit être effectuée en fonction du temps travaillé. Il est encouragé, et pas obligatoire, d'envisager de distribuer l'argent en espèces sur la base des besoins, afin de soutenir ceux qui bénéficient de moins</p>	



de sécurité et qui ont des besoins plus importants. Les décaissements en espèces de l'argent de la Prime à des travailleurs temporaires et saisonniers est au moins proportionnelle au nombre de jours travaillés dans l'année pendant laquelle la Prime a été reçue.

2.2 Renforcement des capacités

Objectif et portée: L'objectif de cette partie est que les travailleurs à tous les échelons de votre entreprise aient conscience des avantages de Fairtrade et de l'implication exigée de la part de votre entreprise pour s'engager envers Fairtrade. En outre, cette partie vise à garantir le soutien aux travailleurs par le renforcement de leurs compétences, aptitudes et capacités individuelles.

2.2.1 Sensibilisation à Fairtrade

Centr	Votre entreprise sensibilise les travailleurs de tous les niveaux à Fairtrade pour garantir qu'ils en comprennent les avantages, en particulier :
Année 1	<ul style="list-style-type: none"> • Les avantages de la Prime Fairtrade ; • Les différentes fonctions, positions et devoirs du Comité de la Prime Fairtrade, d'autres comités liés à Fairtrade et des représentants élus des travailleurs/syndicats. <p>Votre entreprise garantit que la direction, à tous les niveaux, y compris les superviseurs, comprend les répercussions de Fairtrade sur les opérations de votre entreprise (par ex. le temps nécessaire aux réunions pendant les heures de travail).</p>
<p>Recommandations : 'Tous les échelons' inclut les cadres supérieurs, les gestionnaires, les superviseurs, les travailleurs y compris les travailleurs migrants et temporaires et leurs représentants (par ex. syndicats, comités). Les cadres supérieurs et les superviseurs qui ont été recrutés en-dehors de votre entreprise doivent être formés spécifiquement à Fairtrade à leur entrée en service.</p> <p>Le point de contact local peut soutenir la formation sur les droits et devoirs des travailleurs (voir 3.4.2).</p>	

2.2.2 Expliquer l'objectif de la Prime Fairtrade et du Comité de la Prime aux travailleurs

Centr	Votre entreprise explique aux travailleurs l'objectif de la Prime Fairtrade (exigence 2.1.19) et le rôle du CPF avant que les travailleurs aient l'opportunité de nommer les membres travailleurs pour l'élection.
Année 0	

2.2.3 Former les membres travailleurs au Comité de la Prime Fairtrade

Centr	Votre entreprise fournit une formation pour les membres travailleurs du Comité de la Prime Fairtrade afin de garantir qu'ils peuvent exercer leurs fonctions. Cette formation s'effectue pendant les heures de travail et est répétée pour chaque nouveau représentant élu ou nommé.
Année 0	
<p>Recommandations : La formation pour le CPF devrait commencer pendant le processus de pré-certification dans la mesure du possible, afin de préparer les membres à travailler avec le flux Fairtrade qui peut être généré après la certification. La formation sur la planification du projet participatif et la direction financière sont considérées comme fondamentales pour entreprendre correctement les fonctions du CPF. Les équipes de services des producteurs Fairtrade peuvent fournir des conseils et des formations.</p> <p>Un bureau d'assistance pour les nouveaux membres du CPF, où les membres actuels et/ou anciens offrent leur soutien et formations est recommandé.</p>	



2.2.4 Formation des représentants des travailleurs/syndicats

Dev	Les représentants des travailleurs/syndicats sont formés à la législation du travail et à la négociation.
Année 3	La formation a lieu pendant les heures de travail et sur une base annuelle. Votre entreprise enregistre toutes les activités de formation. Les registres incluent des informations concernant les sujets, la date, la durée, le nom des participants et des formateurs.
Recommandations : La formation des travailleurs est essentielle en vue d'obtenir leur autonomisation. La formation peut être fournie par les syndicats, Fairtrade International ou toute autre organisation pertinente.	

2.2.5 Opportunités de développement professionnel pour les travailleurs et le personnel

Dev	Votre entreprise fournit des opportunités aux travailleurs et personnel afin de développer leurs compétences et qualifications dans la mesure du possible.
Année 3	
Recommandations : Les formations et autres programmes de développement des employés doivent se concentrer sur l'amélioration de la position de tous les groupes composant la main d'œuvre.	

2.2.6 Autonomisation des femmes

Dev	Votre entreprise porte une attention spéciale à l'autonomisation des femmes par le biais de formations adéquates, de renforcement des capacités, de conseils, d'encouragement et d'assistance au besoin.
Année 3	

2.2.7 Équité sur le lieu de travail

Dev	Votre entreprise entreprend des activités pour obtenir l'équité sur le lieu de travail. Ceci inclut de prendre en considération l'emploi et la promotion de personnes dûment qualifiées en provenance des groupes défavorisés et minoritaires.
Année 3	
Recommandations : Équité signifie que les personnes sont traitées de manière impartiale et juste. Le but de ce critère est de faire tomber les obstacles à l'emploi des personnes défavorisées, telles que les personnes handicapées ou les membres de groupes minoritaires. Les groupes défavorisés ou minoritaires incluent les personnes qui sont victimes de discrimination en raison de leurs capacités, leur religion, sexe, race, âge, classe, orientation sexuelle et qui ont peu ou n'ont pas d'influence sur les questions qui les touchent, la communauté en général et/ou le lieu de travail. Il peut s'agir de minorités religieuses, de personnes qui ne savent pas lire ou écrire, de personnes handicapées, d'enfants, de jeunes, de femmes, de migrants, de personnes racisées, gay, lesbiennes ou transgenres. Les exemples d'activités favorisant un lieu de travail équitable incluent : l'éducation et la formation professionnelle des femmes ou de tout autre personne défavorisée ou de groupes minoritaires, afin de leur permettre d'avoir des postes à responsabilité ; des politiques et des pratiques garantissant que les obstacles sont éliminés ; une représentation appropriée de tous les groupes composant la main d'œuvre à tous les échelons.	

2.2.8 Accès à l'éducation primaire pour les enfants des travailleurs

Centr	Votre entreprise garantit l'accès à l'éducation primaire pour les enfants de tous les travailleurs résidents permanents.
Année 1	
Recommandations : 'Accès' signifie soit des locaux adéquats avec des enseignants qualifiés sur site, ou un moyen de transport qui permet aux enfants de se rendre aux écoles publiques. La distance séparant les enfants de l'école ne met pas en péril leur protection et leur sécurité.	



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

2.2.9 Améliorer l'éducation des enfants des travailleurs

Dev	Votre entreprise met en œuvre des mesures pour améliorer l'éducation des enfants de tous les travailleurs, y compris les enfants de travailleurs migrants et temporaires/saisonniers.
Année 3	

2.2.10 Soutien aux travailleurs concernant les crèches

Dev	Votre entreprise fournit une aide pour l'installation de crèches pour les enfants des travailleurs, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de ses locaux.
Année 6	



3. Conditions de travail

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif de garantir des conditions de travail décentes. Fairtrade International considère la [Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail, adoptée par l'Organisation internationale du travail \(OIT\) en 1998](#), ainsi que les autres Conventions de l'OIT comme des références en matière de conditions de travail décentes.

Les travailleurs sont des employés salariés, qu'ils soient permanents, saisonniers / temporaires, migrants ou locaux, sous-traités ou employés directement. Les travailleurs incluent tout le personnel embauché, que ces personnes travaillent dans les champs, sur les sites de transformation ou dans l'administration. Les cadres supérieurs et autres professionnels ne sont pas considérés comme des travailleurs.

Un travailleur migrant est une personne qui se déplace à l'intérieur d'une zone dans son pays (migration interne) ou qui traverse une frontière vers un autre pays (migration externe) pour trouver un emploi.

L'expression 'travailleur saisonnier' renvoie à une personne dont le travail, par ses caractéristiques, dépend des conditions saisonnières et est effectuée une partie de l'année uniquement.

Si votre entreprise comporte des activités totalement distinctes de la production Fairtrade, les critères de cette partie ne s'appliquent pas à ces activités pour un suivi et des actions supplémentaires.

3.1 Non discrimination

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif de prévenir la discrimination en général contre tous les travailleurs selon la [Convention n°111](#) (concernant la discrimination (emploi et profession)), et la [Convention N°110](#) (concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations) de l'OIT et de garantir le traitement équitable des travailleurs migrants selon la [Convention n°97](#) (concernant les travailleurs migrants) et la [Convention n°143](#) (concernant les travailleurs migrants (dispositions supplémentaires)).

La discrimination consiste à faire une distinction injuste dans le traitement d'une personne par rapport à une autre sur la base de motifs non liés à ses aptitudes ou à son mérite, ou basé sur des stéréotypes.

3.1.1 Non discrimination

Centr	<p> Votre entreprise n'établit pas de discrimination et ne soutient ni tolère la discrimination sur la base de la race, de la couleur, du sexe, de l'orientation sexuelle, du handicap, du statut matrimonial, de l'âge, de la religion, de l'opinion politique, de l'appartenance à un syndicat, un comité de représentants des travailleurs, de l'ascendance nationale ou de l'origine sociale, en matière de recrutement, de promotion, d'accès à la formation, de rémunération, d'allocation de travail, de licenciement, de retraite ou d'autres activités.</p>
Année 0	

Recommandations : La discrimination reste un problème mondial persistant, en particulier pour les personnes vulnérables, défavorisées et minoritaires, et peut perpétuer la pauvreté, étouffer le développement et la productivité. Partout dans le monde, les femmes et les hommes se voient refuser l'accès à l'emploi et à la formation, perçoivent de bas salaires ou sont limités à certaines professions simplement sur la base de leur sexe, couleur de peau, origine ethnique, affiliation syndicale ou croyances, sans égard à leurs capacités et compétences. L'absence de discrimination est un droit humain fondamental et est essentiel pour que les travailleurs puissent choisir librement leur emploi, développer pleinement leur potentiel et récolter des bénéfices économiques sur la base du mérite.

Selon l'OIT, toutes les personnes devraient, sans discrimination, bénéficier de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne :

- l'accès à la formation et à l'emploi de leur choix ;
- accès à la promotion ;
- la sécurité d'occupation de l'emploi ;



- rémunération pour un travail de valeur égale ;
- les conditions de travail, y compris les heures de travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et de santé au travail, ainsi que les mesures de sécurité sociale et les prestations et prestations sociales prévues en rapport avec l'emploi ;

Les indicateurs suivants peuvent vous aider à évaluer si votre organisation est exposée à des pratiques discriminatoires. Ce sont les indicateurs que les auditeurs vérifieront lorsqu'ils examineront l'exigence de non-discrimination.

Les travailleurs ou le personnel sont traités sur la base de leurs attributs ou de leurs stéréotypes d'appartenance à un groupe ou à une catégorie particulière, et donc :

- ne pas être payé de la même manière qu'une personne faisant le même travail avec la même expérience et les mêmes qualifications ;
- ne pas percevoir de rémunération pour un travail de valeur égale ;
- travailler plus longtemps ;
- ne pas avoir de périodes de repos
- ne pas avoir de mesures de sécurité et de santé au travail ;
- ne pas avoir la sécurité d'emploi ;
- ne pas avoir accès aux mesures de sécurité sociale et aux prestations et prestations sociales prévues dans le cadre de l'emploi ;
- ne pas avoir accès à la formation et à l'emploi de son choix ;
- ne pas avoir accès à la promotion ;
- ne pas avoir de conditions de travail et de type d'emploi décentes
- voir leurs conditions d'emploi réduites en qualité, y compris les licenciements et les licenciements
- face à une influence indue, des menaces ou des répercussions dans leurs efforts pour organiser et administrer les syndicats sur le lieu de travail

Les mesures efficaces pour prévenir la discrimination dans les organisations comprennent :

- Évalue les risques de discrimination et élabore/met en œuvre des politiques pour prévenir et atténuer les risques identifiés. Sensibiliser tous les membres aux risques possibles et aux mesures à prendre
- Développer et mettre en œuvre des politiques écrites contre toute forme de discrimination
- Disposer d'une politique d'égalité des chances pour le recrutement, la rémunération, la promotion et la formation et appliquée dans la pratique avec des enregistrements indiquant les motifs d'acceptation, de licenciement et de promotion des travailleurs.
- Afficher de manière visible une déclaration sur le droit de se syndiquer sur le lieu de travail adressée aux travailleurs et à leurs superviseurs
- Avoir un registre à jour de tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, occasionnels et sous-traités, contenant pour chaque travailleur :
 - Nom complet
 - Sexe
 - Année de naissance
 - Nationalité
 - Date de début et de fin d'emploi
 - Type de travail (permanent, temporaire, saisonnier, temps plein/temps partiel)
 - Taux de salaire gagnés

Dans les pays/régions avec des barrières légales qui affectent négativement l'accès à des droits et avantages spécifiques pour les travailleurs, l'organisation de producteurs et leurs membres investissent dans des services, une compensation et/ou des avantages équivalents pour atténuer l'impact négatif de ces barrières.

Veillez contacter Fairtrade International au cas où vous auriez besoin d'un modèle de registre des travailleurs.

Lorsque la discrimination est endémique dans un secteur ou une région, nous vous encourageons à inclure des activités pour y remédier dans votre plan de développement Fairtrade.

3.1.2 Pas de tests de grossesse, VIH ou maladies génétiques

Centr	Lors du recrutement de travailleurs, votre entreprise n'entreprend pas de tests de grossesse, VIH ou de maladies génétiques.
Année 0	



3.1.3 Aucune maltraitance d'aucune sorte

Centr	Votre entreprise ne pratique pas, n'encourage pas ni ne tolère directement ou indirectement le recours au châtime ⁿ t corporel, aux contraintes mentales ou physiques, aux insultes verbales, au harcèlement ou abus de toute sorte.
Année 0	

3.1.4 Politique concernant les mesures disciplinaires

Centr	Votre entreprise établit et met en œuvre une politique qui expose clairement les mesures disciplinaires équitables et appropriées et garantit que les travailleurs ont connaissance de cette politique. La politique est conforme au principe de non-discrimination.
Année 1	

Recommandations : Une politique claire peut éviter des pratiques disciplinaires inappropriées.

3.1.5 Aucune tolérance face au harcèlement sexuel

Centr	Votre entreprise ne tolère pas directement ou indirectement les comportements qui représentent une intimidation sexuelle, une attitude injurieuse ou menant à une exploitation, que ce soit sous la forme de gestes, de paroles ou de contact physique. Ceci s'applique tant à la direction qu'aux travailleurs.
Année 0	

3.1.6 Politique concernant le harcèlement sexuel

Centr	Votre entreprise établit et met en œuvre une politique qui interdit clairement le harcèlement sexuel.
Année 0	

Recommandations : Voir 4.2.2 sur la procédure de grief concernant le harcèlement sexuel.

3.1.7 Aucune répercussion pour les procédures de grief

Centr	Votre entreprise ne procède à aucune punition , aucun renvoi , aucune discrimination à l'égard des travailleurs qui engagent une procédure de plainte (voir 4.2.2 sur la procédure de règlement des plaintes).
Année 0	

3.1.8 Dossiers des contrats résiliés

Centr	Votre entreprise conserve les dossiers de tous les contrats résiliés. Ces dossiers incluent la raison de la résiliation et indiquent si le travailleur est membre d'un syndicat ou un représentant élu des travailleurs.
Année 3	

3.2 Interdiction du travail forcé et du travail obligatoire

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif de prévenir le travail forcé ou obligatoire, y compris le trafic d'êtres humains et l'exploitation sexuelle selon la [Convention n°29 de l'OIT](#) (sur le travail forcé), la [Convention n°105 de l'OIT](#) (sur l'abolition du travail forcé), et le [Protocole n°029](#) (trafic d'êtres humains).

3.2.1 Pas de travail forcé

Centr	Votre entreprise n'engage pas, ne soutient pas et ne tolère pas , directement ou indirectement le travail forcé, incluant le travail obligatoire ou le travail pénitentiaire non volontaire.
Année 0	



Les travailleurs **sont libres** de partir à tout moment s'ils sont dans une situation de travail forcé.

Recommandations : « le terme travail forcé ou obligatoire désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. » (Convention n°29, Article 2). L'exigence d'une période de préavis déraisonnable pour la résiliation d'un contrat d'embauche est considérée comme du travail forcé.

L'esclavage, l'usage inapproprié de la main-d'œuvre carcérale, le recrutement forcé, la servitude pour dettes, la traite des personnes pour le travail forcé et/ou l'exploitation sexuelle sont des exemples de travail forcé. Toute retenue sur le salaire, les avantages, les biens ou les documents des travailleurs, ou l'exigence d'acomptes financiers/garanties financières en vue de les forcer à rester, est considérée comme du travail forcé. Si votre entreprise exige ou force les travailleurs à rester contre leur volonté en usant de mesures physiques ou psychologiques, il s'agit de travail forcé. Votre entreprise doit également s'abstenir de toute forme de mesures physiques ou psychologiques exigeant des travailleurs qu'ils demeurent employés par votre entreprise. Le terme 'travail asservi' ou 'servitude pour dettes' inclut tous les prêts d'une entreprise à un travailleur dans des quantités excessive et/ou à des conditions déraisonnables ou injustes de remboursement, pour lesquels le travailler et/ou sa famille sont retenus pour rembourser le prêt en travaillant contre leur volonté.

3.2.2 Liberté des époux/épouses

Centr	Votre entreprise ne donne pas comme condition à l'emploi d'un travailleur ou à une offre de logement l'emploi de l'époux/épouse. Les époux/épouses ont le droit de travailler ailleurs.
Année 0	

Recommandations : Ceci s'applique également si le logement est fourni au travailleur et à sa famille.

3.3 Travail des enfants et protection des enfants

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif de prévenir le travail nuisible pour les enfants selon la [Convention n°182 de l'OIT](#) (sur les pires formes de travail des enfants) et la [Convention n°138 de l'OIT](#) (sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail).

3.3.1 Pas d'embauche d'enfant de moins de 15 ans

Centr	Votre entreprise n'emploie pas d'enfants de moins de 15 ans ou en dessous de l'âge défini par les réglementations locales, selon l'âge le plus élevé.
Année 0	

Recommandations : Le critère d'âge minimum s'applique également aux enfants employés indirectement par votre entreprise, par exemple lorsque les enfants de travailleurs permanents, migrants et/ou saisonniers/temporaires travaillent avec leurs parents dans les champs de votre entreprise. Si l'âge de l'enfant est inconnu, tous les efforts doivent être entrepris pour identifier son âge en ayant à l'esprit les lignes directrices concernant les droits des enfants.

En toutes circonstances, les droits des enfants doivent être pris en considération à titre prioritaire, comme le reflètent les principes directeurs de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant des Nations Unies (CIDE), notamment en lien avec la protection. Par exemple, dans le cas d'un ménage dirigé par un enfant, dans lequel tous les membres du ménage ont moins de 18 ans, une approche fondée sur les droits de l'enfant devra être adoptée pour interpréter ces critères, en donnant la priorité à l'intérêt supérieur de l'enfant.

3.3.2 Pas de travail dangereux ou basé sur l'exploitation pour les enfants de moins de 18 ans

Centr	Votre entreprise ne soumet pas directement ou indirectement les travailleurs de moins de 18 ans à tout type de travail susceptible de compromettre leur santé, leur sécurité ou leur moralité ainsi que leur scolarité.
Année 0	

Recommandations : Les exemples de travaux potentiellement dangereux incluent les travaux se déroulant dans un environnement malsain, impliquant des horaires excessifs, des heures de nuit, la manipulation ou toute exposition à des produits chimiques toxiques, des tâches à des hauteurs dangereuses et la manipulation d'équipements dangereux.



3.3.3 Politique relative au travail des enfants

Centr	Votre entreprise élabore et met en œuvre une politique relative au travail des enfants comprenant une déclaration claire contre le travail des enfants et un engagement clair envers l'adoption d'une approche centrée sur les droits des enfants pour la protection et l'assistance des enfants touchés.
Année 0	

3.3.4 Politique de réparation pour le travail des enfants

Centr	Si par le passé votre entreprise a employé des enfants de moins de 15 ans pour tout type de travail, ou si des enfants de moins de 18 ans ont été engagés dans des travaux dangereux et des conditions d'exploitation, votre entreprise s'assure que ces enfants ne s'engagent pas ou ne courent pas le risque de s'engager dans des formes de travail encore pires y compris les travaux dangereux, les pratiques s'apparentant à l'esclavage, le recrutement dans un conflit armé, la prostitution, le trafic à des fins d'exploitation par le travail et/ou les activités illégales. Votre entreprise développe une politique et un programme de réparation reposant sur les droits dans un cadre protecteur de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant qui couvre la manière de retirer les enfants et de prévenir leur engagement dans de pires formes de travail. Ce programme doit inclure des projets de réhabilitation qui assurent la protection immédiate et continue des enfants. Ces projets peuvent inclure des organisations partenaires expertes, de préférence locales.
Année 0	

Recommandations : Un cadre protecteur de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant signifie que l'intérêt supérieur de l'enfant est toujours prioritaire, que leur droit à la survie et au développement est respecté, que votre entreprise l'applique à tous les enfants sans discrimination, que le point de vue des enfants est entendu et respecté et qu'à tout moment ils sont protégés de la violence.

Lorsque les pires formes de travail des enfants sont détectées, l'amélioration du bien-être des enfants et des jeunes gens au sein des communautés Fairtrade doit devenir la priorité de votre entreprise.

Si votre entreprise choisit de travailler en partenariat avec Fairtrade et/ou son partenaire pour les droits de l'enfant au retrait sûr des enfants concernant les pires formes de travail pour les enfants, elle devra signer une procédure et une politique de protection de l'enfance qui prouve son engagement envers l'adoption d'une approche centrée sur les droits pour protéger les enfants touchés. Vous-même et le personnel concerné seront formés à la méthodologie des droits de l'enfant et le chargé de soutien ou autre représentant de la Direction devra être responsable de la ratification, de la mise en œuvre et de l'évaluation de cette politique de protection de l'enfance, de la politique, du programme et des actions connexes.

3.3.5 Prévention du travail des enfants

Dev	S'il existe un risque potentiel d'exploitation d'enfants dans votre entreprise, cette dernière met en œuvre des procédures pertinentes pour empêcher que les enfants de moins de 15 ans soient employés et que les enfants de moins de 18 ans soient employés dans des travaux dangereux et des conditions d'exploitation.
Année 3	

Recommandations : Les procédures pertinentes sont par exemple un document gardant la trace de tous les travailleurs, comportant leur âge, leurs papiers d'identification, leur statut migratoire et autres données utiles.

Il est recommandé à votre entreprise de mettre en œuvre sur une base continue un processus de surveillance et de réparation au niveau communautaire, impliquant les jeunes, concernant le travail des enfants, incluant :

- L'identification des enfants employés ou courant le risque d'être employés ;
- Des rapports réguliers sur le statut des enfants identifiés ;
- La mesure des progrès effectués en matière de retrait et de prévention des enfants qui travaillent ;
- Le nécessaire pour éviter que les enfants retirés de situations de travail soient remplacés par d'autres enfants.



Pour des suggestions concernant la manière d'élaborer un processus de surveillance et de réhabilitation au niveau communautaire, impliquant les jeunes, votre entreprise doit demander des informations à Fairtrade et du matériel de formation à l'équipe de soutien aux producteurs.

3.4 Liberté d'association et de négociation collective

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif de protéger les travailleurs de la discrimination lorsqu'ils exercent leurs droits d'association et de négociation concernant leurs conditions de travail, selon la [Convention n°87 de l'OIT](#) (sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical), la [Convention n°98](#) (sur le droit d'organisation et de négociation collective), la [Convention n°135](#) (concernant les représentants des travailleurs), la [Convention n°141](#) (sur les organisations de travailleurs ruraux) et la [Recommandation n°143 de l'OIT](#) (concernant les représentants des travailleurs). Les entreprises doivent prendre leurs responsabilités en vue de respecter ces droits, même lorsque l'Etat ne les protège pas.

Fairtrade International promeut les droits de liberté d'association et de négociation collective et considère que les syndicats indépendants et démocratiques sont le meilleur moyen d'y parvenir.

3.4.1 Pas de discrimination envers les représentants syndicaux

Centr	Votre entreprise ne punit, menace intimide, harcèle ni soudoie les membres ou représentants de syndicat, et n'exerce pas de discrimination à l'encontre des travailleurs en raison de leur affiliation passée ou présente à un syndicat ou de leurs activités, et n'assujettit pas leur embauche à leur non adhésion ou à la révocation de leur adhésion au syndicat.
Année 0	
Recommandations : Les exemples de punitions incluent le licenciement, le transfert, la relocalisation, le déclassement ou la rétrogradation des travailleurs, le refus de l'opportunité de faire des heures supplémentaires, la réduction de leurs salaires, bénéfices ou opportunités de formation professionnelle, ou la modification de leurs conditions de travail. En outre, les employés n'offrent pas aux travailleurs des incitations les persuadant de ne pas rejoindre un syndicat ou de ne pas s'impliquer dans des activités syndicales.	

3.4.2 Garantir les droits des travailleurs

Centr	Votre entreprise : <ul style="list-style-type: none"> • Respecte le droit de tous les travailleurs de former ou de rejoindre des syndicats ; • Respecte le droit des travailleurs de négocier collectivement dans la pratique ; • Ne s'adonne pas à des actes de discrimination anti syndicats ou à tout acte d'ingérence ; • Ne refuse pas les droits d'accès aux syndicats ; • Accepte qu'elle a le devoir de négocier en bonne foi avec les syndicats ; • Informe la main-d'œuvre des points de contact locaux et afficher des coordonnées visibles et compréhensibles pour les travailleurs sur le lieu de travail en absence d'un accord de convention collective juridiquement reconnu. Votre entreprise ne refuse pas ces droits dans la pratique et votre entreprise n'a pas refusé l'un de ces droits dans les deux années qui précèdent sa demande de certification.
Année 0	
Recommandations : Si ces droits ont fait l'objet de refus dans les deux années précédant la demande de certification, votre entreprise n'obtiendra pas la certification à moins qu'elle puisse prouver que la situation a considérablement changé, avec par	



exemple un changement au sein de la direction qui était responsable des violations précédentes et une réparation complète des violations commises.

Le point de contact local désigné par Fairtrade International, et convenu par le Réseau régional de Producteurs a pour objectif de soutenir les travailleurs dans la connaissance et la compréhension de leurs droits et peut aider les travailleurs à établir et à faire fonctionner des syndicats. Ce point de contact sera rendu disponible par les équipes de soutien aux producteurs Fairtrade.

3.4.3 Protocole de liberté d'association

Centr	<p>Votre entreprise accepte activement les conditions du critère 3.4.2 en signant le protocole de liberté d'association fourni par Fairtrade International dans l'Annexe 3 de ce Standard.</p> <p>En cas de changement de propriété ou de direction d'une entreprise, ce protocole est signé par les nouveaux propriétaires / la nouvelle direction dans les 3 mois.</p>
Année 0	

3.4.4 Communication de la liberté d'association aux travailleurs

Centr	<p>La garantie du droit des travailleurs à se syndiquer, qui est incluse dans le protocole de liberté d'association, est communiquée aux travailleurs a minima en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La traduisant dans les langues appropriées • L'affichant publiquement sur le lieu de travail.
Année 0	

Recommandations : Ce critère permet à votre entreprise de garantir que les droits de liberté d'association des travailleurs sont communiqués et compris clairement par tous les employés. Ceci démontre l'engagement de votre entreprise à adopter une attitude ouverte et positive envers les travailleurs qui s'organisent.

3.4.5 Autoriser les représentants des syndicats à rencontrer les travailleurs

Centr	<p>Qu'il y ait ou non une présence syndicale, votre entreprise autorise les représentants des organisations de syndicats qui représentent les travailleurs dans le secteur ou la région de rencontrer les travailleurs dans les locaux de votre entreprise afin de communiquer sur la syndicalisation et/ou d'entreprendre leurs fonctions représentatives à un horaire et dans un lieu convenus. Les travailleurs peuvent également choisir de rencontrer ces représentants de syndicat dans un autre lieu. Les horaires et lieux de ces réunions convenues sont raisonnables et la direction n'interfère d'aucune façon, ni ne mène une quelconque surveillance de ces réunions.</p> <p>Lorsque les travailleurs ne sont pas inclus dans une relation de négociation collective, l'organisme de certification détermine si l'intimidation ou la coercition sont à l'origine de cette décision.</p>
Année 0	

Recommandations : Un syndicat est une organisation permanente établie pour représenter les travailleurs, y compris à travers la négociation collective sur les conditions de leur travail. La légitimité d'un syndicat est déterminée par la manière dont il est indépendant et contrôlé par ses membres.

Les travailleurs doivent toujours être autorisés à participer aux réunions syndicales pendant les pauses programmées et en-dehors des heures de travail. Les travailleurs peuvent également choisir de rencontrer les représentants des syndicats dans d'autres lieux.

Le point de contact local désigné par Fairtrade International soutient les travailleurs et facilite les réunions entre les travailleurs et les syndicats ([voir 3.4.2](#)).



3.4.6 Organisation de travailleurs indépendants

Centr	Il y a une forme d'organisation de travailleurs indépendants élue démocratiquement et établie afin de représenter les travailleurs dans votre entreprise et de négocier avec la direction.
Année 0	Les travailleurs prennent l'initiative eux-mêmes et sont autorisés à s'associer indépendamment de la direction. Il est attendu de la direction qu'elle donne aux travailleurs l'opportunité de s'associer, mais n'intervient pas dans le processus et ne mène ni directement ou indirectement des élections liées à la formation, la reconnaissance ou la gouvernance de cette organisation. Votre entreprise respecte l'auto organisation des travailleurs en engageant avec les représentants de ces organisations un dialogue régulier.
Recommandations : Si les travailleurs souhaitent établir un syndicat sur le lieu de travail, il est attendu de votre entreprise qu'elle fournisse tout le soutien nécessaire pour renforcer la capacité des travailleurs à le faire. Ces travailleurs se verront offrir, dans la mesure du raisonnable, des congés payés pour organiser et entamer un processus de négociation collective (voir 3.4.2).	

3.4.7 Pas d'interférence avec la Liberté d'Association des travailleurs

Centr	Votre entreprise n'interfère pas de quelque façon avec la liberté d'association en contrôlant ou gênant les syndicats ou d'autres représentants élus des travailleurs ou en soutenant une organisation de travailleurs plutôt qu'une autre.
Année 0	
<p>Recommandations : L'interférence peut inclure le soutien apporté aux organisations de travailleurs de façon financière ou autre, en faisant des promesses ou des menaces qui incitent les travailleurs à rejoindre ou ne pas rejoindre certaines organisations de travailleurs.</p> <p>Soutenir une organisation plutôt qu'une autre inclut la négociation avec une organisation tout en excluant une autre ou la mise à disposition d'installations pour une organisation et pas pour une autre.</p>	

3.4.8 Permettre les réunions entre les représentants élus/syndicaux des travailleurs

Centr	Votre entreprise garantit que les représentants élus/syndicaux des travailleurs :
Année 0	<ul style="list-style-type: none"> • Ont accès à tous les travailleurs sur le lieu de travail pendant les horaires de travail sans interférence ou la présence de représentants de la direction, à des horaires convenus, en moyenne tous les trois mois ; • Peuvent se rassembler entre eux pendant les horaires de travail régulier, au moins une fois par mois pendant une heure ; 1. Rencontrer les représentants de la direction pendant les heures de travail au moins une fois tous les trois mois. Ces réunions sont programmées régulièrement et sont consignées.
<p>Recommandations : Les représentants des travailleurs doivent se voir allouer un temps raisonnable pour assister aux activités syndicales. La direction peut fixer des règles pour garantir une réponse aux besoins opérationnels. Les contraintes de temps ne doivent pas mettre en péril l'exercice du droit d'association. Voir 1.2.3 pour l'affectation des ressources pour ces réunions.</p> <p>La direction renvoie aux personnes qui sont habilitées à prendre des décisions. Les réunions avec la direction servent à discuter des plaintes des travailleurs et des inquiétudes de la direction. Il est recommandé d'encourager les travailleurs à partager leur opinion avec leur superviseur lors de réunions régulières de travail afin de résoudre les inquiétudes mutuelles de manière informelle et pour empêcher l'escalade.</p>	



3.4.9 Résultats des réunions

Centr	Les résultats des réunions avec la direction (critère 3.4.8) sont signés et disponibles après la réunion.
Année 0	
Recommandations : Les travailleurs sont sensibilisés aux résultats pertinents des réunions par leurs représentants. La direction peut afficher ces résultats avec l'accord des participants aux réunions.	

3.4.10 Accord de convention collective sectorielle

Centr	Dans les pays où une convention collective a été conclue pour le secteur dans lequel travaille votre entreprise, cette dernière signe et adhère à cette convention. La négociation collective au niveau de votre entreprise peut avoir lieu même si un accord de convention collectif sectoriel existe, cependant les accords à hauteur de votre entreprise ne fournissent pas des conditions d'un niveau moindre que l'accord sectoriel.
Année 1	

3.4.11 Négociations en absence d'un accord de convention collective

Centr	S'il n'y a pas de convention collective, votre entreprise s'engage de manière proactive dans un processus afin d'entamer un accord collectif avec les représentants élus des travailleurs. Votre entreprise ne doit pas refuser la réelle opportunité de négocier collectivement avec les travailleurs. Les négociations peuvent se dérouler avec un syndicat reconnu ou avec des représentants élus des travailleurs en l'absence d'un syndicat, mais uniquement lorsque ces représentants élus des travailleurs sont prescrits par la loi et ont légalement le droit de négocier (voir 3.4.6). Lorsque les travailleurs ont décidé librement et expressément de ne pas former ou rejoindre de syndicat et n'ont pas autorisé légalement la négociation collective, le critère de négociation collective est levé. Dans de tels cas, l'organisme de certification déterminera si cette décision est le fruit d'une intimidation ou d'une coercition (voir 3.4.4). La décision ne peut pas être le résultat d'un vote impliquant de quelque manière que ce soit la direction.
Année 1	
Recommandations : Les syndicats ont le droit, par le biais de la négociation collective ou tout autre moyen légal, de chercher à améliorer les conditions de vie et de travail des membres représentés par les syndicats. Les employeurs doivent respecter ce droit en acceptant qu'il existe un devoir de négocier en toute bonne foi lorsque les travailleurs veulent exercer ce droit. Accepter le devoir de négociation signifie que votre entreprise doit accepter des horaires et lieux raisonnables pour la négociation, doit participer aux réunions, doit prendre sérieusement en considération les propositions et y apporter une réponse et motiver ces dernières. En outre, les entreprises doivent effectuer toutes les tentatives nécessaires pour obtenir un accord. Un accord négocié entre un syndicat reconnu ou des représentants élus des travailleurs et la direction doit couvrir les sujets habituellement abordés par une convention collective. Il doit au minimum inclure les niveaux de salaire, un manuel de l'emploi, le temps de travail, un règlement pour les congés et les heures supplémentaires. Le point de contact local peut faire office d'intermédiaire dans ce processus (voir 3.4.2). Il est recommandé de négocier les salaires entre la direction et le syndicat par le biais d'un système de benchmarking (prenant en compte les salaires et autres bénéfices d'une entreprise comparable) et en lien avec le revenu additionnel qu'une entreprise réalise avec Fairtrade. Si aucun syndicat n'est présent, la direction et les représentants élus des travailleurs peuvent entamer un dialogue avec la(les) fédération(s) d'union nationale pour le secteur concerné et la Fédération syndicale internationale (ou secrétariat du commerce international approprié) concernant l'amélioration de la représentation des travailleurs et la mise en œuvre d'une convention collective.	



3.5 Conditions de travail

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif de garantir les bonnes pratiques concernant le paiement des travailleurs et leurs conditions d'embauche selon la [Convention n°95 de l'OIT](#) (Protection du salaire), selon la [Convention n°100](#) (Égalité des rémunération), et selon la [Convention n°110](#) (Plantations).

Cette section vise également à garantir les bonnes pratiques en matière de congé de maladie, de sécurité sociale, de protection de la maternité et de logement des travailleurs sur la base des conventions de l'OIT [C102](#) (Convention sur la sécurité sociale (norme minimale)), Partie III, [C121](#) (Convention sur les prestations en cas d'accident du travail), [C130](#) (Convention médicale Convention sur les soins et les prestations de maladie), [C183](#) (Convention sur la protection de la maternité) et Recommandation de l'OIT [R115](#) (Recommandation sur le logement des travailleurs).

3.5.1 Salaires et conditions d'emploi

Centr	<p>Votre entreprise fixe les salaires pour les travailleurs et les autres conditions d'emploi selon les réglementations légales, ou de la convention collective le cas échéant, ou à des moyennes régionales, ou à un niveau minimum officiel pour des occupations semblables ; selon le chiffre le plus élevé, avec l'intention d'augmenter continuellement les salaires (voir 3.5.4).</p> <p>Votre entreprise spécifie les salaires pour toutes les fonctions des employés et les conditions d'emploi, tel que le travail à la pièce.</p>
Année 0	
<p>Recommandations : Les lois nationales et les conditions applicables des conventions collectives doivent être respectées, notamment si elles excèdent ce Standard. Cependant, ce Standard s'applique s'il dépasse ces lois et conditions.</p>	

3.5.2 Aucune déduction des salaires

Centr	<p>Votre entreprise ne fait pas de déductions de salaires à moins que les lois nationales l'y autorisent, qu'un accord de convention collective le fixe ou que l'employé ait donné son consentement écrit.</p> <p>Si votre entreprise fait des déductions de salaires pour les services qu'elle propose, les montants sont en conformité avec les coûts effectifs encourus par votre entreprise, et ne sont pas utilisés à des fins disciplinaires.</p>
Année 0	
<p>Recommandations : Un exemple de déductions pour services reçus inclut le logement, et dans certains cas les remboursements du prêt de la Prime sont déduits du bordereau des salaires.</p>	

3.5.3 Salaire horaire

Centr	<p>Pour le travail reposant sur la production, les quotas et le travail à la pièce, pendant les heures normales de travail, votre entreprise paie l'équivalent d'un travail moyen payé à l'heure pour un volume de travail gérable. Le montant n'est pas en dessous d'un salaire minimum proportionnel ou de la moyenne propre à l'industrie, selon lequel est le plus élevé. Les informations concernant ce taux de rémunération est transparent et disponible pour tous les travailleurs et les organisations de travailleurs.</p>
Année 0	

3.5.4 Augmentation des salaires

Centr	<p>Si la rémunération (salaires et avantages) est en dessous des références approuvées en matière de salaire décent par Fairtrade International, votre entreprise garantit que les</p>
Année 1	



	<p>salaires réels sont augmentés annuellement pour resserrer continuellement l'écart avec le salaire décent.</p> <p>Les étapes progressives et le calendrier en vue d'un salaire décent applicable sont négociés avec les représentants élus des travailleurs/des syndicats.</p>
<p>Recommandations : La « rémunération » comprend les salaires, les autres avantages monétaires et les avantages en nature.</p> <p>Les références des salaires vitaux (salaires décents) approuvées par Fairtrade International sont les « Références des salaires vitaux et les valeurs de références des salaires vitaux (<i>Living Wage Benchmarks and Reference Values</i> en anglais) » publiées par la Global Living Wage Coalition (en anglais) sur: www.globallivingwage.org.</p> <p>Une fois qu'un salaire vital est atteint, on s'attend à ce que les augmentations salariales continuent de suivre l'inflation au minimum pour maintenir le pouvoir d'achat.</p> <p>Lorsque des références de salaires vitaux (RSV) n'ont pas encore été établies, des augmentations régulières de salaires sont nécessaires en plus des augmentations tenant compte de l'inflation.</p> <p>Les salaires réels désignent les salaires qui ont été ajustés à l'inflation. L'augmentation du salaire réel vise à augmenter les niveaux de salaires pour finalement atteindre un salaire vital.</p> <p>Pour vous assurer que les salaires réels sont augmentés et pour le démontrer, votre entreprise utilise un tableau ou une plateforme qui montre un calcul du salaire complet. Les données fournies dans ce tableau seront vérifiées par le fournisseur d'assurance.</p> <p>Comme base pour la négociation des étapes progressives et du calendrier vers le salaire vital applicable, votre entreprise met la RSV (Référence du salaire vital) à la disposition des syndicats et des représentants des travailleurs. Le calendrier et les étapes convenus dans le cadre de la négociation sont disponibles par écrit.</p> <p>Les négociations salariales avec les syndicats ou les représentants élus des travailleurs peuvent avoir lieu à différentes périodes : chaque année, tous les deux ans ou même tous les trois ans, en fonction des conditions ou de la durée des accords salariaux. Néanmoins, les salaires réels augmentent chaque année en fonction de l'inflation annuelle moyenne du pays.</p>	

3.5.5 Paiements réguliers et documentés aux travailleurs

Centr	<p>Votre entreprise verse des paiements aux travailleurs à intervalles programmés régulièrement et doit consigner les paiements avec une fiche de paie contenant toutes les informations nécessaires. Les paiements sont effectués dans la monnaie en cours.</p>
Année 0	

3.5.6 Contrats d'emploi

Centr	<p>Votre entreprise a un contrat écrit d'embauche juridiquement contraignant avec tous les travailleurs permanents, signé par le travailleur et l'employeur, et contenant a minima ce qui suit : description de poste, heures de travail, taux de rémunération, réglementation des heures supplémentaires, prestations et déductions des avantages sociaux, congé payé annuel, protection du travailleur contre la perte de salaire en cas de maladie, d'invalidité ou d'accident, et une période de préavis pour résiliation qui soit la même que la période de préavis pour l'employeur.</p>
Année 0	
<p>Recommandations : Pour la rédaction des contrats, votre entreprise peut utiliser les indications concernant les contrats spécifiques à ce secteur le cas échéant. D'autres détails provenant de l'accord de convention collective peuvent également être inclus.</p>	

3.5.7 Contrats des travailleurs temporaires

Centr	<p>Les travailleurs temporaires employés pour une période de trois mois ou plus de service ininterrompu ont un contrat d'embauche écrit juridiquement contraignant comportant une description de poste, signé par l'employé et l'employeur. Auquel cas 3.5.8 s'applique également.</p>
Année 1	



	En cas de dissolution du contrat, la période de préavis est identique pour l'employeur et l'employé.
Recommandations : Le contrat contient des garanties pour les travailleurs en cas de perte de salaire en cas de maladie, invalidité ou accident.	

3.5.8 Sensibilisation des travailleurs aux conditions d'emploi

Centr	Votre entreprise garantit que tous les travailleurs connaissent leurs droits et devoirs, responsabilités, salaires et horaires de travail dans le cadre du contrat de travail légal.
Année 0	Votre entreprise garantit que les travailleurs ont un exemplaire signé de leur contrat d'embauche et qu'ils comprennent le contenu en le fournissant dans un format et une langue qu'ils comprennent.

3.5.9 Horaires de travail et réglementation des heures supplémentaires

Centr	Votre entreprise est en conformité avec la législation nationale et locale applicable ainsi que les standards de l'industrie concernant les heures de travail et la réglementation d'heures supplémentaires. Votre entreprise n'exige pas des travailleurs de travailler régulièrement plus de 48 heures par semaine.
Année 0	
Recommandations : Des exceptions au critère des 48 heures hebdomadaires peuvent exister lorsque les travailleurs sont 'de garde'. Les taux de prime s'appliquent aux heures supplémentaires (voir 3.5.12).	

3.5.10 Jours de repos obligatoires

Centr	Votre entreprise autorise les travailleurs à disposer d'au moins un jour de repos pour six jours de travail consécutifs, sauf circonstances exceptionnelles.
Année 0	Pour les circonstances exceptionnelles, votre entreprise demande une exception auprès de l'organisme de certification, laquelle sera délivrée pour une année civile uniquement. Une exception délivrée par l'organisme de certification est communiquée aux travailleurs et ne peut pas être en contradiction avec la législation nationale. Il est de la responsabilité de votre entreprise de garantir la conformité avec la réglementation en matière de travail dans le pays. Une exception est valide pendant un maximum de 12 semaines par année civile. Elle ne permet pas aux travailleurs de travailler plus de 14 heures par jour ou plus de 72 heures par semaine ou plus de 18 jours de travail continus sans repos.
Recommandations : Les circonstances exceptionnelles sont par exemple les périodes de pic de productions ou un changement des conditions météorologiques.	

3.5.11 Restrictions sur les heures supplémentaires

Centr	Votre entreprise n'exige pas de ses travailleurs qu'ils fassent des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont autorisées si elles sont volontaires, si elles ne sont pas utilisées régulièrement et si elles ne se déroulent pas sur une période de plus de trois mois consécutifs. Elles n'excède pas 12 heures par semaine, sauf cas exceptionnels (voir 3.5.10). Dans tous les cas, les taux d'heures supplémentaires s'appliquent (voir 3.5.12).
Année 0	La législation nationale est respectée si elle dépasse ce critère.



Recommandations : Les circonstances exceptionnelles sont par exemple les périodes de pic de production ou un changement des conditions météorologiques.

3.5.12 Taux des heures supplémentaires

Centr	Votre entreprise compense les heures supplémentaires à un taux supérieur. Le taux supérieur est payé au coefficient 1.5. Pour un travail effectué les jours ouvrés, et pour un travail effectué le jour de repos observé dans le pays, les jours fériés et les heures travaillées de nuit, un coefficient 2 est payé , sauf indication contraire dans la législation nationale, la convention collective ou les accords syndicaux.
Année 0	

3.5.13 Congés payés annuels

Centr	Votre entreprise octroie aux travailleurs au moins deux semaines de congés payés par an, sans compter les congés maladie et les congés occasionnels. Les périodes de congé annuel sont en conformité avec la législation nationale et/ou avec les accords précisés dans une convention collective spécifique ou sectorielle, si l'une des deux excède deux semaines.
Année 0	

Recommandations : Semaine signifie 'semaine calendaire'.

3.5.14 Pauses et pauses déjeuner

Centr	Votre entreprise octroie et respecte les pauses et pauses déjeuner.
Année 0	

3.5.15 Réglementation sur le congé maladie

Centr	Votre entreprise met en place une réglementation sur le congé maladie régulier et le congé maladie engendré par une lésion professionnelle. La réglementation garantit que les travailleurs sont protégés d'un licenciement pendant leur congé maladie. Elle garantit également au travailleur une forme de revenu pendant le congé maladie. Elle ne déduit pas le congé maladie des congés annuels. La régulation est au minimum en conformité avec la législation nationale.
Année 0	

Recommandations : Il est recommandé à votre entreprise d'octroyer au moins 5 jours de congé maladie par an.

3.5.16 Congé maternité

Centr	Votre entreprise garantit à ses travailleurs au moins huit semaines de congé maternité accompagnées d'une compensation respectant les lois nationales ou ne représentant pas moins des 2/3 d'une paie régulière, selon le montant le plus élevé, sans compter le congé annuel et sans entraîner de perte de privilège en raison de ce congé. Votre entreprise ne résilie pas l'embauche d'une femme pendant sa grossesse ou son congé maternité, sauf pour des raisons ne dépendant pas de la grossesse ou de la naissance de l'enfant. La législation nationale est respectée si elle dépasse ce critère.
Année 0	

Recommandations : Semaine signifie 'semaine calendaire'.



3.5.17 Augmentation du congé maternité

Dev	Si le congé maternité dure moins de 12 semaines, votre entreprise l'allonge d'une semaine par an jusqu'à atteindre 12 semaines, en l'accompagnant d'une compensation respectant le critère 3.5.18.
Année 3	La législation nationale est respectée si elle dépasse ce critère.

3.5.18 Mères qui allaitent

Centr	Votre entreprise garantit aux mères qui allaitent une pause journalière ou plus pendant les heures de travail payées, ou une réduction journalière des heures de travail, pour allaiter l'enfant jusqu'à 9 mois après la naissance.
Année 0	

3.5.19 Sécurité sociale

Centr	Votre entreprise fournit la sécurité sociale légale pour tous les travailleurs.
Année 0	
Recommandations : Voir 3.5.21 pour les avantages équivalents pour les travailleurs migrants et saisonniers/temporaires.	

3.5.20 Retraite

Dev	Votre entreprise œuvre pour que tous les travailleurs permanents aient un fonds de prévoyance ou un régime de retraite.
Année 3	La législation nationale est respectée si elle dépasse ce critère.
Recommandations : Voir 3.5.21 pour les avantages équivalents pour les travailleurs migrants et saisonniers/temporaires.	

3.5.21 Rémunération équitable

Centr	Les travailleurs locaux et migrants, saisonniers/temporaires et permanents reçoivent les avantages et les conditions d'emploi équivalents pour le même travail effectué.
Année 1	Dans les cas où les avantages équivalents, comme un régime de retraite ou la sécurité sociale, ne peuvent pas être disponibles pour un ensemble de travailleurs, par ex. les travailleurs migrants ou temporaires/saisonniers, ces travailleurs reçoivent l'équivalent ou une alternative par d'autres moyens.

3.5.22 Emploi permanent

Centr	Tout travail régulier est entrepris par des travailleurs permanents. Les contrats à durée déterminée et la sous-traitance sont autorisés pendant les périodes de pic, dans les cas de tâches spéciales et dans des circonstances spéciales.
Année 0	Votre entreprise n'utilise pas la production, les quotas et le travail à la pièce comme moyen d'éviter les contrats à durée déterminée.
Recommandations : Seul le travail temporaire ajouté aux niveaux habituels de travail pendant les périodes de pics peut être entrepris par les travailleurs saisonniers/temporaires. Le travail régulier renvoie à des tâches qui sont régulières dans les cultures Fairtrade, et exclut le travail saisonnier. Le travail temporaire renvoie à des tâches spéciales entreprises de manière occasionnelle ou saisonnière.	



3.5.23 Entente directe

Centr	Votre entreprise entreprend le recrutement des travailleurs saisonniers/temporaires pour la production Fairtrade de manière directe plutôt que par le biais d'un sous-traitant.
Année 1	
Recommandations : pour la sous-traitance du travail non régulier, voir 3.5.24 .	

3.5.24 Sélection des sous-traitants

Centr	<p>Votre entreprise peut uniquement sous-traiter les travailleurs pour un travail qui n'est pas régulier, ou dans des circonstances spéciales, si elle ne parvient pas à recruter directement. En cas de sous-traitance, les règles suivantes sont respectées autant que possible :</p> <p>En cas d'utilisation d'un sous-traitant, la direction développe des critères de sélection appropriés pour favoriser la décision de nomination. Avant de signer un contrat avec un sous-traitant, votre entreprise a vu et approuvé ses qualifications.</p> <p>Les sous-traitants sont capables de fournir des services en conformité avec la législation nationale, la Convention n°181 de l'OIT (sur les agences d'emploi privées) et avec les critères spécifiques du chapitre 3 de ce Standard sur les Conditions de travail concernant les salaires, les contrats et les heures de travail (critères 3.5.1, 3.5.8, 3.5.9), la Liberté d'association (critères 3.4.1, 3.4.7), l'interdiction du travail forcé et en servitude (critère 3.2.1), le travail des enfants (critères 3.3.1, 3.3.2), la discrimination (3.1.1) et la santé et la sécurité (3.6.1).</p> <p>En outre, le sous-traitant s'engage par contrat (entre votre entreprise et le contractant) à être en conformité avec ces exigences et accepte les audits si l'organisme de certification les juge appropriés.</p>
Année 1	
Recommandations : Le travail non régulier est un travail considéré comme étant en-dehors des opérations de base de votre entreprise.	

3.5.25 Registres des travailleurs sous-traités

Centr	Si votre entreprise sous-traite des travailleurs, elle a en sa possession des registres des travailleurs sous contrat (du contractant) qui indiquent le nombre de travailleurs, leur salaire et leurs heures de travail.
Année 1	
Recommandations : Le dossier des travailleurs sous contrat doit inclure : <ul style="list-style-type: none"> • Agence de recrutement ou sous-traitant impliqué dans la localisation du travailleur • Frais de recrutement payés par travailleur et/ou par employeur et à qui, le cas échéant • Mise à disposition d'un logement pour les travailleurs par l'agence de recrutement ou l'employeur. 	

3.5.26 Pratiques de recrutement

Centr	Si votre entreprise recrute activement des travailleurs provenant d'autres régions du pays ou d'autres pays, elle garantit que les pratiques de recrutement de toute agence ou personne impliquée sont en conformité avec les critères précisés en 3.5.24. Votre entreprise paie tout recrutement ou agence ou frais de visa encourus. Votre entreprise paie également les frais de déplacement de ces travailleurs en provenance et à destination de leur pays ou région d'origine au début et à la fin de leur période de travail, si la période de travail dure moins d'une année.
Année 0	



3.5.27 Logement des travailleurs

Centr	Si votre entreprise fournit un logement aux travailleurs permanents, migrants, saisonniers/temporaires ou aux anciens travailleurs, il est de nature à garantir la sécurité structurelle et les niveaux raisonnables de décence, vie privée, sécurité et hygiène et inclut un entretien régulier et une amélioration du logement et des installations communes. Si les installations sanitaires sont partagées, un nombre raisonnable de toilettes et de douches avec de l'eau propre, par nombre d'utilisateurs et selon la pratique régionale, est disponible .
Année 3	<p>La réglementation nationale ou de l'état est respectée dans tous les cas, et les normes régionales doivent être prises en considération.</p> <p>Si votre entreprise fait payer un loyer pour le logement, il correspond aux moyennes locales. Si votre entreprise fournit à la majorité des principaux travailleurs un logement de base, gratuitement, elle compense les travailleurs qui ne peuvent pas recevoir un logement gratuit à l'aide d'une indemnité qui leur permettra de louer une maison du même modèle. Les travailleurs sont libres de choisir s'ils veulent ou non loger sur l'exploitation.</p>
<p>Recommandations : Le logement doit uniquement être fourni pour les travailleurs lorsque les exploitations sont situées loin des grands centres, lorsque les logements ne sont pas disponibles en nombre suffisant ou lorsque la nature de l'emploi exige du travailleur qu'il soit disponible dans un délai très court. Le critère et les conseils reposent sur les normes internationales du travail. Les principes directeurs pour un logement adéquat et décent en vue de fournir un cadre de vie approprié aux travailleurs doivent viser à assurer :</p> <p>Pour les habitations familiales et les dortoirs</p> <ul style="list-style-type: none">• Suffisamment de lumière naturelle pendant la journée et accès à suffisamment de lumière artificielle pour pouvoir lire ;• Une ventilation qui garantit un mouvement suffisant de l'air quels que soient les conditions météorologiques et le climat, et lorsqu'il y a un feu à l'intérieur pour le chauffage et la cuisine ;• Un approvisionnement en eau potable et sûre, suffisante pour boire et manger ;• Des installations sanitaires qui assurent l'intimité, l'hygiène et qui soient en nombre suffisant ;• Un tout-à-l'égout qui garantit l'hygiène et évite la pollution environnementale ;• Des mesures de sécurité incendie ;• Des installations électriques sûres <p>Pour les dortoirs (généralement considérés comme des solutions de logement à court terme) :</p> <ul style="list-style-type: none">• Séparation hommes/femmes ;• Lit individuel pour chaque travailleur ;• Une hauteur suffisante permettant la liberté de mouvement ;• Les dimensions intérieures minimum d'un espace pour dormir doivent être de 198 cm x 80 cm ;• Les lits ne doivent pas être disposés en rangées de plus de deux ;• La literie et le support de lit doivent être dans un matériau anti-vermine ;• Le chauffage le cas échéant ;• Un ameublement adéquat pour que chaque travailleur puisse ranger en toute sécurité ses effets personnels. <p>Pour répondre aux besoins de travailleurs en matière de vie privée, on recommande à la direction de s'accorder avec les travailleurs sur la façon dont leurs exigences en la matière peuvent être réalisées.</p> <p>Pour plus de précisions sur le logement, consulter la fiche d'information n°6 du Helpdesk du BIP sur le logement des travailleurs.</p>	

3.6 Santé et sécurité sur le lieu de travail

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif de prévenir les accidents du travail en minimisant les dangers sur le lieu de travail. Elle repose sur la [Convention n°155 de l'OIT](#) (sur la sécurité et la santé des travailleurs) et la [Convention n°184](#) (sur la sécurité et la santé dans l'agriculture) et sur la [Recommandation n°164 de l'OIT](#) (sur la sécurité et la santé des travailleurs).



Cette partie a également pour objectif que la santé et le bien-être des travailleurs soit garantis sur la base des [Conventions n°077](#) et [n°078 de l'OIT](#) (sur l'examen médical des adolescents (industrie et travaux non industriels)) et de la [Convention n°102](#) (concernant la sécurité sociale (norme minimum)).

3.6.1 Sécurité sur le lieu de travail

Centr	Votre entreprise rend les processus de travail, les lieux de travail, les machines et l'équipement du site de production aussi sûrs que possible et minimiser tous les risques relatifs à la santé par un contrôle adéquat.
Année 0	Pour garantir la sécurité : <ul style="list-style-type: none">• Les zones de risques et de dangers potentiels sont clairement identifiées par des panneaux avertisseurs écrits dans les langues appropriées et incluant si possible des pictogrammes ;• Les instructions et les procédures de sécurité, y compris la prévention des accidents et les mesures à prendre en cas d'accident, sont en place et communiquées au personnel ;• Toutes les machines et l'équipement présentant un danger sont équipés de dispositifs de sécurité adéquats ;• Des dispositifs de protection sont placés sur les éléments mobiles ;• Un équipement de sécurité est fourni à tous les travailleurs qui sont formés et suivis pour une utilisation adéquate ;• L'équipement servant à la pulvérisation de produits chimiques est stocké convenablement.
Recommandations : En conformité avec la réglementation concernant les sous-traitants, la direction est tenue responsable de la sécurité des machines de tous les sous-traitants.	

3.6.2 Agent de santé et de sécurité

Centr	Votre entreprise nomme un agent de santé et de sécurité chargé des questions de sécurité et de santé au travail.
Année 0	La direction de votre entreprise a pour responsabilité de garantir la formation adéquate de l'agent de santé et de sécurité et dispose d'une feuille de poste incluant les responsabilités suivantes : mettre en œuvre, suggérer, planifier et suivre des mesures d'amélioration de la santé et de la sécurité sur la suite et informer et former les travailleurs sur les questions de santé et de sécurité.
Recommandations : L'agent de santé et de sécurité n'est pas nécessairement embauché exclusivement pour cette tâche et peut avoir d'autres devoirs et responsabilités au sein de votre entreprise.	

3.6.3 Comité de la santé et sécurité

Centr	Votre entreprise établit un comité de la santé et sécurité au travail, avec représentation des travailleurs. Ce comité tient des réunions régulières avec l'agent de santé et de sécurité afin de discuter de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.
Année 1	
Recommandations : Le comité doit refléter la composition de la main-d'œuvre et représenter équitablement les femmes. L'agent de santé et de sécurité effectue ses tâches en coopération étroite avec ce comité et évalue les plaintes et suggestions d'amélioration.	
Le comité communique de manière active avec les travailleurs sur les questions de santé et de sécurité et formule des suggestions d'amélioration à l'agent de santé et de sécurité.	



Ce critère ne s'applique pas aux petites entreprises sauf indication contraire de la législation nationale.

3.6.4 Evaluation des risques en matière de santé et de sécurité

Dev	Votre entreprise entreprend régulièrement des évaluations de risque en matière de santé et de sécurité avec les travailleurs et les agents de santé et de sécurité qui les représentent (voir 3.6.3) et adapte les mesures de sécurité en fonction.
Année 3	
Recommandations : Ce critère ne s'applique pas aux petites entreprises sauf indication contraire de la législation nationale.	

3.6.5 Instructions de sécurité visibles

Centr	Toutes les informations, les instructions de sécurité, les délais d'entrée et les recommandations en matière d'hygiène pour les travaux dangereux sont affichés clairement dans un endroit visible sur le lieu de travail dans une (des) langue(s) compris(es) des travailleurs, et accompagnés d'images.
Année 0	

3.6.6 Formation à la santé et sécurité sur le lieu de travail

Centr	Votre entreprise forme régulièrement les travailleurs et leurs représentants aux critères basiques concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail, la protection de la santé et les premiers secours, au moins une fois par an. La formation est répétée pour tous les nouveaux travailleurs et les travailleurs réaffectés. Ces activités sont consignées dans des registres indiquant les sujets, l'horaire, la durée, le nom des participants et des formateurs.
Année 0	
Recommandations : La formation inclut la sensibilisation des travailleurs à leur droit de se retirer de toute situation dangereuse sans être pénalisés.	

3.6.7 Formation aux tâches dangereuses

Centr	Votre entreprise forme correctement les travailleurs qui effectuent des tâches potentiellement dangereuses. La formation couvre les risques pour la santé et l'environnement que représentent les produits manipulés par les travailleurs, le cas échéant, et leur permettre d'engager des actions correctes en cas d'accident. Ces activités sont consignées dans des registres indiquant les sujets, l'horaire, la durée, le nom des participants et des formateurs.
Année 0	
Recommandations : Les tâches dangereuses comprennent notamment, mais pas exclusivement, la pulvérisation, la manipulation de produits chimiques, la conduite de véhicules et de machines tels que les chariots élévateurs, les presses hydrauliques, et les travaux en hauteur.	

3.6.8 Accès à l'eau potable propre

Centr	Votre entreprise fournit à proximité une eau potable propre pour tous les travailleurs et indique clairement les installations en eau potable. Si la pureté de l'eau a été identifiée comme un risque, l'eau potable est analysée au moins deux fois par an pour correspondre aux variations saisonnières.
Année 0	



3.6.9 Accès aux toilettes et aux dispositifs de lavage de mains

Centr	Votre entreprise fournit à proximité des toilettes propres équipées de dispositifs de lavage de main, des vestiaires pour tous les travailleurs et des douches propres pour les travailleurs qui manipulent les pesticides. Des installations de stockage fermant à clé sont fournies sur demande. Les toilettes, les vestiaires et les douches sont séparés pour les femmes et les hommes et le nombre de toilettes et de dispositifs de lavage de mains est proportionnel au nombre de travailleurs (proportion minimum 1/25). Votre entreprise fournit également des dispositifs de lavage de main propres à proximité de la cantine. Toutes les installations sont nettoyées régulièrement et équipées de drains et de canalisations protégés.
Année 0	
Recommandations : Les canalisations qui sont nettoyées quotidiennement peuvent être laissées ouvertes pour faciliter leur accès à condition qu'elles ne servent pas aux déchets dangereux et qu'elles ne présentent pas un danger.	

3.6.10 Zones de repos et cantines

Dev	Votre entreprise fournit des zones appropriées de repos pour les travailleurs, et des cantines dotés d'installations de cuisson si nécessaire et sur demande.
Année 6	
Recommandations : Des zones de repos séparées pour les hommes et les femmes doivent être fournies si les travailleurs en font la demande. Les cantines ne sont pas obligatoires pour les petites entreprises.	

3.6.11 Entretien des locaux de l'entreprise

Centr	Les locaux de votre entreprise et les alentours sont sans déféctuosité manifeste et conservés à tout moment dans un état sûr, propre, et dans les cas où cela est nécessaire, hygiénique.
Année 0	
Recommandations : En particulier, tous les produits finis, le matériel d'inventaire et de stockage sont conservés dans un état de propreté et de sécurité et sont facilement accessibles.	

3.6.12 Critères pour les lieux de travail intérieurs

Centr	Tous les lieux de travail intérieurs de votre entreprise ont un éclairage, un chauffage et une ventilation appropriés aux conditions météorologiques locales.
Année 0	

3.6.13 Entretien du système électrique

Centr	L'équipement électrique, le câblage et les prises des locaux de votre entreprise sont placés correctement, reliés à la terre et fait l'objectif de vérifications régulières de la part d'un professionnel pour éviter les surcharges et les fuites.
Année 0	

3.6.14 Marquage des sorties de secours

Centr	Votre entreprise fournit des sorties de secours, des voies d'évacuation, du matériel de lutte contre les incendies et des alarmes incendie pour chaque lieu de travail intérieur en conformité avec le standard de l'industrie. Les sorties de secours et les voies d'évacuation sont dégagées de toute obstacle afin de permettre une évacuation rapide en cas d'urgence.
Année 0	



3.6.15 Exercice d'évacuation pour le personnel

Centr	Votre entreprise forme régulièrement le nouveau personnel et le personnel en place aux procédures d'évacuation.
Année 0	

3.6.16 Équipement de premiers secours et formation

Centr	Votre entreprise fournit des installations de premiers secours, des équipements et du personnel spécialement formé aux premiers soins, afin de faire face aux situations d'urgence raisonnablement prévisibles.
Année 0	Un nombre raisonnable de travailleurs (en relation au nombre totale d'employés et la nature de leur travail) reçoit une formation régulière aux premiers soins.

Recommandations : L'équipement de premiers secours inclut des trousse de premiers soins complètes qui sont accessibles à tout moment.

3.6.17 Rapports sur les accidents de travail

Centr	L'agent de santé et de sécurité établit des rapports sur les accidents de travail et les mesures de premiers secours.
Année 0	

3.6.18 Accès aux soins de santé en cas de maladie ou de blessure professionnelles

Centr	Votre entreprise fournit l'accès aux soins de santé appropriés en cas de maladie ou de blessures professionnelles.
Année 0	

Recommandations : L'accès aux soins de santé appropriés signifie la garantie de transports gratuits vers l'hôpital le plus proche pendant les heures de travail, ou d'une aide médicale permanente gratuite sur le site pendant les heures de travail, qui soit en mesure de fournir des soins d'urgence et équipé pour le faire en cas d'accidents et d'empoisonnements aigus.

3.6.19 Manipulation de l'équipement de protection individuel

Centr	L'équipement de protection individuel (EPI) et l'équipement utilisé pour appliquer des pesticides et autres produits chimiques dangereux sont nettoyés après chaque utilisation dans une zone réservée à cet usage.
Année 0	L'équipement de protection individuel est stocké séparément pour éviter la contamination des pesticides et les travailleurs ne les ramènent jamais chez eux.

3.6.20 Suivi de la santé des travailleurs

Centr	Les travailleurs impliqués dans la manipulation de produits chimiques dangereux sont examinés régulièrement , au moins une fois par an, par un médecin afin de suivre les changements potentiels de leur santé en raison de l'exposition à des produits chimiques dangereux.
Année 0	Ces examens sont gratuits et confidentiels pour les travailleurs.



Recommandations : les examens médicaux s'appliquent au type d'exposition. Ils peuvent s'appuyer sur l'utilisation d'évaluations cliniques et médicales standards, des testes et techniques pour évaluer les risques sanitaires précoces ou à long terme pour la santé.

Les dossiers médicaux doivent être tenus confidentiels par le médecin. Des données médicales rendues anonymes seront remises à l'employeur à des fins de gestion de la santé et de la sécurité. Les informations médicales personnelles ne doivent pas être divulguées à l'employeur sans consentement de l'employé.

La fréquence des examens dépend du niveau d'exposition aux produits chimiques.

3.6.21 Restrictions sur l'implication dans des tâches dangereuses

Centr	Les personnes suivantes ne sont pas impliquées dans une quelconque forme de travail dangereux :
Année 0	<ul style="list-style-type: none"> • Les personnes de moins de 18 ans ; • Les femmes enceintes ou qui allaitent ; • Les personnes atteintes de maladies mentales incapacitantes ; • Les personnes atteintes de maladies chroniques, hépatiques ou rénales ; • Les personnes atteintes de maladies respiratoires.
Recommandations : Un examen médical est recommandé pour les travailleurs impliqués dans un travail potentiellement dangereux pour garantir qu'ils sont aptes à ce type de travail.	

3.6.22 Mesures de sécurité pour les personnes manipulant des produits chimiques

Centr	Toutes les personnes manipulant des produits chimiques
Année 0	<ul style="list-style-type: none"> • reçoivent une instruction et une formation détaillées à intervalles réguliers de la part d'une institution reconnue ou par des spécialiste sur l'application en toute sécurité et les risques des pesticides et des produits chimiques. Les instructions en matière de sécurité figurant sur l'étiquette des produits sont observées. Si les instructions ne sont pas disponibles, la durée de pulvérisation ne dépasse pas 4 heures. • sont relevées périodiquement des opérations d'épandage selon un programme de rotation de poste ; • rincent tout l'équipement après l'épandage et lavent leur équipement de protection individuelle avant de se déshabiller ; • se lavent après l'épandage ; • contrôlent et changent régulièrement les filtres de leurs appareils respiratoires filtrants. Une liste de vérification est utilisée pour entreprendre cette tâche ; • calibrent correctement l'équipement d'épandage.
Recommandations : Si les instructions de sécurité figurant sur l'emballage du produit ne précisent pas une durée d'exposition maximale à l'épandage, alors cette durée ne doit pas dépasser 4 heures, à moins que la preuve soit fournie qu'une durée plus longue est sûre. La durée de l'épandage inclut à la fois l'épandage et la préparation, lorsque l'exposition est la plus forte.	

3.6.23 Délais de ré-entrée après épandage

Centr	Après l'épandage sur les pesticides, les délais applicables de ré-entrée sur les sites après épandage, tels que définis par le fabricant, sont strictement observés . En l'absence
Année 0	d'un délai de ré-admission défini par le fabricant ou si le fabricant ne se réfère par explicitement aux pratiques de votre entreprise en matière de cultures (par exemple les



serres), les délais de ré-admission suivants s'appliquent, conformément aux catégories de toxicité aiguë de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) :

- Pesticides extrêmement dangereux (OMS Classe Ib) : 24 heures ;
- Pesticides modérément dangereux (OMS Classe II) : 12 heures ;
- Pesticides peu dangereux (OMS Classe III) : 6 heures ;
- Pesticides de faible toxicité (OMS Classe U) : 4 heures.

Dans tous les cas, le délai complet de ré-admission **est observé** et le feuillage **est complètement sec** avant de ré-entrer.

Le calcul des intervalles de ré-admission commence à la fin de l'épandage. Pendant l'intervalle de ré-admission, l'accès à la zone **n'est pas autorisé** et est indiqué par des panneaux.

3.6.24 Fourniture des outils appropriés aux travailleurs

Centr	Votre entreprise fournit les outils et les vêtements de travail convenables pour tous les travailleurs en fonction de leurs tâches, et les remplace régulièrement, et gratuitement.
Année 0	
Recommandations : Pour les tâches liées à la manipulation des produits chimiques, ce critère s'applique aux entreprises de toutes les tailles, et les vêtements de travail renvoient à l'équipement de protection individuel (EPI – voir critère 3.6.19). Ce critère ne s'applique pas aux petites entreprises pour les tâches qui ne sont pas liées à la manipulation des produits chimiques dangereux.	

3.6.25 Accès à une médecine du travail gratuite

Dev	Votre entreprise fournit une médecine du travail gratuite pour la main-d'œuvre.
Année 3	
Recommandations : la médecine du travail regroupe les principes de soins de santé primaire appliqués aux cas de travail. Les services de la médecine du travail incluent la mise en place et le maintien d'un environnement sûr et sain qui facilitera la santé physique et mentale optimale en relation avec le travail.	

3.6.26 Médecin conseil

Centr	Votre entreprise nomme et identifie auprès de la main d'œuvre un médecin conseil responsable de la santé et de la protection. Le médecin conseil est qualifié pour ce poste, par ex. un travailleur de la santé ayant suivi une formation, un infirmier ou un médecin. Ce médecin conseil sera chargé de suggérer, planifier et surveiller des mesures en vue d'améliorer les soins de santé et la protection de la santé au sein de votre entreprise.
Année 0	
Recommandations : Le médecin conseil n'est pas nécessairement embauché exclusivement pour cette tâche et peut remplir d'autres devoirs et responsabilités au sein de votre entreprise. Ce critère ne s'applique pas aux petites entreprises sauf indication contraire dans la législation nationale.	



3.6.27 Devoirs du médecin conseil

Centr	Le médecin conseil tient une documentation complète et régulièrement mise à jour sur les maladies et les accidents et propose des actions pour les réduire dans la mesure du possible.
Année 0	
Recommandations : Les actions proposées doivent reposer sur l'évaluation des risques en matière de santé et de sécurité (voir 3.6.4).	

3.6.28 Examens médicaux réguliers pour tous les travailleurs

Centr	Votre entreprise offre des examens réguliers, et des checkups par un médecin à tous les travailleurs à titre volontaire au moins tous les trois ans. Tous les résultats sont communiqués au travailleur de manière confidentielle et sous une forme aisément compréhensible. Des dossiers de santé individuels sont élaborés pour tous les travailleurs au début de leur emploi. Ces dossiers sont tenus confidentiels et la direction n'y a pas accès.
Année 1	
Recommandations : Les dossiers médicaux doivent être tenus confidentiels par le médecin. Des données médicales présentées sous forme anonyme seront remises à l'employeur à des fins de gestion de la santé et de la sécurité. Les informations médicales personnelles ne doivent pas être divulguées à l'employeur sans consentement de l'employé. Ce critère ne s'applique pas aux petites entreprises sauf indication contraire dans la législation nationale.	

3.6.29 Accès aux soins et conseils médicaux sur le lieu de travail

Dev	Votre entreprise fournit aux travailleurs des soins et conseils médicaux gratuits et réguliers sur le lieu de travail à des périodes fixes pendant les heures de travail. Votre entreprise établit un dispensaire sur site, à un endroit autorisé par la loi, contenant un équipement adéquat et une réserve de médicaments de base pour le traitement des maladies les plus répandues et des intoxications aiguës avec un personnel de santé professionnel (par ex. docteurs, infirmiers, travailleurs de la santé) présent sur le site selon un calendrier affiché au dispensaire. Si aucun docteur n'est présent régulièrement au dispensaire, votre entreprise signe un contrat avec un docteur qui est payé par votre entreprise et auxquels les patients sont référés pour qu'il entreprenne des contrôles médicaux, conseille et supervise les infirmiers ou professionnels de santé.
Année 3	
Recommandations : Ce critère ne s'applique pas aux petites entreprises sauf indication contraire dans la législation nationale.	

3.6.30 Prévention des maladies contagieuses et des épidémies

Dev	Votre entreprise établit et met en œuvre une politique de prévention et de traitement des principales maladies contagieuses ainsi qu'une structure qui rend compte de la fréquence des épidémies. Cette politique prend le contexte local (par ex. Concernant le VIH/SIDA) en considération.
Année 6	



4. Diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement

Intention et portée : Cette section vise à s'assurer que les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée gèrent les risques et les impacts négatifs que leurs opérations peuvent avoir sur les personnes et l'environnement lorsqu'elles exercent une diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement (DRDHE) dans leurs opérations.

Le processus de DRDHE comprend cinq étapes : s'engager à respecter les droits humains et l'environnement ; identifier les problèmes importants en matière de droits humains et d'environnement liés aux opérations et aux chaînes d'approvisionnement ; prendre des mesures pour aborder et remédier à ces problèmes ; suivre les progrès et communiquer avec les intervenants au sujet de ce travail.

Fairtrade International considère les [Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains](#) et le [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](#) comme références pour la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement.

4.1 S'engager

4.1.1 NOUVEAU 2025* Engagement écrit à respecter les droits humains et l'environnement

Centr.	Vous vous engagez par écrit à respecter les droits humains et la durabilité environnementale, mais aussi à faire preuve de diligence raisonnable. Votre engagement écrit fait référence aux droits humains internationalement reconnus, y compris les droits des travailleurs et les droits environnementaux.
Année 0	
Recommandations : L'engagement peut être incorporé dans d'autres politiques ou déclaration comme par exemple, des déclarations de mission, et il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'un engagement distinct. Les droits humains reconnus internationalement incluent la Charte internationale des droits de l'homme et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail tandis que les droits environnementaux sont couverts par la Résolution (48/13)5 des Nations unies sur le droit à un environnement propre, sain et durable . Veuillez consulter le Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée . *Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer à cette exigence pour le 1er janvier 2026.	

4.1.2 NOUVEAU 2025** Alignement interne sur les droits humains et la durabilité environnementale

Centr.	Vous alignez vos politiques et procédures opérationnelles sur votre engagement à respecter les droits humains et la durabilité environnementale.
Année 3	
Recommandations : Les politiques pourraient notamment inclure celles sur la santé et la sécurité, les ressources humaines, la gestion de l'environnement, la conformité juridique, l'approvisionnement/ la passation de marchés, la gestion des risques et l'approbation des projets. Veuillez consulter le Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée . **Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer à cette exigence pour le 1er janvier 2027.	



4.1.3 NOUVEAU 2025** Sensibilisation

Centr.	Vous sensibilisez votre conseil d'administration, votre direction, les membres du personnel et vos travailleurs à votre engagement à respecter les droits humains et l'environnement, ainsi qu'à ses implications pour vos activités.
Année 1	
<p>Recommandations : La meilleure pratique consiste à informer vos acheteurs et vos sous-traitants immédiats de cet engagement et de le rendre public en ligne.</p> <p>La formation des travailleurs peut comprendre un atelier avec des représentants des travailleurs et l'affichage de l'engagement sur un tableau auquel les travailleurs peuvent accéder.</p> <p>Veuillez consulter le Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée.</p> <p>**Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer à cette exigence pour le 1er janvier 2027.</p>	

4.2 Identifier

4.2.1 NOUVEAU 2025** Évaluation des risques

Centr.	Vous effectuez une évaluation des risques pour les droits humains et l'environnement au moins tous les trois ans avec pour objectif de :
Année 1	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mapper les risques et les défis courants dans votre pays et les produits de Centr. ; prendre en compte les données externes et les recherches. 2. Faire participer les représentants des travailleurs à l'évaluation des risques et des défis propres à votre organisation et identifier les trois problèmes les plus importants. 3. Évaluer les problèmes les plus importants et leurs causes profondes. 4. Identifier les groupes vulnérables de personnes qui sont ou pourraient être les plus touchés. <p>Vous renforcez vos méthodes d'évaluation au fil du temps.</p>	
<p>Recommandations: La reconnaissance de vos risques et défis vous permet d'y faire face avant qu'ils ne s'aggravent et renforce votre crédibilité auprès des partenaires commerciaux et des autres parties prenantes.</p> <p>Si vous évaluez déjà les risques liés, par exemple, à l'environnement, à la santé et à la sécurité ou au travail des enfants, vous n'avez pas besoin de créer de nouvelles procédures, mais vous pouvez élargir votre procédure existante pour couvrir tous les droits humains. Cela permettra d'éviter les duplicatas.</p> <p>Il est recommandé d'inclure tous les fournisseurs de biens et de services dans votre évaluation des risques.</p> <p>Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée doivent donner la priorité aux risques et aux défis les plus graves et les plus probables. Ces questions sont souvent qualifiées de « problèmes importants ». Incluez le travail des enfants, le travail forcé et la déforestation dans vos problèmes importants si Fairtrade ou d'autres sources fiables ont identifié ces facteurs comme étant à haut risque dans votre pays et votre domaine de production. Les problèmes importants peuvent également être soulevés via le mécanisme d'examen des plaintes.</p> <p>Vous pouvez également faire participer les membres de la communauté, les syndicats, les autorités locales et/ ou les acheteurs.</p> <p>Dans toute organisation ou société, certains groupes de personnes sont désavantagés et donc considérés comme vulnérables. Il peut s'agir, par exemple, des travailleurs migrants, des femmes et des filles, des jeunes, des minorités, des peuples autochtones, des travailleurs informels, des travailleurs sous-traités, etc. Bien que tous vos travailleurs puissent avoir un certain degré de vulnérabilité à la pauvreté, l'objectif ici est d'identifier des groupes plus spécifiques.</p> <p>Vous pouvez choisir d'utiliser l'Outil Fairtrade d'évaluation des risques de diligence raisonnable pour vous guider à travers ce processus d'évaluation des risques de Centr.. Il vous offre des données pertinentes et des résultats de recherche. De plus, vous pouvez utiliser d'autres outils d'évaluation des risques environnementaux et sociaux pour effectuer une analyse plus approfondie de vos problèmes à haut risque.</p> <p>Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée.</p> <p>**Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiée avant le 1er janvier 2025 disposent de deux périodes de transition pour se conformer pleinement à cette exigence :</p>	



Le 1er janvier 2026 : Se conformer au mappage des risques et des défis (voir point 1 ci-dessus).

Le 1er janvier 2027 : Se conformer à l'engagement pris avec les représentants des travailleurs pour évaluer les risques et les défis et identifier les trois problèmes les plus importants ; évaluer les trois problèmes les plus importants et leurs causes profondes ; identifier les groupes vulnérables de personnes qui sont ou pourraient être plus touchés que d'autres (voir points 2, 3 et 4 ci-dessus).

4.2.2 NOUVEAU 2025* Mécanisme d'examen des plaintes basé sur les droits humains

Centr.	Vous avez un mécanisme d'examen des plaintes qui permet aux travailleurs, aux membres de la communauté ainsi qu'à d'autres personnes et groupes, de porter plainte de façon anonyme pour injustice, préjudice ou fraude liés à votre organisation, y compris les préjudices environnementaux. Le mécanisme d'examen des plaintes :
Année 0	<ul style="list-style-type: none"> - Est accessible dans votre ou vos langues nationales et la ou les langues parlées par les travailleurs. - Prend en charge les plaintes écrites et verbales. - Respecte l'anonymat des plaignants et les protège contre les représailles, les menaces ou les préjudices. - S'assure que des résolutions sont décidées et qu'elles sont mises en œuvre dans les temps opportuns ; - Veille à ce que toutes les parties soient tenues informées des progrès réalisés tout en respectant la confidentialité. - Permet un processus d'appel. - Garantit le traitement confidentiel des plaintes sensibles. - S'aligne sur les droits humains reconnus à l'échelle internationale et sur les lois nationales. - Comprend une procédure pour les cas de harcèlement sexuel (voir l'exigence 3.1.6). <p>Les plaintes relatives à la violence sexiste sont signalées et traitées par des femmes spécialement désignées ou des comités de genre, qui sont liés à une femme cadre supérieure lorsque cela est possible et ont un accès direct au Chef de l'exécutif. Les mêmes principes S'applique en cas de harcèlement sexuel de groupes autres que les femmes.</p> <p>Le cas échéant, vous signalez les violations des droits humains aux agences nationales compétentes.</p>

Recommandations: : Un mécanisme d'examen des plaintes est conçu pour aider votre organisation à prendre connaissance des plaintes tôt, avant que les problèmes ne s'aggravent.

Vous pouvez utiliser votre propre mécanisme d'examen des plaintes ou participer à un mécanisme d'examen des plaintes collaboratif géré par une organisation externe. Ceci est particulièrement pertinent pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée de plus petite taille.

Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée peuvent s'appuyer sur les mécanismes d'examen des plaintes existants et inclure les nouveaux éléments présentés.

Les représentants des syndicats et des travailleurs devraient être formés à ce mécanisme et jouer un rôle actif dans la mise en place de la procédure.

Le réseau de producteurs Fairtrade de votre région (CLAC, Fairtrade Africa, NAPP) est le mieux placé pour vous aider à élaborer et à mettre en œuvre le mécanisme et les procédures d'examen des plaintes, ainsi qu'à traiter les risques identifiés et les violations. Les réseaux de producteurs appliquent une loi visant à protéger la politique, tandis que les experts en conformité sociale aident les membres dans leur devoir de diligence, en évitant tout préjudice supplémentaire et en agissant dans l'intérêt de la ou des personnes touchées.

Les exemples de dommages environnementaux comprennent : la déforestation, la pollution et la contamination de l'eau, les émissions de gaz à effet de serre, la dégradation des sols, etc.

Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée](#).



*Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer à cette exigence pour le 1er janvier 2026.

4.2.3 NOUVEAU 2025** Sensibilisation au mécanisme d'examen des plaintes

S'applique : Aux entreprises

Centr.	Vous informez tous vos travailleurs du mécanisme d'examen des plaintes dans la ou les langues parlées par les travailleurs.
Année 1	
	Vous prenez des mesures annuelles pour faire connaître le mécanisme et le rendre accessible aux travailleurs, aux membres de la communauté et à d'autres personnes et groupes.
	Vous analysez régulièrement les cas de plaintes et vous entretenez un dialogue avec les principaux intervenants, y compris les syndicats ou, si aucun syndicat n'est actif, d'autres organisations représentant les intérêts des travailleurs. Les résultats de l'analyse sont utilisés pour améliorer votre mécanisme d'examen des plaintes et vos opérations.

Recommandations: La sensibilisation peut se faire en affichant des informations sur un tableau d'affichage auquel les travailleurs peuvent accéder, en informant les parties prenantes externes par e-mail et en mentionnant le mécanisme dans les événements et les réunions.

Il est recommandé de rendre le mécanisme d'examen des plaintes accessible au public en ligne.

Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée.](#)

**Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer à cette exigence pour le 1er janvier 2027.

4.3 Répondre et remédier

4.3.1 NOUVEAU 2025** Politiques en matière de droits humains et d'environnement

Centr.	Vous élaborez et mettez en œuvre des stratégies pour prévenir, répondre et remédier au moins à trois des problèmes les plus importants identifiés lors de votre évaluation des risques.
Année 1	
	Vous communiquez les politiques à votre direction, à votre personnel et à vos employés.
	Vous révisez les politiques au moins tous les trois ans.

Orientation : L'organisation peut choisir d'avoir des politiques distinctes ou complémentaires ou une politique globale. (Voir l'exigence 3.3.3 sur la politique du travail des enfants et l'exigence 3.3.4 sur la politique de résolution du travail des enfants.)

Les politiques sont révisées pour les tenir à jour. Lorsque la politique n'est pas obsolète, il n'est pas nécessaire de la modifier.

Il est également recommandé de communiquer les politiques aux sous-traitants.

Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée.](#)

**Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer à cette exigence pour le 1er janvier 2027.

4.3.2 NOUVEAU 2025** Plan d'action

Centr.	Vous élaborez et mettez en œuvre un plan d'action pour prévenir et répondre aux problèmes importants dans vos politiques et pour remédier aux cas trouvés.
Année 3	
	Dans le cadre de votre plan d'action, vous avez pour objectif de :



- Sensibiliser votre conseil d'administration, votre direction, votre personnel, les représentants syndicaux/ élus des travailleurs et les travailleurs aux problèmes importants en matière de droits humains et d'environnement.
- Soutenir les travailleurs en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables de personnes que vous avez identifiés.
- Dialoguer et collaborer avec vos principaux acheteurs.

Vous consultez de manière inclusive et significative vos travailleurs, représentants des travailleurs, représentants syndicaux et groupes vulnérables afin de déterminer les activités appropriées.

Le plan d'action est présenté et approuvé par les représentants des travailleurs et l'AG et il est partagé avec les syndicats représentant les travailleurs de l'entreprise.

Le plan d'action est révisé chaque année pour le tenir à jour.

Recommandations: En plus des activités mentionnées ci-dessus, vos activités peuvent également inclure la prestation de services, l'amélioration d'outils, d'installations ou de processus, des partenariats avec des organisations locales, des négociations avec les autorités locales, etc.

La sensibilisation peut se faire par le biais de présentations, de discussions et de réunions, d'affiches et de dépliants, et de programmes de formation comprenant des croquis et des jeux de rôle.

Les groupes vulnérables peuvent par exemple inclure : des travailleurs migrants, des femmes et des filles, des jeunes, des minorités, des peuples autochtones, etc. Bien que tous vos travailleurs puissent avoir un certain degré de vulnérabilité à la pauvreté, l'objectif ici est d'identifier plus spécifiquement certains groupes.

Le dialogue et la collaboration avec les pouvoirs publics et/ou les acteurs de la société civile sont également recommandés.

Il est également recommandé de consulter d'autres intervenants pour déterminer les activités efficaces lorsque vous préparez le plan d'action.

Le plan d'action peut également être présenté aux comités de travailleurs.

Les indicateurs suivants peuvent vous aider à identifier vos principaux acheteurs :

- Un pourcentage important de vos ventes est acheté par le ou les acheteurs.
- Vous avez une relation commerciale de longue date avec le ou les acheteurs.
- Le ou les acheteurs ont manifesté leur intérêt à en savoir plus sur vos risques et sur la meilleure façon de les gérer.
- Vous avez une relation étroite avec l'acheteur basée sur la confiance et un dialogue fréquent.

Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée](#).

****Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer à cette exigence pour le 1er janvier 2027.**

4.3.3 NOUVEAU** Procédure de résolution

Centr.	Vous disposez d'une procédure écrite qui guide votre travail de résolution.
Année 1	Si vous avez identifié des cas de violations des droits humains ou des dommages environnementaux causés par votre entreprise ou auxquels vous avez contribué, vous prenez des mesures pour remédier aux dommages et/ou vous participez à la résolution.

Recommandations: Les mesures de résolution peuvent avoir de nombreux objectifs, notamment :

- Mettre fin à la violation.
- Assurer la sécurité prolongée de la ou des personnes affectées.
- Remettre la ou les personnes ou l'environnement dans la situation antérieure à violation.
- Permettre une indemnisation financière ou non financière ou d'autres indemnisations correspondant à l'importance et à l'ampleur de la violation.
- Prévenir d'autres cas.



Lors de la détermination de la résolution, la ou les personnes affectées et leurs représentants doivent être consultés, à moins que cela ne compromette leur sécurité.

Vos acheteurs et/ ou les autorités publiques peuvent être tenues de participer à la résolution des problèmes. Vous pouvez également faire appel à des organisations non gouvernementales.

Vous signalez les cas aux autorités publiques conformément à la législation nationale. Cela devrait être dans l'intérêt des parties concernées, et seulement si elles donnent leur consentement.

Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée](#).

****Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer à cette exigence pour le 1er janvier 2027.**

4.3.4 NOUVEAU** Système de surveillance et de résolution

Dév.	Vous mettez en place un système de surveillance et de résolution pour détecter les cas de violation des droits humains ou de l'environnement et y réagir.
Année 3	<p>Vous vous concentrez sur certains types de violations identifiées comme étant les plus importantes pour votre organisation.</p> <p>Votre système contient les éléments décrits dans les directives du système de surveillance et de résolution.</p> <p>Vous documentez le type et le nombre de cas identifiés et auxquels vous avez réagi.</p>

Recommandations: Vous pouvez mettre en place et exploiter ce système par vous-même ou en partenariat avec d'autres, y compris les agences gouvernementales compétentes, les ONG spécialisées dans les droits humains, les acteurs commerciaux ou autres parties.

En formant des partenariats, vous contribuez à éliminer les violations de votre pays et de vos processus de production. Vous pouvez également accéder à des fonds et à d'autres ressources pour ce travail. Dans les secteurs et pour les produits où les risques sont élevés, certains acheteurs choisissent de plus en plus des fournisseurs qui ont mis en place des systèmes de surveillance et de résolution pour les problèmes importants.

Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée](#).

****Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer à cette exigence pour le 1er janvier 2027.**

4.3.5 NOUVEAU** Dialogue sur la collaboration en matière de DRDHE

Centr.	Vous partagez des informations sur vos activités de prévention, d'atténuation et de résolution avec au moins un de vos acheteurs Fairtrade afin de faciliter le soutien de vos activités et de parvenir à un accord commun sur la collaboration et le soutien.
Année 3	

Recommandations: Veuillez consulter l'exigence 3.3.5 dans le Standard pour les acteurs commerciaux.

Ce dialogue est destiné à informer vos acheteurs sur l'évaluation des risques, les stratégies et les plans d'action.

En tant que meilleure pratique, vous convenez d'un type et d'un niveau de soutien mutuellement acceptables de la part de vos acheteurs pour vos activités.

Si un acheteur contribue à des violations des droits humains ou de l'environnement, par exemple en pratiquant des prix peu élevés, il est tenu de participer à la résolution de ces violations. Il peut être utile d'inviter également les autorités publiques et/ ou les organisations de la société civile à participer au dialogue.

Lorsqu'un acheteur soutient une activité, vous lui rendez compte de sa mise en œuvre.

Si l'organisation dépendant d'une main-d'œuvre salariée n'a pas d'acheteur Fairtrade, cette exigence ne s'applique pas.



Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée](#).

****Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer à cette exigence pour le 1er janvier 2027.**

4.4 Suivre

4.4.1 **NOUVEAU**** Suivi des activités de diligence raisonnable

Centr.	Vous définissez et implémentez des mesures annuelles pour assurer le suivi de l'implémentation et de l'efficacité de vos activités de diligence raisonnable.
Année 3	<p>Vous documentez et utilisez les enseignements tirés pour améliorer ces activités.</p> <p>Vous rapportez les principaux enseignements tirés à l'Assemblée générale de vos travailleurs et à votre direction et/ ou conseil d'administration et/ ou actionnaires.</p>

Recommandations: : Vous pourriez utiliser :

- Le rapport de mise en œuvre de votre précédent plan d'action.
- Les indicateurs d'évaluation des risques liés à vos problèmes importants.

La meilleure pratique consiste à s'appuyer sur les retours d'information des travailleurs et d'autres sources internes et externes, et d'accorder une attention particulière aux impacts sur les groupes ou les personnes vulnérables.

Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée](#).

****Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer à cette exigence pour le 1er janvier 2027.**



5. Développement environnemental

Objectif et portée : L'objectif de cette partie est de garantir que votre entreprise a des pratiques agricoles et environnementales qui contribuent à un système de production plus durable dans lequel les risques pour la santé et l'environnement sont réduits. La protection et l'amélioration de la biodiversité sur l'exploitation et les zones adjacentes concourent à créer un système de production plus durable.

5.1 Gestion environnementale

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif de garantir une action coordonnée et un renforcement des capacités dans votre entreprise et parmi les travailleurs pour atteindre un système de production plus durable.

Les critères de cette partie s'appliquent à votre entreprise produisant des cultures Fairtrade.

5.1.1 Personnel responsable du développement environnemental

Centr	Une personne au sein de votre entreprise a la responsabilité de mener les étapes opérationnelles exigées pour être en conformité avec les critères de la partie 4, intitulée Développement environnemental.
Année 0	

5.1.2 Sensibilisation des travailleurs à l'environnement

Centr	Votre entreprise définit et met en œuvre une procédure pour sensibiliser les travailleurs aux critères de la partie 4, intitulée Développement environnemental.
Année 0	

Gestion des nuisibles

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif de réduire les risques liés à l'utilisation et la manipulation de pesticides en encourageant une réduction des quantités de pesticides utilisés, en promouvant l'utilisation des pesticides les moins toxiques possibles économiquement et techniquement, et en mettant en œuvre et en améliorant une gestion intégrée des nuisibles.

Les critères de gestion des nuisibles s'appliquent à toutes les cultures pour lesquelles l'organisation est certifiée et également à tous les champs où elles sont cultivées.

Cela signifie que l'utilisation de pesticides interdits sur la(es) culture(s) certifié(es), même si elle(s) n'est(ont) pas destinée(s) pour le marché Fairtrade, n'est pas autorisée.

5.2 Gestion intégrée des nuisibles

5.2.1 Expert en gestion intégrée des nuisibles

Centr	Votre entreprise a accès à un expert en gestion intégrée des nuisibles dont elle reçoit des conseils.
Année 0	

Recommandations : Le conseiller ne doit pas obligatoirement être employé par votre entreprise, mais votre entreprise doit disposer des informations disponibles pertinentes pour être en mesure de mettre en œuvre les éléments d'une gestion intégrée



des nuisibles. Ceci inclut un savoir-faire concernant les mesures de contrôle alternatives autres que les pesticides, les mesures de prévention et de surveillance des nuisibles et des maladies.

5.2.2 Mesures de contrôle alternatives et de prévention contre les nuisibles

Centr	Votre entreprise met en œuvre au moins une mesure de contrôle alternative autre que l'application de pesticides et au moins une mesure de prévention pour empêcher la prolifération des nuisibles afin de démontrer la maîtrise des nuisibles et des maladies dans la culture Fairtrade.
Année 0	

Recommandations : Les mesures de contrôle alternatif renvoient à des méthodes autres que l'utilisation de pesticides chimiques. Il peut s'agir de contrôles biologiques, comme l'introduction d'ennemis naturels ou de contrôles physiques comme les pièges collants pour attraper les nuisibles ainsi que d'autres moyens servant à réduire et/ou contrôler la population des pesticides.

Les mesures préventives renvoient à l'utilisation de techniques de culture qui peuvent inhiber la présence ou les effets des nuisibles. Il peut s'agir de la rotation des cultures, de l'utilisation de couvre sols, du mélange de compost dans le sol, de la suppression des plantes et des parties de plantes infestées de nuisibles, et de la culture intercalaire.

5.2.3 Surveillance des nuisibles

Centr	Votre entreprise surveille les nuisibles et maladies prédominantes de la culture Fairtrade et établit un seuil de dommages au-delà duquel le besoin d'utilisation des pesticides chimiques est justifié. Votre entreprise évite le développement d'une résistance aux pesticides.
Année 0	

Recommandations : Votre entreprise connaît et comprend les caractéristiques des principaux nuisibles de la culture Fairtrade afin d'améliorer ses décisions quant aux méthodes de contrôle. Cela inclut de savoir comment les nuisibles attaquent les cultures, les conditions à risque pour les cultures, les parties de la plante qui sont concernées, l'endroit où se développent les nuisibles et ses hôtes potentiels.

Votre entreprise consigne la présence des nuisibles dans les champs afin de concentrer ses efforts d'application des pesticides par le biais de traitement ciblés. Les décisions d'application de pesticides sont basées sur la surveillance des ces derniers.

Eviter le développement d'une résistance aux pesticides peut nécessiter un programme approprié d'application de pesticides qui fait varier les modes d'action. Consigner les mécanismes d'action des pesticides utilisés contre des nuisibles ou des maladies spécifiques est considéré comme une bonne pratique.

Utilisation et manipulation sans risque des pesticides et autres produits chimiques dangereux

5.2.4 Garantir une manipulation appropriée et sûre des produits chimiques grâce à la formation

Centr	Votre entreprise fournit une formation aux dangers à tous les travailleurs qui manipulent des pesticides et autres produits chimiques dangereux quant aux dangers de manipulation de ces substances, garantit que ces produits sont manipulés correctement et qu'un équipement de protection individuel est utilisé (voir 3.6.19).
Année 0	

Recommandations : La manipulation renvoie au transport, à l'utilisation, à la préparation, à l'application, au stockage et à l'élimination. L'exposition peut en outre être réduite en choisissant certaines formulations et modes d'application. On peut demander conseil auprès du fournisseur ou du fabricant de pesticides.

Des formations régulières sur la manipulation des produits doivent être planifiées et mises en œuvre afin de fournir des informations à jour et de protéger les nouveaux travailleurs.



5.2.5 Sensibilisation aux produits chimiques dangereux

Centr	Votre entreprise garantit que tous les travailleurs qui ne manipulent pas directement des pesticides ou autres produits chimiques dangereux sont informés des dangers liés à ces produits.
Année 0	

5.2.6 Zones tampon pour l'application des produits chimiques dangereux

Centr	Votre entreprise n'applique pas de pesticides et autres produits chimiques dangereux près de zones d'activité humaine <u>en cours</u> (habitations, cantines, bureaux, entrepôts etc.).
Année 0	
Recommandations : La taille des zones tampon réduites peut dépendre de la densité de la barrière ou des méthodes d'application.	

5.2.7 Zones tampon pour l'épandage aérien des produits chimiques dangereux

Centr	Votre entreprise n'applique pas d'épandage aérien des pesticides et autres produits chimiques dangereux au-dessus et autour des zones d'activité humaine ou des sources d'eau. Si la pulvérisation est externalisée à des sous-traitants, votre entreprise garantit que ce critère est respecté.
Année 0	
Recommandations : Lorsque la pulvérisation est aérienne, les zones tampon doivent être plus grandes qu'en cas de pulvérisation au sol. Afin de garantir le respect des zones tampon, votre entreprise doit identifier les lieux d'activité humaine, les fleuves et autres sources d'eau sur les cartes des pilotes chargés de la pulvérisation. S'il est impossible d'éviter la pulvérisation sur les petits cours d'eau ou les canaux d'irrigation qui traversent les champs, ces derniers peuvent être protégés en plantant une végétation de protection.	

5.2.8 Stockage des pesticides et des produits chimiques dangereux

Centr	Votre entreprise entretient le stockage sécurisé des pesticides et autres produits chimiques dangereux. La zone de stockage sécurisée :
Année 0	
Recommandations : Afin de réduire les risques, il est conseillé à votre entreprise de stocker le moins possible, selon ce qui est le plus pratique, en fonction des besoins, de la saison et de la distance qui la sépare des fournisseurs. Conserver les matériaux hors d'usage dans la zone de stockage sécurisée jusqu'à ce qu'ils soient éliminés en toute sécurité est une bonne pratique.	



5.2.9 Prévention et manipulation des accidents et des déversements accidentels

Centr	<p>Votre entreprise est équipée pour gérer les accidents, les déversements accidentels et les accidents potentiels de manière efficace dans les zones où les pesticides et autres produits chimiques dangereux sont préparés ou mélangés en vue de leur utilisation. En cas de déversement accidentel, l'infiltration dans le sol ou dans les réserves d'eau est évitée. Votre entreprise planifie la pulvérisation de façon à ce qu'il ne reste que peu ou plus de produit à la fin.</p>
Année 0	
<p>Recommandations : L'équipement servant à gérer les déversements accidentels peut être un simple matériau absorbant. Le sol contaminé par le déversement est ramassé. Il est stocké jusqu'à ce que l'on dispose de la méthode de destruction appropriée. Votre entreprise doit impliquer les fournisseurs de produits chimiques et/ou les autorités locales en vue de mieux manipuler ce sol.</p>	

5.2.10 Nettoyage, stockage et élimination des déchets dangereux

Centr	<p>Votre entreprise ne réutilise pas des conteneurs de pesticides pour stocker de l'eau ou de la nourriture. Les conteneurs vides sont rincés trois fois et l'eau de rinçage est utilisée dans le mélange de pesticides qui sera appliqué. Une fois rincés trois fois, les conteneurs vides sont perforés et stockés en attendant d'être éliminés. L'équipement de traitement des déchets qui a été en contact avec les pesticides est nettoyé et stocké en toute sécurité.</p>
Année 0	
<p>Recommandations : Stocker en toute sécurité signifie réduire les risques en tenant les matériaux éloignés des personnes, des animaux et des sources d'eau. L'équipement de traitement des déchets renvoie aux matériaux qui ont été en contact avec les pesticides, tels que l'équipement de protection individuelle, les filtres, ainsi que l'équipement de mesure et d'application. On conseille à votre entreprise de contacter les fournisseurs de produits chimiques et/ou les autorités locales pour l'élimination de ces matériaux.</p> <p>Les pesticides et les restes de matériaux dangereux sont couverts selon les critères relatifs au stockage.</p>	

Choix des pesticides utilisés

5.2.11 Liste des matières dangereuses

Centr	<p>Votre entreprise n'utilise pas des matériaux sur la partie 1 de la liste des matières dangereuses de Fairtrade International (HML) (liste rouge) sur les cultures de Fairtrade (voir annexe 2). Tous les matériaux synthétiques sont utilisés uniquement s'ils sont officiellement enregistrés et autorisés pour une utilisation sur la culture / produit dans le pays d'utilisation. Pesticides interdits dans la partie 1 de la HML (liste rouge) sont clairement marqués, « Ne pas utiliser sur les cultures de Fairtrade ».</p>
Année 0	
<p>Recommandations : La HML de Fairtrade International comporte trois parties, la partie 1, la liste rouge, qui comprend une liste de substances interdites, partie 2, la liste orange, qui comprend une liste de matériaux qui ne peuvent être utilisés dans des conditions spécifiées dans la norme 4.2.12 et dont l'utilisation sera surveillée et la partie 3, la liste jaune, qui comprend une liste de matériaux qui sont marqués d'être dangereux. Votre entreprise est encouragée à abandonner l'utilisation des matériaux dans les listes orange et jaune.</p> <p>Votre entreprise peut utiliser des matériaux figurant sur la HML sur les cultures qui ne sont pas les cultures de Fairtrade, mais qui seront demandés par les auditeurs pour quels les cultures et les pesticides ils sont utilisés. La société est encouragée à ne pas utiliser ces matériaux sur les cultures car ils sont dangereux pour la santé et l'environnement.</p> <p>Il y a beaucoup de matériaux qui ne sont pas approuvés pour une utilisation dans l'agriculture en raison de leur caractère dangereux extrême ou parce qu'ils sont maintenant considérés comme obsolètes et tous ne sont pas répertoriés dans la HML. Il est donc extrêmement important que seuls les matériaux officiellement approuvés soient utilisés pour la production agricole et aux fins pour lesquelles ils ont été approuvés. Les méthodes traditionnelles de lutte contre les parasites tels que les préparations</p>	



botaniques peuvent être utilisées même si elles ne sont pas explicitement approuvées pour une utilisation agricole, à condition qu'ils ne sont pas explicitement interdits d'utilisation.

5.2.12 Utilisation des matériaux dans la liste orange

Centr	<p>Votre entreprise utilise les matières dans la liste orange sur les cultures de Fairtrade que dans les conditions suivantes :</p> <p>a) Vous remplissez les conditions d'utilisation spécifiques. (Voir Annexe 2) ; ET</p> <p>b) Vous utilisez uniquement du matériel dans la liste orange : i) dans le cadre d'éviter l'accumulation de la résistance aux pesticides chez les pestes, ii) en rotation avec des</p> <p>c) Pesticides moins nocifs, iii) dans le cadre de la lutte anti-parasitaire intégrée (IPM) et iv) comprend le contrôle non-chimique les mesures ; ET</p> <p>d) Vous développez un plan de réduction / élimination de l'utilisation des matériaux, y compris des informations sur le type de matériel (nom technique / ingrédient actif (i.a.), la formulation (% de i.a.), nom commercial), la quantité utilisée (concentration de pulvérisation (i.a. / ha ou % ou ppm, etc.) et le total consommé i.a. / ha / an), les mesures prises pour réduire / éliminer progressivement le matériel, y compris les détails des autres contrôles non-chimiques qui font partie de la stratégie de lutte intégrée. Le plan est mis en oeuvre et mis à la disposition l'organisme de certification.</p>
Année 0	

5.2.13 Procédure de conformité avec la liste des matières dangereuses

Centr	<p>Votre entreprise a une procédure en place pour veiller à ce que les matériaux de la partie 1 de la HML de Fairtrade International (liste rouge) ne sont pas utilisés sur les cultures de Fairtrade.</p>
Année 0	
<p>Recommandations : La procédure décrit n'importe quelles séries de mesures qui sont efficaces pour votre entreprise.</p>	

5.2.14 Application de désherbants contre les mauvaises herbes

Centr	<p>Votre entreprise décide d'utiliser des désherbants sur la base de la présence de mauvaises herbes et de l'absence de méthodes de contrôles alternatives. En cas d'utilisation, les désherbants doivent constituer un élément au sein d'une stratégie intégrée contre les mauvaises herbes et utilisés en traitements localisés.</p>
Année 0	
<p>Recommandations : En cas d'utilisation de désherbants dans la production de cultures Fairtrade, cette utilisation doit être justifiée par votre entreprise.</p> <p>Les stratégies peuvent inclure des activités visant à éviter les conditions de croissance favorables aux mauvaises herbes, à faire de la concurrence aux mauvaises herbes ou à promouvoir des mesures de surveillance alternatives comme le sarclage mécanique, le sarclage manuel, l'utilisation d'herbivores ou encore le contrôle biologique.</p>	

5.2.15 Documenter l'utilisation des pesticides

Centr	<p>Votre entreprise note les pesticides utilisés. Votre entreprise indique que ces matériaux sont sur la HML de Fairtrade International (partie 1 liste rouge ; partie 2 liste orange et partie 3 liste jaune ; voir annexe 2). Au minimum : le nom de la personne qui a appliqué les</p>
Année 0	



pesticides, le nom de l'ingrédient actif, le nom de la marque commerciale et la quantité de pesticides utilisée, la méthode d'application, le nom de l'organisme nuisible ou de la maladie cible, la culture, la date et le site sont inclus.

Il y a des dossiers pour au minimum les 12 derniers mois et sur la base de ces documents, les objectifs de réduction des pesticides ou des montants maximaux à être utilisés sont définis.

Recommandations : L'enregistrement des pesticides augmentera la prise de conscience de votre entreprise de la relation entre les quantités de pesticides utilisées et l'impact qu'elle a sur le contrôle des parasites par des références croisées de cette information avec la surveillance des pestes résultant. La société sera en mesure d'analyser les tendances et d'établir des objectifs en matière de montants de réduction et maximaux. Il est suggéré que la quantité de pesticide utilisée est enregistrée comme la quantité d'ingrédient actif utilisée par unité de surface. « Méthode d'application » est le type d'équipement ou le type de formulation utilisée. Pour « parasite ou maladie cible » le nom commun peut être enregistré. Il est suggéré d'inclure le terrain.

5.3 Sol et eau

Objectif et portée : L'objectif de cette partie est de garantir les bonnes pratiques en matière d'approvisionnement en eau, d'utilisation de l'eau, de recyclage de l'eau et du traitement des eaux résiduaires. Les bonnes pratiques en matière de manipulation des engrais peuvent réduire la pollution dans les sources d'eau et le gaspillage de ressources. L'amélioration de la fertilité est une activité pertinente en vue d'améliorer la durabilité de l'agriculture.

Les critères de cette partie s'appliquent aux cultures et champs Fairtrade où elles sont cultivées.

Manipulation des engrais

5.3.1 Pas d'engrais constitué de boues d'épuration urbaines non traitées

Centr	Votre entreprise n'utilise pas d'engrais constitué de boues d'épuration urbaines non traitées.
Année 0	
Recommandations : Les boues d'épuration urbaines non traitées constituent un risque pour la santé des personnes qui les manipulent et entraînent des intoxications alimentaires par le biais des cultures vivrières.	

5.3.2 Pas d'utilisation d'eaux d'égout non traitées comme engrais

Centr	Votre entreprise n'utilise pas d'eaux d'égout non traitées comme engrais, pour l'irrigation et la transformation des cultures Fairtrade.
Année 0	
Recommandations : Les eaux d'égout urbaines non traitées constituent un risque pour la santé des personnes les manipulant ou travaillant à proximité et peuvent entraîner des intoxications alimentaires par le biais des cultures vivrières.	

5.3.3 La quantité d'engrais utilisé correspond aux besoins nutritionnels

Centr	Votre entreprise applique des engrais (organiques et non organiques) dans des quantités répondant aux besoins nutritionnels de la culture.
Année 1	



Recommandations : Votre entreprise utilise des engrais en fonction de l'analyse nutritionnelle des terrains. La fréquence de l'analyse est définie par votre entreprise.

5.3.4 Stockage des engrais pour minimiser le risque de pollution de l'eau

Centr	Votre entreprise stocke les engrais (biologiques et non biologiques) de façon à minimiser le risque de pollution de l'eau. Les engrais et les pesticides doivent être stockés séparément.
Année 0	

Recommandations : Les engrais, particulièrement l'azote, peuvent polluer les sources d'eau. La contamination croisée entre les engrais et les pesticides peut entraîner des dégâts des cultures, par conséquent ils ne doivent pas être stockés à proximité. Ceci ne veut pas dire qu'ils doivent nécessairement être emmagasinés dans des locaux d'entreposage séparés. Si l'étiquette ou le mode d'emploi autorisent le mélange, alors ils peuvent être stockés ensemble.

L'érosion des sols

5.3.5 Prévention et réduction de l'érosion du sol

Dev	Votre entreprise identifie les terres qui risquent l'érosion ou qui sont déjà victimes d'érosion et entreprend des pratiques qui réduisent et/ou préviennent l'érosion du sol engendrée par le vent, l'eau et/ou l'impact humain ou animal.
Année 3	

Recommandations : Les pratiques en vue de réduire ou de prévenir l'érosion du sol incluent des mesures de prévention pour éviter les conditions qui favorisent l'érosion, les actions pour y remédier, la mise en place de couvre sols ou d'autres types de végétation.

5.3.6 Application de couvre-sol

Dev	Votre entreprise identifie les zones qui nécessitent des couvre sols et dispose d'un plan avec une date limite pour mettre en place des couvre sols dans toutes les zones identifiées afin d'éviter les sols nus.
Année 3	

Recommandations : Les couvre sols doivent être plantés afin de prévenir l'érosion du sol, d'augmenter la disponibilité de l'eau et de contrôler les mauvaises herbes. Si les conditions d'érosion du sol ne sont pas présentes, éviter les sols nus et introduire des couvre sols est néanmoins une bonne pratique. Pour les systèmes pérennes, la gestion des couvre sols vivaces protège le sol, renforce la fertilité et conserve les ressources naturelles ainsi que la biodiversité. Dans les cultures non permanentes, l'utilisation de couvre sols doit être étudiée. La mise en œuvre de couvre sols peut ne pas être applicable à certaines cultures.

Fertilité des sols

5.3.7 Amélioration de la fertilité du sol

Centr	Votre entreprise met en œuvre des pratiques conçues pour améliorer la fertilité du sol.
Année 1	

Recommandations : Votre entreprise doit établir ses propres lignes directrices internes pour les critères minimum pour garantir la fertilité du sol et une structure améliorée du sol. Ces critères reposent sur des techniques et des pratiques connues pour être efficaces sur le long terme.

Votre entreprise doit évaluer les causes possibles de la fertilité réduite ou d'une mauvaise structure du sol et mettre en œuvre des actions de réparation.

Les pratiques peuvent inclure la rotation des cultures, les cultures intercalaires, l'agroforesterie ou l'incorporation de compost et d'engrais vert dans le sol.



Sources d'eau renouvelables

5.3.8 Qualité de l'eau d'irrigation

Centr	Votre entreprise évalue les risques potentiels pour la santé liés à l'eau d'irrigation et si cela est jugé approprié, procède à une analyse et agit en fonction des résultats de cette dernière.
Année 1	
Recommandations : Dans les cas où les sources d'eau sont suspectées d'être porteuses d'agents pathogènes de maladies (par exemple si un village est situé en amont), votre entreprise doit analyser l'eau, identifier les risques de santé pour les travailleurs et trouver des solutions.	

5.3.9 Origines de l'eau d'irrigation

Centr	Votre entreprise connaît l'origine de l'eau d'irrigation et de transformation utilisée pour les cultures Fairtrade. Un inventaire des sources est disponible .
Année 1	
Recommandations : Votre entreprise doit disposer de cartes de ou schémas montrant la localisation des sources d'eau.	

5.3.10 Optimisation de l'utilisation de l'eau

Centr	Votre entreprise met en œuvre des procédures en vue d'une utilisation efficace et rationnelle des sources d'eau. Ces procédures incluent la prédiction des volumes d'eau nécessaires à l'irrigation des cultures, la mesure (ou l'estimation) des volumes d'eau extraits des sources et des volumes effectivement utilisés pour l'irrigation et la transformation, l'entretien du système de distribution de l'eau et l'adoption, lorsque cela est possible, de méthodes de recirculation, de réutilisation et/ou de recyclage de l'eau.
Année 1	
Recommandations : Les méthodes pour prévoir les besoins en eau doivent prendre en considération la quantité d'eau perdue par l'évaporation et la transpiration. Les quantités peuvent être estimées grâce à des méthodes simples ou être mesurées grâce à des technologies plus sophistiquées. Votre entreprise peut explorer des moyens plus efficaces d'utiliser l'eau dans les installations de traitement.	

5.3.11 Utilisation durable de l'eau

Dev	Votre entreprise informe les parties concernées de la situation des sources d'eau dans la région. Si les autorités locales ou d'autres entités considèrent que leurs ressources en eau s'appauvrissent ou sont dans un état critique ou subissent une pression excessive, votre entreprise entre en discussion avec les autorités ou les initiatives locales en place afin d'identifier les moyens de s'impliquer dans la recherche de solutions.
Année 3	
Recommandations : Il est difficile de déterminer si une source d'eau est durable ou si elle a une capacité de réapprovisionnement, mais les connaissances existantes sur la durabilité des sources d'eau peuvent être suivies par des informations reliées et/ou des déclarations des autorités locales, des universités ou des organisations qui travaillent dans la région.	

5.3.12 Optimiser les systèmes d'irrigation

Dev	Votre entreprise utilise la meilleure technologie d'irrigation disponible afin d'optimiser les quantités d'eau utilisées.
Année 6	



Recommandations : Les entreprises doivent viser l'optimisation de l'efficacité de leur système en cours, ou le changer pour un nouveau plus efficace.

5.3.13 Manipulation des eaux usées des installations de traitement

Centr	Votre entreprise manipule les eaux usées des installations de traitement sans créer d'impact négatif sur la qualité de l'eau, la santé et la structure du sol ou la salubrité alimentaire.
Année 3	

Recommandations : Les eaux usées des installations de traitement comprennent les eaux contaminées par le traitement lui-même ainsi que les eaux usées des installations sanitaires. Un plan peut être mis en place pour surveiller la qualité de l'eau des eaux usées rejetées par les installations de traitement. Ce plan peut comprendre : les niveaux de base d'acceptabilité de la qualité des eaux usées, la ou les méthodes d'analyse de la qualité de l'eau et une fréquence spécifiée de surveillance et des moyens de correction pour ramener toute contamination à des niveaux acceptables.

La filtration de l'eau ou d'autres systèmes de traitement peuvent être installés au sein d'unités de transformation.

5.4 Déchets

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif de garantir la manipulation, la réduction et le recyclage appropriés de l'eau au regard des matériaux en question permettent de réduire les risques liés aux déchets dangereux et permet d'améliorer l'environnement et le cadre de travail.

Les critères de cette partie s'appliquent aux champs où sont cultivées les cultures Fairtrade.

5.4.1 Stockage et élimination des déchets dangereux

Centr	Votre entreprise élimine la présence de déchets dangereux sur le site de production. Les zones désignées pour le stockage et l'élimination des déchets dangereux existent et sont utilisées régulièrement. Les déchets dangereux ne sont pas brûlés . En l'absence d'installations appropriées pour l'élimination, de petites quantités de déchets agricoles dangereux peuvent être brûlés dans des zones correctement aérées et à l'écart des personnes, animaux et des cultures. Votre entreprise peut brûler des déchets dangereux uniquement si cela est autorisé par la réglementation locale et si toutes les recommandations de sécurité sont respectées.
Année 1	

Recommandations : Votre entreprise peut mettre en application un programme de formation en vue de sensibiliser tous les travailleurs à l'existence de déchets dangereux sur le site de production et sur la manière de les manipuler et de les stocker en toute sécurité. Le risque de pollution propre aux zones de stockage et d'élimination des déchets dangereux doit être réduit ou éliminé.

Votre entreprise peut également contacter les fournisseurs et les autorités locales pour aider à identifier les matériaux dangereux et les meilleures pratiques pour les manipuler et les éliminer.

5.4.2 Plan de gestion des déchets

Centr	Votre entreprise dispose d'un plan de gestion des déchets qui inclut des stratégies pour leur réduction, leur recyclage, leur réutilisation et des alternatives à leur élimination. Ce plan établit un calendrier permettant à votre entreprise d'identifier les déchets principaux, les manières de les réduire et de les réutiliser lorsque cela est applicable, et de les éliminer de la meilleure façon.
Année 1	

Recommandations : On conseille à votre entreprise de participer à un programme régional pour la gestion des déchets et de mettre à jour ses stratégies sur la base des changements dans les alternatives régionales. Toutes les sources potentielles de



déchets doivent être identifiées. L'établissement des priorités au sein du plan de gestion est basé sur la toxicité des déchets, les volumes estimés et sur d'autres critères applicables. Les méthodes alternatives dépendent de la disponibilité dans la région.

5.4.3 Utilisation et élimination des déchets organiques

Dev	Votre entreprise utilise les déchets organiques de façon durable grâce à la mise en application de pratiques qui permettent aux nutriments d'être recyclés.
Année 3	Il est interdit de nourrir les animaux avec des déchets organiques contaminés par des pesticides. Brûler des déchets organiques est autorisé uniquement si cela est exigé par la législation en vigueur pour des raisons sanitaires, ou s'il est évident qu'il s'agit d'une pratique plus durable.

Recommandations : Des exemples de pratiques durables sont le compost, le paillage et l'utilisation d'engrais verts. Si des déchets organiques sont brûlés pour des raisons sanitaires cela doit être effectué dans un cadre surveillé afin de minimiser les risques d'incendie incontrôlés et de fumée. Utiliser des déchets organiques comme combustible pourrait être considéré comme une pratique plus durable.

5.5 Organismes génétiquement modifiés (OGM)

Objectif et portée : Cette partie vise à garantir que les cultures Génétiquement Modifiées (GM) ne sont pas intentionnellement utilisées sur les cultures Fairtrade. Les cultures Génétiquement Modifiées ne contribuent pas à la durabilité sur le long terme. Elles augmentent la dépendance à des intrants externes et décourage une approche intégrée dans le système de production, inhibant ainsi sa résilience. Les cultures génétiquement modifiées peuvent potentiellement avoir également un impact négatif sur la santé et l'environnement.

Les critères concernant les OGM dans ce Standard s'appliquent à toutes les cultures pour lesquelles l'organisation est certifiée et pour d'autres cultures cultivées dans les mêmes champs.

Cela signifie dans la production parallèle d'une variété Génétiquement Modifiée et non Génétiquement Modifiée de la(es) culture(s) certifiée(s) à l'intérieur de l'organisation, même si elle n'est pas destinée au marché Fairtrade, n'est pas autorisée.

5.5.1 Pas d'utilisation intentionnelle de semences ou de plants génétiquement modifiés

Centr	Votre entreprise n'utilise pas intentionnellement des semences ou des plants génétiquement modifiés pour les cultures Fairtrade. Les pratiques qui évitent la contamination par les OGM dans les stocks de semences sont mises en application .
Année 0	

Recommandations : Votre entreprise doit évaluer le risque potentiel de l'utilisation de stocks de semences et/ou de plants génétiquement modifiés et doit être sensibilisée aux espèces et variétés enregistrées dans le pays ou la région et qui feront l'objet d'une vente Fairtrade. Pour les espèces identifiées comme étant à risque, votre entreprise doit établir des moyens supplémentaires afin d'éviter l'utilisation de ces lots de semence.

5.6 Biodiversité

Objectif et portée : Cette partie vise à garantir que la biodiversité et les écosystèmes naturels sont préservés et protégés.

L'agriculture repose sur des écosystèmes naturels dont elle est interdépendante. La perte des écosystèmes naturels constitue une menace pour la durabilité du système de production parce que les bénéfices de la biodiversité peuvent disparaître. Ces bénéfices incluent : une amélioration de la conservation des eaux, la fertilité du sol, des cultures alternatives potentielles, l'abri d'ennemis naturels qui contribuent au contrôle des nuisibles et des maladies, et une réserve de produits importants pour les communautés locales. La biodiversité et les habitats



naturels peuvent également fournir un tampon en vue de l'atténuation et de l'adaptation aux effets du changement climatique. On conseille à votre entreprise de participer à des initiatives régionales ou nationales sur la biodiversité.

Les critères de cette partie s'appliquent à l'intégralité de l'exploitation.

5.6.1 Conservation des zones protégées

Centr	Votre entreprise évite les impacts négatifs sur les aires protégées ainsi que sur les aires de grande valeur pour la conservation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'exploitation agricole ou des zones de production à partir du début de l'application à la certification. Les zones qui sont utilisées ou converties à la production de la culture Fairtrade sont en conformité avec la législation nationale relative à l'utilisation de la terre agricole.
Année 0	
<p>Recommandations : Les « aires protégées » renvoient à des zones de terre ou de mer dédiées spécifiquement à la protection et la conservation de la diversité biologique, des ressources naturelles et culturelles associées et gérées par des moyens juridiques ou tout autre moyen efficace (Union Internationale pour la Conservation de la Nature 1994). Les aires protégées peuvent être des aires de conservation biologique publiques ou privées. Votre entreprise peut identifier les aires protégées avec l'aide des autorités locales, régionales ou nationales.</p> <p>« Les aires de grande valeur pour la conservation » renvoient aux zones qui méritent d'être conservées en raison de leur valeur importante à l'échelle locale, régionale ou mondiale et qui peuvent inclure des valeurs sociales tels que les avantages qu'une aire procure à une communauté en termes de rayonnement culturel et de ressources économiques. Les valeurs biologiques incluent les écosystèmes ou l'habitat d'espèces en voie de disparition. Ces aires de grande valeur pour la conservation peuvent habituellement être identifiées par leur végétation naturelle peu impactée par l'agriculture, la foresterie, l'industrie, l'urbanisme ou autre. Au départ, votre entreprise peut identifier les aires de grande valeur pour la conservation en s'appuyant sur les connaissances disponibles au sein de votre entreprise et de la communauté limitrophe. Votre entreprise peut consulter les aînés et les membres de la communauté susceptibles de connaître l'évolution de la végétation naturelle de la région.</p> <p>Des informations supplémentaires sur les aires de grande valeur pour la conservation sont disponibles sur les sites suivants : www.fsc.org, www.hcvnetwork.org.</p> <p>« L'impact négatif » renvoie à la destruction partielle ou complète des zones protégées ou à la perte des valeurs de conservation.</p>	

5.6.2 Observation des zones tampon

Centr	Votre entreprise entretient des zones tampons autour des plans d'eau et des zones d'alimentation des bassins hydrologiques entre la production et les aires de grande valeur pour la conservation, qu'elles soient protégées ou non. Les pesticides et autres produits chimiques ou engrais dangereux ne sont pas appliqués dans les zones tampons.
Année 0	
<p>Recommandations : Les zones tampons de ce critère ont pour but de protéger biodiversité. Les ensembles de petites exploitations agricoles peuvent être considérés comme un site unique de production avec les zones tampons situées uniquement à sa périphérie. Il est recommandé que l'utilisation totale de la terre pour la production des cultures soit évitée. Il est aussi recommandé que les zones tampons soient dans la mesure du possible connectées afin de créer un corridor écologique.</p> <p>La remise en état de couloirs écologiques peut s'effectuer en introduisant activement la végétation ou en la protégeant passivement de façon à favoriser la régénération de la végétation d'origine. Il n'existe aucun critère concernant une distance minimum.</p>	

5.6.3 Durabilité de la récolte sauvage

Centr	La récolte sauvage de produits Fairtrade dans des zones non cultivées est effectuée d'une façon qui garantit la durabilité et la pérennité de l'espèce ramassée dans son habitat naturel.
Année 0	
<p>Recommandations : La récolte sauvage implique que la seule activité productive de la zone non cultivée soit la récolte. Les autres activités (par exemple, défricher les chemins, entretenir les camps) doivent être effectuées d'une manière qui minimise l'impact humain.</p>	



Garantir la durabilité renvoie à la récolte effectuée de manière à

- Maintenir la pérennité de l'espèce et lui permettre de continuer à se perpétuer.
- Garantir que le produit reste disponible aux autres espèces de l'écosystème qui en dépendent,
- Garantir que le cycle de culture à venir fournira une quantité équivalente.

5.6.4 Pas de chasse d'espèces menacées, pas d'introduction d'espaces envahissantes

Centr	Votre entreprise garantit qu'il n'y a aucun ramassage ni aucune chasse d'espèces rares ou menacées et qu'aucune espèce étrangère envahissante n'est introduite.
Année 1	
<p>Recommandations : La classification initiale des espèces rares et menacées est effectuée par votre entreprise sur la base de ses propres connaissances. Avec le temps, il est attendu que votre entreprise contacte un expert en biodiversité qui aide à identifier les espèces rares et menacées et ajuste la classification initiale. L'identification des espèces étrangères envahissantes est effectuée par votre entreprise sur la base de ses propres connaissances. Avec le temps, il est attendu que votre entreprise contacte un expert local ou des autorités phytosanitaires qui pourraient aider à identifier les espèces étrangères et des moyens d'éviter leur introduction et leur multiplication.</p> <p>Outre l'information locale et régionale, votre entreprise peut consulter la liste rouge des espèces menacées de l'UICN (Union Internationale pour la Conservation de la Nature) http://www.iucnredlist.org.</p> <p>Pour plus d'informations sur les espèces étrangères envahissantes, voir la Convention sur la diversité biologique http://www.cbd.int/invasive/</p>	

5.6.5 Plan de biodiversité

Dev	Votre entreprise participe activement à des projets environnementaux locaux ou régionaux ou dispose d'un plan de biodiversité.
Année 3	
<p>Recommandations : Le plan vise en premier lieu l'identification de problèmes clés liés à la biodiversité, puis suggère à votre entreprise des moyens permettant à l'exploitation agricole d'améliorer ces questions.</p> <p>Un plan de biodiversité n'implique pas l'embauche d'un consultant externe pour son élaboration ou sa mise en application. Les connaissances locales dont disposent les travailleurs et la communauté ont de la valeur et doivent être prises en considération. Avec le temps, votre entreprise peut bénéficier de conseils d'experts locaux tels que les autorités, les universités ou les ONG.</p>	

5.6.6 Agro-foresterie et diversification agricole

Dev	Votre entreprise évalue la mise en application de systèmes d'agroforesterie ainsi que de diversification agricole lorsque cela est pertinent.
Année 3	
<p>Recommandations : Les cultures d'agroforesterie ou les cultures poussant originellement sous ombrage ou les écosystèmes forestiers peuvent bénéficier d'une production semblable à leur condition d'origine. Ceci peut d'améliorer les conditions du sol et l'environnement local, tant que c'est économiquement faisable.</p> <p>La diversification agricole renvoie au fait de cultiver différentes cultures qui permettront à l'exploitation de disposer de sources de revenus alternatives. Cette option peut être préférée, tant qu'elle est économiquement faisable.</p>	

5.7 Énergie et émissions de gaz à effet de serre

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif que les systèmes de production locale soient renforcés en réduisant la dépendance à des intrants externes et de reconnaître qu'il s'agit d'un moyen important de s'adapter au changement climatique. L'agriculture est sensible aux changements climatiques. Elle a également le potentiel de réduire le changement climatique en réduisant les émissions, en augmentant les puits de carbone, en améliorant la biodiversité et en entretenant les habitats naturels.



Les critères de cette partie s'appliquent à l'intégralité de l'exploitation agricole où est cultivée la culture Fairtrade.

5.7.1 Utilisation efficace de l'énergie

Centr	Dans les installations de traitement utilisant de l'énergie non renouvelable, votre entreprise tient un registre de la consommation d'énergie, prend des mesures pour utiliser l'énergie plus efficacement et remplace les sources non renouvelables par des sources renouvelables dans la mesure du possible.
Année 1	
Recommandations : Les registres servent à identifier les mesures et prendre des décisions éclairées afin de réduire la consommation d'énergie. Exemple d'utilisation efficace de l'énergie : l'entretien adéquat de l'équipement de traitement.	

5.7.2 Émissions de gaz à effet de serre et séquestration du carbone

Dev	Votre entreprise procède à des recherches et met en application des pratiques qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre et augmentent la séquestration du carbone.
Année 6	
Recommandations : L'utilisation d'engrais vert dans les champs et l'augmentation de la matière organique dans le sol contribuent à l'augmentation de la séquestration de carbone.	



6. Commerce

Objectif et portée: Ce chapitre souligne les réglementations à observer en vue de vendre des produits Fairtrade.

Ce chapitre n'inclut pas les critères à observer en vue de commercialiser des produits d'autres organisations certifiées. Dans ce cas, il faut être considéré comme acteur commerciale et observer les réglementations du Standard générique pour le Commerce Fairtrade.

Les acheteurs **sont en conformité** avec le Standard générique pour le Commerce Fairtrade lorsqu'ils achètent des produits Fairtrade. Les entreprises sont encouragées à connaître ces réglementations pour avoir une meilleure position lors de la négociation de transactions Fairtrade. Les réglementations pour les acteurs commerciaux sont expliquées dans le Standard générique pour le Commerce Fairtrade disponible sur <http://www.fairtrade.net/>

6.1 Traçabilité

6.1.1 Identification des produits Fairtrade

Centr	Lorsque votre entreprise vend un produit Fairtrade, elle identifie clairement dans les documents relatifs, comme les factures ou les bordereaux de livraison qu'il s'agit d'un produit Fairtrade.
Année 0	

6.1.2 Tenue de registre des ventes Fairtrade

Centr	Votre entreprise tient un registre de toutes ses ventes Fairtrade. Ces registres indiquent le volume vendu, le nom de l'acheteur et son numéro d'identification Fairtrade International, la date de la transaction et une référence aux documents de vente de manière à ce que l'organisme de certification soit en mesure de relier ces registres aux documents de vente leur correspondant.
Année 0	

6.1.3 Tenue de registre des produits Fairtrade transformés

Centr	Si votre entreprise traite des produits Fairtrade, elle tient des registres spécifiant la quantité de produit avant et après la transformation.
Année 0	

6.1.4 Libellé des produits Fairtrade

Centr	Lorsque votre entreprise vend un produit Fairtrade, elle libelle le produit clairement de manière à ce qu'il soit identifié en qualité de Fairtrade.
Année 0	
Recommandations : Votre entreprise peut décider le type de label elle utilisera afin d'identifier le produit en qualité de Fairtrade (par ex : le n° d'identification Fairtrade International ou la mention « Fairtrade International/Fairtrade » sur l'emballage et la documentation) tant que le résultat est visible et clair.	

6.1.5 Séparation physique des produits Fairtrade

Centr	Si votre entreprise manipule également des produits non-Fairtrade, elle sépare physiquement le produit Fairtrade du produit non-Fairtrade à toutes les étapes (par exemple, stockage, transport, transformation, emballage, étiquetage et manutention).
Année 0	



6.1.6 Traçabilité physique à l'étape de la transformation

Centr	Si votre entreprise produit et transforme le jus ou le thé à partir de la plante Camellia et vend à des opérateurs sans traçabilité physique, il n'est pas nécessaire que votre entreprise sépare physiquement le produit Fairtrade du produit non-Fairtrade à l'étape de la transformation. Votre entreprise observe les règles suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Les volumes vendus en qualité de Fairtrade n'excèdent pas les volumes équivalents produits en qualité Fairtrade à tout moment ; • Le produit Fairtrade vendu provient du même site que celui où le produit Fairtrade a été livré en vue de sa transformation ; • Le produit cultivé en qualité de Fairtrade est du même type et de la même qualité que l'intrant utilisé pour transformer le produit Fairtrade (données comparables) ; • Si votre entreprise veut vendre du jus ou du thé aux opérateurs exigeant la traçabilité physique, elle sépare physiquement le produit au cours de la transformation.
Année 0	
Recommandations : Les points précédents constituent les règles du bilan de masse. L'exemple suivant montre ce que signifie « le même type » de produit : si votre entreprise vend du thé bio Fairtrade, le produit que votre entreprise achète en qualité de Fairtrade ne peut pas être non bio. La possibilité de mélanger des produits Fairtrade et non Fairtrade s'applique uniquement à l'étape de la transformation si votre entreprise transforme elle-même ou sous-traite la transformation.	

6.2 Approvisionnement

6.2.1 Vente de produit en stock avec la nouvelle certification Fairtrade

Centr	Lorsque votre entreprise devient certifiée, elle peut vendre le produit en stock en qualité de Fairtrade mais ne vend pas le produit qui a été produit il y a plus d'une année avant la certification initiale en tant que Fairtrade.
Année 0	
Recommandations : Ce critère signifie qu'un producteur obtenant la certification peut commencer à vendre des produits récemment récoltés qui sont en stock depuis la production des 12 mois précédant sans avoir à attendre la récolte suivant la certification initiale. Les critères de traçabilité seront appliqués aux produits applicables commercialisés au cours de la période de 12 mois.	

6.3 Contrats

6.3.1 Prix minimum Fairtrade mis à jour

Centr	Si Fairtrade International publie de nouveaux Prix Minimum Fairtrade, votre entreprise honore tous les contrats signés au prix convenu dans le contrat.
Année 0	Le prix du contrat peut être modifié seulement si votre entreprise et l'acheteur en conviennent par écrit.

6.3.2 Pas de nouveau contrat en cas de suspension

Centr	Vous ne signez pas de nouveau contrat Fairtrade si : Votre fournisseur/acheteur est suspendu ; ou
Année 0	



Si vous avez effectivement des relations commerciales existantes, vous pouvez signer de nouveaux contrats avec ces partenaires mais le volume est restreint à un maximum de 50% du volume échangé avec chaque partenaire au cours de l'année précédente.

Dans tous les cas, vous **devez honorer** les contrats Fairtrade existants pendant la période de suspension.

Recommandations : Les contrats peuvent être annulés uniquement si votre entreprise et l'acheteur en conviennent par écrit. L'organisme de certification déterminera s'il existe une relation commerciale existante.

6.3.3 Résiliation des ventes Fairtrade en cas de décertification

Centr	Si votre entreprise perd sa certification, elle arrête de vendre tout produit Fairtrade à partir de la date de décertification même si elle a signé des contrats Fairtrade restant à honorer.
--------------	--

Année 0

6.3.4 Contrats d'achat exécutoires

Centr	Vous signez des contrats d'achat exécutoires fournis par vos acheteurs, qui sont conformes aux critères Fairtrade.
--------------	---

Année 0

Sauf indication contraire dans les Standards de produits Fairtrade, les contrats stipulent a minima les volumes, la qualité et le prix convenus (Prix minimum Fairtrade ou prix du marché ; selon les plus élevé), les conditions de paiement et de livraison. Tous les contrats entre les opérateurs et les acheteurs ou convoyeurs Fairtrade stipulent un mécanisme distinct de la juridiction, convenu entre les deux parties, en vue de résoudre les conflits.

6.4 Utilisation de la marque déposée Fairtrade

6.4.1 Approbation des maquettes

Centr	Si votre entreprise veut utiliser la marque déposée FAIRTRADE sur ses emballages de gros ou son matériel promotionnel externe (brochures, sites web, factures pour les produits Fairtrade), elle contacte tout d'abord Fairtrade International pour obtenir l'approbation à artwork@fairtrade.net .
--------------	---

Recommandations : Fairtrade International encourage les producteurs à utiliser la marque déposée FAIRTRADE mais a besoin de vérifier qu'elle est utilisée conformément aux « Directives sur l'utilisation des marques déposées » pour protéger son intégrité. Il faut compter 5 à 6 semaines pour le processus complet.

Si votre entreprise a utilisé la maque déposée FAIRTRADE sans autorisation préalable, elle ne doit pas l'enlever immédiatement, mais contacter artwork@fairtrade.net pour discuter des étapes à suivre.

6.4.2 Contrat en vue d'utilisation la marque déposée FAIRTRADE

Centr	Si votre entreprise produit des produits finis Fairtrade et veut les vendre aux consommateurs sous son propre nom avec la marque déposée FAIRTRADE, vous signez un contrat avec Fairtrade International ou avec une Organisation Fairtrade nationale.
--------------	--

Recommandations : Veuillez contacter Fairtrade International à license@fairtrade.net pour plus d'informations.



Annexe 1. Politique concernant la portée géographique de la certification des producteurs pour Fairtrade International

Objectif

Le but de la portée géographique de Fairtrade International est de déterminer dans quels pays les organisations de producteurs peuvent être certifiées Fairtrade. Les pays actuellement inclus sont énumérés ci-après.

Approche

En vue de déterminer les pays pouvant être inclus dans la portée géographique, Fairtrade International prend en considération le revenu par habitant, les disparités en matière de richesse et d'autres indicateurs économiques et sociaux ainsi que l'impact sur le long-terme pour les producteurs et la capacité de Fairtrade International à soutenir les producteurs (voir lignes directrices page 4 pour plus de détails). Les membres de l'Union Européenne et les pays du G8 sont exclus de la portée géographique de Fairtrade International.

Fairtrade International se réserve le droit de procéder à des modifications discrétionnaires de la portée géographique conformément aux stratégies spécifiques des produits.

Révision

La révision de la portée géographique de Fairtrade suit les Procédures Opérationnelles Standardisées qui déterminent un cycle de révision habituel de 5 ans et prévoient des révisions plus fréquentes en cas de besoin. Le Conseil de Fairtrade International prend les décisions finales sur la politique concernant la portée géographique.

Les unités, organisations membres et autres parties prenantes de Fairtrade International peuvent soumettre des demandes en vue de modifier la portée géographique en écrivant à standards-pricing@fairtrade.net. L'unité des prix et de la tarification évalue les demandes, effectue toutes les recherches additionnelles nécessaires et formule des propositions concernant les modifications de la portée.

Les régions de tarification Fairtrade

Les pays inclus dans la portée géographique sont divisés en zones régionales tarifaires de Fairtrade, telles qu'énumérées dans [le tableau du prix minimum du Commerce équitable et de la Prime du Commerce Équitable](#).

Afrique et Moyen-Orient				
Afrique du nord	Moyen-Orient	Afrique de l'ouest	Afrique orientale	Afrique australe
Algérie	Irak	Bénin	Burundi	Afrique du Sud
Égypte	Jordanie	Burkina Faso	Congo (RDC)	Angola
Libye	Liban	Cameroun	Djibouti	Botswana
Maroc	Palestine	Cap-Vert	Érythrée	Îles des Comores
Soudan	Oman	Congo	Éthiopie	Lesotho
Tunisie	Syrie	Cote d'Ivoire	Kenya	Madagascar
	Yémen	Guinée équatoriale	Rwanda	Malawi
		Gabon	Somalie	Maurice
		Gambie		Mozambique



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

		Ghana Guinée Guinée-Bissau Libéria Mali Mauritanie Niger Nigeria République centrafricaine Sao Tomé-et- Principe Sénégal Sierra Leone Tchad Togo	Sud-Soudan Ouganda Tanzanie	Namibie Seychelles Swaziland Zambie Zimbabwe
--	--	---	-----------------------------------	--

Asie et Pacifique

Asie occidentale	Asie centrale	Asie orientale	Asie du Sud	Asie du Sud-est	Pacifique
Arménie Azerbaïdjan Géorgie	Kazakhstan Kirghizistan Tadjikistan Turkménistan Ouzbékistan	Chine* Corée Mongolie	Afghanistan Bangladesh Bhoutan Inde Iran Maldives Népal Pakistan Sri Lanka	Cambodge Indonésie Laos Malaisie Myanmar Philippines Thaïlande Timor-Oriental Vietnam	Fidji Îles Cook Îles Marshall Îles Salomon Kiribati Micronésie Nauru Nioué Palaos Papouasie- Nouvelle-Guinée Samoa Tokelau Tonga Tuvalu Vanuatu Wallis-et-Futuna

* En Chine, les producteurs peuvent seulement être certifiés selon le Standard pour les Organisations de Petits Producteurs. Les organisations de type Production Contractuelle ou dépendantes d'une Main d'Œuvre Salariée ne peuvent pas obtenir la certification Fairtrade en Chine.



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Les acteurs commerciaux en Chine peuvent être certifiés pour tous les produits Fairtrade, sauf le coton. Dans le cas du Coton, seuls les opérateurs et les payeurs du Prix et de la Prime Fairtrade travaillant dans le cadre du modèle du Programme d'Approvisionnement Fairtrade (Fairtrade Sourcing Programme – FSP) peuvent être respectivement « vérifiés » ou « certifiés » en tant que Fairtrade en Chine.

Amérique latine et Caraïbes		
Amérique centrale et Mexique Belize Costa Rica El Salvador Guatemala Honduras Mexique Nicaragua Panama	Caraïbes Antigua-et-Barbuda Cuba Dominique République dominicaine Grenade Haïti Jamaïque Sainte-Lucie Saint-Kitts-Et-Nevis Saint-Vincent-et-les Grenadines Trinidad-et-Tobago	Amérique du Sud Argentine Bolivie Brésil Chili Colombie Équateur Guyana Paraguay Pérou Suriname Uruguay Venezuela



Lignes directrices concernant la révision de la portée géographique

Pour déterminer si un pays peut être **ajouté** ou **retiré** de la portée géographique, Fairtrade International prend en considération une combinaison de trois facteurs, présentés ci-après. Toute demande de modification concernant la portée géographique devra fournir des informations sur ces trois facteurs.

Indicateurs économiques et sociaux

En vue d'évaluer la situation économique et sociale d'un pays donné, les indicateurs suivants ont été sélectionnés :

- [La liste des bénéficiaires d'APD \(Aide Publique au Développement\) établie par l'OCDE Comité d'Aide au Développement](#) présente tous les pays et territoires éligibles à l'APD. Il s'agit de tous les pays à revenu faible ou intermédiaire basé sur le revenu national brut (RNB) par habitant tels que publiés par la Banque mondiale à l'exclusion des membres du G8, de l'Union européenne (UE), et de ceux dont la date d'entrée dans l'UE est fixée.
- [L'Indice Gini de la Banque mondiale](#) mesure la disparité économique à l'intérieur de plus de 140 pays en prenant en considération la répartition des revenus ou les dépenses de consommation. Un coefficient Gini de 0 représente l'égalité parfaite, tandis qu'un coefficient de 100 souligne une inégalité absolue.
- [L'Indice de développement humain \(IDH\)](#) est une mesure de synthèse du niveau moyen atteint dans les dimensions clés du développement humain : une vie longue et saine, l'acquisition de connaissances et un niveau de vie décent. L'IDH est la moyenne géométrique des indices normalisés pour chacune des trois dimensions dans plus de 180 pays. Les pays sont classés en quatre groupes : très élevé, élevé, moyen et faible.

Nota Bene : les données ne sont pas toujours fiables ni disponibles dans tous les pays et des sources d'information diverses peuvent fournir des données plus pertinentes sur des sujets spécifiques. Ainsi, d'autres indices, sources de données et informations pertinentes peuvent également être pris en considération pour évaluer les aspects sociaux et économiques des pays.

Impact à long-terme pour les producteurs

L'impact à long-terme sur les moyens de subsistance et les communautés de producteurs Fairtrade est une priorité stratégique.

Avant de proposer de **retirer** un pays de la portée géographique Fairtrade, il est donc nécessaire de savoir si des producteurs Fairtrade y sont présents, et leur nombre le cas échéant, ainsi que les retombées qu'un tel changement pourraient avoir sur les producteurs existants au sein du système Fairtrade.

Il est tout aussi important de prendre en considération les objectifs à long-terme de Fairtrade avant de proposer d'**ajouter** un nouveau pays. Il serait par exemple nécessaire de prendre en considération, avant de proposer d'inclure des pays européens, s'ils sont susceptibles de rejoindre l'Union Européenne dans les 10 ans à venir (étant donné que les états membres de l'UE sont exclus de la portée géographique). En outre, l'accès aux marchés et la durabilité de la chaîne d'approvisionnement des organisations de producteurs potentiellement éligibles doivent être pris en considération.

Soutien aux producteurs

Fairtrade accorde la plus haute importance au soutien aux producteurs. Avant de proposer d'**ajouter** de nouveaux pays, il est nécessaire de savoir si le soutien aux producteurs serait disponible. De même, avant de proposer de **retirer** un pays, la disponibilité du soutien au producteur doit être pris en considération le cas échéant afin d'assurer au mieux la transition.

Annexe 2. Liste des matières dangereuses

Tous les produits agrochimiques, en particulier les pesticides, peuvent être potentiellement dangereux sous une forme ou une autre pour la santé humaine et animale ainsi que pour l'environnement et doivent donc être utilisés avec prudence. Fairtrade International recommande l'utilisation d'autres méthodes comme le bon choix des cultures et des variétés, des pratiques culturales appropriées et du matériel biologique pour les organismes nuisibles, avant qu'un pesticide chimique soit utilisé pour la lutte anti-parasitaire.

La liste des matières dangereuses (HML) est divisé en trois listes : la liste rouge, la liste orange et la liste jaune.

- **Liste rouge** : La liste rouge est une liste « interdite » et comprend des matériaux qui ne doivent pas être utilisés sur des produits de Fairtrade.
- **Liste orange** : La liste orange est une liste « restreinte » et comprend des matériaux qui peuvent être utilisés dans des conditions spécifiées dans le présent document limitant ainsi leur utilisation. L'utilisation des matériaux dans cette liste sera surveillée par Fairtrade International. Les opérateurs doivent être conscients que certains de ces matériaux doivent être éliminés au 30 juin 2020 ou 30 juin 2022, comme indiqué dans la liste. Les autres matériaux dans la liste peuvent éventuellement être interdits et leur utilisation est encouragée à être abandonnée..
- **Liste jaune** : La liste jaune est une liste « signalé » et comprend des matériaux qui sont marqués pour être dangereux et doivent être utilisés sous extrême prudence. Fairtrade International surveillera la classification de ces matériaux par des organismes internationaux comme PAN, l'OMS et la FAO, et des matériels peuvent être interdits à l'avenir. Les exploitants sont invités à renoncer leur utilisation.

Classification des matériaux dans la HML

La liste des matières dangereuses comprend les matériaux qui sont identifiés comme hautement dangereux comme défini dans le Code de conduite sur la gestion des pesticides adopté par la FAO et de l'OMS en 2013. La PML a été construite sur la base des informations de la liste international des pesticides très dangereux de PAN (HHP).

Pesticides hautement dangereux (FAO / OMS)

« Les pesticides hautement dangereux (HHP) signifie les pesticides qui sont reconnus pour présenter des niveaux particulièrement élevés de risques aigus ou chroniques pour la santé ou l'environnement selon les systèmes de classification internationalement reconnues telles que l'OMS ou GHS ou leur inscription dans les accords internationaux contraignants ou conventions pertinentes. En outre, les pesticides qui semblent causer des dommages graves ou irréversibles à la santé ou à l'environnement dans des conditions d'utilisation dans un pays peuvent être considérés comme et traité comme très dangereux ».

« Danger signifie la propriété intrinsèque d'une substance, un agent ou d'une situation ayant le potentiel de causer des conséquences indésirables (par exemple, les propriétés qui peuvent causer des effets indésirables ou des dommages à la santé, l'environnement ou les biens). »



Critères de danger pour l'identification des pesticides extrêmement dangereux ¹

Critères de danger	Mesure (classifications de danger utilisée)
Conventions	<p>Polluants organiques persistants (Convention de Stockholm)</p> <p>Les substances PIC (La Convention de Rotterdam sur le consentement préalable de l'information applicable à certains produits chimiques et pesticides dangereux dans le commerce international)</p> <p>Substances appauvrissant la couche d'ozone (Protocole de Montréal)</p>
Forte toxicité aiguë	<p>(Classe 1a) « extrêmement dangereux » selon la Classification recommandée OMS des pesticides par risque</p> <p>(Classe 1b) « hautement dangereux » selon la Classification OMS recommandée des pesticides par risque</p> <p>« Mortel par inhalation » (H330) selon le Système général harmonisé (SGH)</p>
Effets toxiques à long terme ou une exposition chronique	<p>Cancérogène pour l'homme selon le CIRC, US EPA ou « connus ou présumés cancérogènes pour l'homme » (catégorie 1), selon le Système général harmonisé (SGH)</p> <p>Certainement / probablement cancérogène pour l'homme selon le CIRC, US EPA</p> <p>« Substances connues pour induire des mutations héréditaires (mutagène) ou à considérer comme induisant des mutations héréditaires dans les cellules germinales des êtres humains »,</p> <p>« Substances connues pour induire des mutations héréditaires dans les cellules germinales des êtres humains »</p> <p>(Catégorie I) selon le Système général harmonisé (SGH)</p> <p>« Connus ou présumés toxiques au système humain reproductif » (reprotoxique) (Catégorie I) selon le Système général harmonisé (SGH)</p> <p>Disrupteur endocrinien potentiel selon l'UE Catégorie 1 ou « Susceptible à être toxique au système humain reproductif » (catégorie 2) ET « cancérogène pour les humains » (catégorie 2) selon le Système général harmonisé (SGH) ou</p>
Une préoccupation écologique	<p>« Très persistant » demi-vie > 60 jours en mer ou en eau douce ou demi-vie > 180 jours dans le sol (demi-vie « typique »), marins ou d'eau douce sédiments (indicateurs et les seuils en fonction de la Convention de Stockholm) et / ou</p> <p>« Très bioaccumulables » (BCF > 5000) ou Kow logP >5 (données de BCF existants remplacent les données Kow log P) (indicateurs et seuils selon la Convention de Stockholm) et / ou Très toxique pour les organismes aquatiques (LC / EC 50 [48h] pour Daphnia spp. <0,1 mg / l)</p>
Danger pour les services d'écosystème	<p>« Très toxique pour les abeilles », selon US EPA (DL50, µg / abeille < 2) (y compris Greenpeace toxique aux abeilles 7, à savoir : Clothianidine, imidaclopride, thiaméthoxame, clorpyrifos, cyperméthrine, deltaméthrine et fipronil)</p>

¹ Un glossaire des termes et abréviations utilisées sont données à la fin de ce document.



Partie 1 : Liste rouge des substances interdites de Fairtrade International

La liste rouge est une liste « interdite » et comprend les pesticides extrêmement dangereux qui ne doivent pas être utilisés sur des produits de Fairtrade.

Les critères de classification d'un matériel dans la liste rouge sont :

- Inscrite dans les conventions OU
- Forte toxicité aiguë OU
- À long terme, un effet toxique ou une exposition chronique (Cancérogène, Mutagène, Reprotoxiques, perturbateurs endocriniens) OU
- La préoccupation environnementale (deux des trois effets suivants sur l'environnement a) Très persistants, b) Très bio-accumulables, c) Très toxique pour les organismes aquatiques ; OU
- Considéré comme obsolète

Liste Rouge (Liste des interdictions)

No.	Nom de l'ingrédient actif (i.a.) du matériel	Numéro CAS	Conventions	Forte toxicité aiguë	Effet toxique à long terme ou une exposition chronique	Préoccupation environnementale	Danger pour les services écosystémiques ¹	Obsolète
1	2,3,4,5-Bistetrahydro-2-furaldéhyde	126-15-8						x
2	2,4,5-T	93-76-5	x					x
3	2,4,5-TCP	35471-43-3						x
4	Abamectine	71751-41-2		x (h330)				
5	Acétochlore	34256-82-1			x			
6	Acroléine	107-02-8		x				
7	Alachlore	15972-60-8	x		x			
8	Aldicarbe	116-06-3	x	x			x	
9	Aldrine	309-00-2	x			x	x	x
10	Alcool allylique	107-18-6		x				
11	Alpha-BHC ; Alpha-HCH	319-84-6	x					
12	Alpha-chlorhydrine*	96-24-2		x				
13	Amitrole	61-82-5			x			
14	Huile anthracénique	90640-80-5			x			
15	L'arsenic et ses composés	7778-39-4			x			
16	Amiante	1332-21-4		x				
17	Azafenidin	68049-83-2			x			
18	Azinphos-éthyl	2642-71-9		x			x	
19	L'azinphos-méthyl	86-50-0	x	x			x	

¹ Remarque : Danger pour les services écosystémiques ne sont pas un critère pour la liste rouge, mais la colonne est ajoutée à la liste rouge pour indiquer que les matériaux sont également toxiques aux abeilles.



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Liste Rouge (Liste des interdictions)

No.	Nom de l'ingrédient actif (i.a.) du matériel	Numéro CAS	Conventions	Forte toxicité aiguë	Effet toxique à long terme ou une exposition chronique	Préoccupation environnementale	Danger pour les services écosystémiques ¹	Obsolète
20	Azocyclotin	41083-11-8		x		x		
21	Bénomyl	17804-35-2	x		x			
22	Bêta-cyfluthrine	68359-37-5		x (WHO 1b)				
23	bêta-HCH ; bêta-BCH	319-85-7	x		x			
24	Binapacryl	485-31-4	x					x
25	Blasticidine-S	2079-00-7		x				
26	Brodifacoum*	56073-10-0		x				
27	Bromadiolone*	28772-56-7		x				
28	Brométhaline*	63333-35-7		x		x		
29	Bromoxynil	1689-84-5		x				
30	L'heptanoate de bromoxynil	56634-95-8				x		
31	L'octanoate de bromoxynil	1689-99-2				x		
32	Butocarboxime	34681-10-2		x			x	
33	Butoxycarboxim	34681-23-7		x				
34	Composés de cadmium	7440-43-9		x				x
35	Cadusafos	95465-99-9		x		x	x	
36	Arséniate de calcium	7778-44-1		x				
37	Cyanure de calcium	592-01-8		x				
38	Captafol	2425 06 1	x	x	x			
39	Captane	133-06-2			x			
40	Carbofuran	1563-66-2	x	x			x	
41	Tétrachlorure de carbone	56-23-5, 53908-27-3, 8003-06-3			x			x
42	Carbosulfan	55285-14-8		x (h330)				
43	Chloranile	118-75-2						x
44	Chlordane	57-74-9	x		x			
45	Chlordécone	143-50-0	x			x	x	x
46	Chlordiméforme	6164-98-3			x			x
47	Chlorethoxyphos	54593-83-8		x			x	
48	Chlorfenvinphos	470-90-6		x			x	
49	Chlorfluazuron	71422-67-8				x		
50	Chlorméphos	24934-91-6		x				



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Liste Rouge (Liste des interdictions)

No.	Nom de l'ingrédient actif (i.a.) du matériel	Numéro CAS	Conventions	Forte toxicité aiguë	Effet toxique à long terme ou une exposition chronique	Préoccupation environnementale	Danger pour les services écosystémiques ¹	Obsolète
51	Chlorobenzilate	510-15-6	x					x
52	Chlorophacinone*	3691-35-8		x				
53	Chloropicrine	76-06-2		x				
54	Chlorothalonil	1897-45-6		x (h330)				
55	Chlorotoluron	15545-48-9			x			
56	Chlorpyrifos, chlorpyrifos-méthyle	2921-88-2, 5598-13-0					x	
57	Clothianidine	210880-92-5					x	
58	Arséniate de cuivre	7778-41-8			x			
59	Coumaphos*	56-72-4		x				
60	Coumatétralyle*	5836-29-3		x				
61	CPMA (Chlorométhyl propyl-mercurique-acétate)	1319-86-4		x	x			
62	Créosote	8001-58-9			x			
63	Cyhexatin	13121-70-5				x		
64	DBCP	96-12-8			x			x
65	DDD (dichlorodiphényltrichloroéthane -dichloroéthane)	72-54-8		x	x	x		
66	DDT	50-29-3	x		x	x		
67	Déméton-S-méthyl	919-86-8		x			x	
68	Dichlorvos ; DDVP	62-73-7		x (WHO 1b et h330)				
69	Dicofol	115-32-2				x	x	
70	Dicrotophos	141-66-2		x			x	
71	Dieldrine	60-57-1	x			x	x	x
72	Difenacoum*	56073-07-5		x				
73	Diféthialone*	104653-34-1		x				
74	Dimoxystrobine	149961-52-4			x	x		
75	Dinocap	39300-45-3			x			
76	Dinosèbe et ses sels et esters	88-85-7	x					x
77	Dinoterb	1420-07-1		x	x			
78	Diphacinone*	82-66-6		x				
79	Dibromure de diquat	85-00-7		x				



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Liste Rouge (Liste des interdictions)

No.	Nom de l'ingrédient actif (i.a.) du matériel	Numéro CAS	Conventions	Forte toxicité aiguë	Effet toxique à long terme ou une exposition chronique	Préoccupation environnementale	Danger pour les services écosystémiques ¹	Obsolète
80	Dichlorure de diquat	4032-26-2		x				
81	Disulfoton	298-04-4		x				
82	DNOC et ses sels	534-52-1	x	x				
83	Édifenphos	17109-49-8		x				
84	Endosulfane	115-29-7	x	x	x			
85	Endrine	72-20-8	x					x
86	E-phosphamidon	297-99-4		x				
87	Épichlorhydrine	106-89-8			x			
88	EPN	2104-64-5		x			x	
89	Éthiofencarb	29973-13-5		x				
90	Éthoprophos ; Ethoprop	13194-48-4		x				
91	Dichlorure d'éthylène, EDC	107-06-2	x		x			x
92	Oxyde d'éthylène	75-21-8	x		x			
93	L'éthylène-thiouree	96-45-7			x			
94	Dibromure d'éthylène ; 1,2-dibromoéthane, EDB	106-93-4	x		x			x
95	Famphur	52-85-7		x				
96	Fénamiphos	22224-92-6		x			x	
97	Fénarimol	60168-88-9			x			
98	Oxyde de fenbutatine	13356-08-6		x		x		
99	Fenchlorazole-ethyle	103112-35-2			x			
100	Fenproprathrine	39515-41-8	x (h330)					
101	L'acétate de fentine	900-95-8		x	x			
102	L'hydroxyde de fentine	76-87-9		x	x			
103	Flocoumafen	90035-08-8		x				
104	Fluazifop-butyl	69806-50-4			x			
105	Fluazolate	174514-07-9				x		
106	Flucythrinate	70124-77-5		x			x	
107	Flumétraline	62924-70-3				x		
108	Flumioxazin	103361-09-7			x			
109	Fluoroacétamide	640-19-7	x	x				
110	Formaldéhyde	50-00-0			x			
111	Forméтанate	22259-30-9		x			x	



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Liste Rouge (Liste des interdictions)

No.	Nom de l'ingrédient actif (i.a.) du matériel	Numéro CAS	Conventions	Forte toxicité aiguë	Effet toxique à long terme ou une exposition chronique	Préoccupation environnementale	Danger pour les services écosystémiques ¹	Obsolète
112	Furathiocarbe	65907-30-4		x				
113	Glyphosate et ses sels	1071-83-6 69254-40-6 38641-94-0 40465-66-5 34494-03-6 81591-81-3			x			
114	Halfenprox	111872-58-3				x		
115	Heptachlore	76-44-8	x			x		x
116	Hepténophos	23560-59-0		x			x	
117	Hexachlorobenzène (HCB)	118-74-1	x	x	x			x
118	L'hexachlorocyclohexane HCH (hexachlorures de benzène)	608-73-1	x				x	x
119	Hexaflumuron	86479-06-3			x			
120	Imidaclopride	138261-41-3					x	
121	loxynil	1689-83-4			x			
122	L'isopyrazam	881685-58-1				x		
123	Isoxathion	18854-01-8		x			x	
124	Lambda-cyhalothin	91465-08-6		x (h330)	x			
125	Arséniate de plomb	7784-40-9		x		x		
126	Leptophos	21609-90-5						x
127	Lindane	58-89-9	x		x		x	
128	Linuron	330-55-2			x			
129	Phosphure de magnésium	12057-74-8		x				
130	Manèbe	12427-38-2			x			
131	Mécarbame	2595-54-2		x				
132	Composés du mercure, y compris composés mercuriels inorganiques, composés de l'alkyl-mercure et composés du alkyloxyalkyle et aryle-mercure	Numéros CAS individuels	x	x				
133	Metam-sodium	137-42-8			x			
134	Méthamidophos	10265-92-6	x	x			x	
135	Méthidathion	950-37-8		x			x	
136	Méthiocarbe	2032-65-7		x			x	
137	Méthomyl	16752-77-5		x			x	
138	Méthoxychlore	72-43-5			x			
139	Bromure de méthyle	74-83-9	x					



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Liste Rouge (Liste des interdictions)

No.	Nom de l'ingrédient actif (i.a.) du matériel	Numéro CAS	Conventions	Forte toxicité aiguë	Effet toxique à long terme ou une exposition chronique	Préoccupation environnementale	Danger pour les services écosystémiques ¹	Obsolète
140	Métirame	9006-42-2			x			
141	Métribuzine	21087-64-9			x			
142	Mévinphos	7786-34-7		x			x	
143	Mirex	2385-85-5	x			x	x	x
144	Molinate	2212-67-1			x			
145	Monocrotophos	6923-22-4	x	x			x	
146	Nicotine	54-11-5		x				
147	Nitrobenzène	98-95-3			x			
148	Nitrofène	1836-75-5			x			x
149	Octaméthyl Pyrophosphoramide (OMPA)	152-16-9						x
150	Ométhoate	1113-02-6		x	x		x	
151	Oxamyl	23135-22-0	x (WHO 1b and h330)					
152	Oxidéméton-méthyl	301-12-2		x			x	
153	Paraquat (Toutes les formes, y compris dichlorure de paraquat)	1910-42-5		x				
154	Parathion	56-38-2	x	x			x	
155	Parathion-méthyle	298-00-0	x	x				
156	Vert de Paris (acétoarsénite de cuivre)	12002-03-8			x			
157	Pentachlorobenzène	608-93-5	x					
158	Pentachlorophénol (PCP), ses sels et esters	87-86-5	x	x	x			
159	L'acétate de phénylmercure	62-38-4			x			
160	Phorate	298-02-2		x			x	
161	Phosphamidon	13171-21-6	x	x			x	
162	Piclorame	1918 02 1			x			
163	PMDS Di (phénylmercure) acétate de dodécényl	27236-65-3			x			
164	Mélange de biphényles polybromés PBB	Numéros CAS séparée sont affectés aux biphényles polybromés individuels			x			



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Liste Rouge (Liste des interdictions)

No.	Nom de l'ingrédient actif (i.a.) du matériel	Numéro CAS	Conventions	Forte toxicité aiguë	Effet toxique à long terme ou une exposition chronique	Préoccupation environnementale	Danger pour les services écosystémiques ¹	Obsolète
165	PCB de polychlorobiphényles (sauf mono et dichloré) Aroclor	Numéros CAS séparée sont affectés aux biphényles polychlorés individuels	x					x
166	Polychloroterphényles (PCTs)	61788-33-8	x					
167	Potasan	299-45-6		x				
168	Profoxydim	139001-49-3			x			
169	Propétamphos	31218-83-4		x				
170	Oxyde de propylène	75-56-9			x			
171	Prothiofos	34643-46-4				x		
172	Pyrazoxon	108-34-9		x				
173	Pyridalyl	179101-81-6				x		
174	Quinalphos	13593-03-8			x		x	
175	Quizalofop-p-téfuryle	119738-06-6			x			
176	Resméthrine	10453-86-8			x		x	
177	Safrole	94-59-7			x			x
178	Silafluofen	105024-66-6			x		x	
179	Silvex (toutes les formes)	93-72-1						x
180	Arsénite de sodium (arsenic et ses composés)	7784-46-5			x			
181	Cyanure de sodium	143-33-9		x				
182	Fluoroacétate de sodium (1080)	62-74-8		x				
183	Strychnine	57-24-9		x				
184	Sulfotep	3689-24-5		x				
185	TCMTB	21564-17-0		x				
186	TDE	72-54-8, 53-19-0						x
187	Tebupirimphos (Phostebupirim)	96182-53-5		x		x		
188	Téfluthrine	79538-32-2		x			x	
189	Tépraloxym	149979-41-9			x			
190	Terbufos	13071-79-9		x				
191	Terbutryne	886-50-0			x			
192	Terpènes polychlorés (Strobane)	8001-50-1				x		x
193	Plomb tétraéthyle	78-00-2				x		
194	Plomb tétraméthyle	75-74-1				x		



Liste Rouge (Liste des interdictions)

No.	Nom de l'ingrédient actif (i.a.) du matériel	Numéro CAS	Conventions	Forte toxicité aiguë	Effet toxique à long terme ou une exposition chronique	Préoccupation environnementale	Danger pour les services écosystémiques ¹	Obsolète
195	Sulfate de thallium	7446-18-6		x				x
196	Thiaméthoxame	153719-23-4					x	
197	Thiofanox	39196-18-4		x			x	
198	Thiométon	640-15-3		x			x	
199	Thiourée	62-56-6			x			
200	Thirame	137-26-8	x		x			
201	Tolfenpyrad	129558-76-5				x		
202	Tolyfluanide	731-27-1		x				
203	Toxaphène ; Camphechlor	8001-35-2	x			x	x	x
204	Tri-allate	2303-17-5				x		
205	Triazophos	24017-47-8		x				
206	Composés de tributylétain	Various CAS			x			
207	Trichlorfon	52-68-6			x		x	
208	Tridemorphe	81412-43-3			x			
209	Trifluraline	1582-09-8			x			
210	Triforine	26644-46-2			x			
211	Tris (2,3 - dibromopropyle) phosphate	126-72-7	x					
212	Vamidotion	2275-23-2		x			x	
213	Vinclozoline	50471-44-8			x			
214	Chlorure de vinyle	75-01-4		x		x		x
215	Warfarine*	81-81-2		x	x			
216	Zeta-cyperméthrine	52315-07-8		x			x	
217	Phosphure de zinc	1314-84-7		x				
218	Zinèbe	12122-67-7			x			
219	Zirame	137-30-4		x				
220	Z-phosphamidon	23783-98-4		x				

* Les rodenticides (seulement ceux marqués d'un *) peuvent être utilisés dans les locaux (bâtiments) qui manipulent des produits de Fairtrade ou autour des champs, s'ils sont utilisés correctement dans les stations d'appât fixes pour éviter les déversements et la détérioration. Des mesures de lutte contre les rongeurs non-chimiques doivent être mises en œuvre avant que ces rodenticides sont utilisés. Les stations d'appât doivent être surveillées régulièrement pour empêcher l'exposition à des organismes non-cibles. En tant que matériel de la liste rouge, ils ne doivent pas être utilisés sur les produits de Fairtrade ou utilisés d'une manière qui se traduit par son contact avec un produit de Fairtrade.



Partie 2 : Liste orange des substances restreintes de Fairtrade International

Les producteurs et les commerçants utilisent les matières dans la liste orange sur les produits de Fairtrade que dans les conditions suivantes :

- Satisfaire les conditions spécifiques d'utilisation (voir la liste ci-dessous) ET
- Utiliser uniquement un matériau dans la liste Orange : i) dans le cadre d'éviter l'accumulation de la résistance aux pesticides chez les pestes, ii) en rotation avec des pesticides moins nocifs, iii) dans le cadre de la lutte anti-parasitaire intégrée (IPM) et iv) comprend le contrôle non-chimique les mesures ; ET
- En développant un plan de réduction / élimination de l'utilisation des matériaux, y compris des informations sur le type de matériel (nom technique / ingrédient actif (i.a.), la formulation (% de i.a.), nom commercial), la quantité utilisée (concentration de pulvérisation (i.a. / Ha ou en % ou ppm, etc.) et le total consommé i.a. / ha / an), les mesures prises pour réduire / éliminer progressivement le matériel, y compris les détails des autres contrôles non-chimiques qui font partie de la stratégie de lutte intégrée. Le plan est mis en œuvre et mis à la disposition l'organisme de certification.

L'utilisation des pesticides dans la liste sera surveillée. Certains matériaux de la liste doivent être éliminés au 30 juin 2020 ou 30 juin 2022 (voir la liste ci-dessous). Pour d'autres matériaux dans la liste, la décision de savoir s'ils seront placés dans la liste des substances interdites (Liste rouge) ou conservés dans la liste orange sera prise lors du prochain examen de la HML.

Les critères de classification d'un matériau dans la liste orange sont :

- Danger pour services éco-systémiques (hautement toxiques pour les abeilles: seulement toxiques pour les abeilles Greenpeace 7) OU
- Les matériaux qui seraient classés dans la liste rouge, mais qui sont perçus comme irremplaçables à court terme tels qu'identifiés dans les consultations publiques tenues dans le cadre du dernier examen de la liste des matériaux, mais exclut les matières qui a) ont été inclus dans la liste rouge précédente pour laquelle une possibilité de dérogation n'était pas disponible ou b) sont classés en vertu des conventions, ou c) sont cancérigènes ; OU
- Les matériaux qui seraient classés dans la liste jaune, mais sont identifiés comme des matériaux de grande préoccupation pour la société civile

Conditions particulières / date d'élimination progressive à remplir pour l'utilisation de certains pesticides dans la liste orange des matériaux restreints

Ensemble	Détails
a	Pour être utilisé uniquement pour Apiculture
b	Ne pas utiliser sur les matières végétales jeunes Pour être utilisé seulement dans la production à effet de serre OU Dans des conditions de plein champ, il n'est pas utilisé sur la floraison grégaire des cultures mellifères, en commençant un mois avant le pic de floraison et pendant la période de floraison. (Par exemple, le café, les arbres fruitiers, noix de cajou, amandes, etc.). L'organisme de certification déterminera les cultures qui relèvent de ce type.
c	Pour être utilisé que par le personnel d'entrepôt professionnels formés en utilisant un équipement de protection adéquat, et matériel spécialement conçu pour assurer une étanchéité hermétique et minimiser les fuites de gaz
d	Pour être éliminés à (pour la date exacte, veuillez vous référer à la colonne concernant les conditions spécifiques / la date d'élimination)



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Liste orange (Liste restreinte)							
No.	Nom de l'ingrédient actif du matériel	Numéro CAS	Forte toxicité aiguë	Effet toxique à long terme ou une exposition chronique	Préoccupation environnementale	Danger pour les services écosystémiques	Conditions Particulières (date d'élimination progressive)
1	2,4-DB	94-82-6		x			
2	Acétamipride	135410-20-7					
3	Phosphure d'aluminium	20859-73-8	x (h330)				c
4	Amisulbrom	348635-87-0			x		
5	Amitraze	33089-61-1		x			a
6	Atrazine	1912-24-9		x			
7	Bifenthrine	82657-04-3		x			
8	Carbaryl	63-25-2		x			
9	Carbendazime	10605-21-7		x			
10	Chlorantraniliprole,	500008-45-7			x		
11	Cyperméthrine et son isomère alpha et bêta	65731-84-2 67375-30-8 65731-84-2				x	b
12	Deltaméthrine	52918-63-5		x		x	b
13	Diméthoate	60-51-5		x			
14	Époxiconazole	133855-98-8		x			
15	Étofenprox	80844-07-1			x		
16	Fénitrothion	122-14-5		x			
17	Flufénoxuron	101463-69-8			x		
18	Fipronil	120068-37-3				x	b
19	Flusilazole	85509-19-9		x			
20	Glufosinate-ammonium	77182-82-2		x			
21	Lufénurone	103055-07-8			x		
22	Mancozèbe	8018 01 7		x			
23	Phosphine	7803-51-2	x (h330)				c
24	Pirimicarbe	23103-98-2			x		
25	Procymidone	32809-16-8		x			
26	Propargite	2312-35-8			x		
27	Quinoxyfen	124495-18-7			x		
28	Sulfoxaflor	946578-00-3				x	b
29	Thiaclopride	111988-49-9		x			b



Partie 3 : Liste jaune des substances signalées de Fairtrade International

Les matériaux de cette liste sont dangereux et doivent être utilisés avec prudence. Il n'y a pas de conditions supplémentaires prescrits par Fairtrade International pour l'utilisation de ces matériaux. Les matériaux de la liste peuvent potentiellement être déplacés à la liste rouge (interdit) ou liste orange (restreint) lorsque de nouvelles informations sont générées sur leurs risques et donc il est recommandé de limiter l'utilisation de ces matériaux et de les éliminer progressivement.

Les critères de classification d'une matière dans la liste jaune sont :

- Effet toxique à long terme ou une exposition chronique (probable Carcinogènes) OU
- Préoccupation pour l'environnement (au moins un des trois effets suivants sur l'environnement a) Très persistant, b) Très bio-accumulables, c) Très toxique pour les organismes aquatiques; OU
- Danger pour services éco-systémiques (hautement toxiques pour les abeilles: exclut toxiques pour les abeilles Greenpeace 7) OU
- Les matières dangereuses autorisées en agriculture biologique, quelle que soit leur nature de risque

Liste Jaune (Liste signalée)							
No.	Nom de l'ingrédient actif du matériel	Numéro CAS	Conventions	Forte toxicité aiguë	Effet toxique à long terme ou une exposition chronique	Préoccupation environnementale	Danger pour les services éco-systémiques
1	1,3-dichloropropène	542-75-6			x		
2	Acéphate	30560-19-1					x
3	Acrinathrine	101007-06-1					x
4	Alanycarbe	83130-01-2					x
5	Antraquinone	84-65-1			x		
6	Antibiotiques (y compris amoxicilline)	26787-78-0			x		
7	Azaméthiphos	35575-96-3					x
8	Bendiocarbe	22781-23-3					x
9	Benfuracarbe	82560-54-1					x
10	Bensulide	741-58-2					x
11	Benthiavalicarb-isopropyle	177406-68-7			x		
12	Bioresméthrine	28434-01-7					x
13	Borax ; tétraborate de disodium décahydraté	1303-96-4			x		
14	Acide borique	10043-35-3			x		
15	Butachlore	23184-66-9			x		
16	Butylate	2008-41-5			x		
17	Chinométhionat ; oxythioquinox	2439 01 2			x		
18	Chlorofénapyr	122453-73-0					x
19	Chloroforme	67-66-3			x		
20	Climbazole	38083-17-9					x
21	L'hydroxyde de cuivre-(II)	29427-59-2				x	
22	Cyflufénamid	180409-60-3			x		



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Liste Jaune (Liste signalée)							
No.	Nom de l'ingrédient actif du matériel	Numéro CAS	Conventions	Forte toxicité aiguë	Effet toxique à long terme ou une exposition chronique	Préoccupation environnementale	Danger pour les services écosystémiques
23	Cyhalothrine (non lambda)	68085-85-8					x
24	Cyhalothrine, gamma	76703-62-3					x
25	Daminozide	1596-84-5			x		
26	Diafenthuron	80060-09-9					x
27	Diazinon	333-41-5					x
28	Diclofop-méthyl	51338-27-3			x		
29	Diméthénamide	87674-68-8			x		
30	Dinotéfurane	165252-70-0					x
31	Diuron	330-54-1			x		
32	Esfenvalérate	66230-04-4					x
33	Éthirimol	23947-60-6					x
34	Fénazaquine	120928-09-8					x
35	Fénoxycarbe	72490-01-8			x		x
36	Fenthion	55-38-9					x
37	Fenvalérate	51630-58-1					x
38	Fluthiacet-méthyl	117337-19-6			x		
39	Folpet	133-07-3			x		
40	Fosthiazate	98886-44-3					x
41	Furilazole	121776-33-8			x		
42	Haloxypop-méthyl ; haloxyfop	69806-40-2			x		
43	Héxythiazox	78587-05-0			x		
44	Imazalil	35554-44-0			x		
45	Imazéthapyr	81335-77-5					x
46	Imiprothrine	72963-72-5					x
47	Indoxacarbe	173584-44-6					x
48	Iprodione	36734-19-7			x		
49	Iprovalicarb	140923-17-7			x		
50	Isoxaflutole	141112-29-0			x		
51	Krésoxym méthyl	143390-89-0			x		
52	Malathion	121-75-5					x
53	Mépanipirim	110235-47-7			x		
54	Metaflumizone	139968-49-3					x
55	Métam-potassium	137-41-7			x		
56	Méthabenzthiazuron	18691-97-9					x
57	MGK 326	136-45-8			x		



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Liste Jaune (Liste signalée)							
No.	Nom de l'ingrédient actif du matériel	Numéro CAS	Conventions	Forte toxicité aiguë	Effet toxique à long terme ou une exposition chronique	Préoccupation environnementale	Danger pour les services écosystémiques
58	Milbémectine	51596-10-2 /11-3					x
59	MON 4660	71526-07-3			x		
60	Monuron	150-68-5			x		
61	Naled	300-76-5					x
62	Nitenpyram	150824-47-8					x
63	Nitrapyrine	1929-82-4			x		
64	Oryzalin	19044-88-3			x		
65	Oxadiazon	19666-30-9			x		
66	Oxyfluorène	42874-03-3			x		
67	Huiles de paraffine ; huiles minérales	11 separate CAS			x		
68	Permethrine	52645-53-1			x		x
69	Phenthoate	2597 03 7					x
70	Phosalone	2310-17-0			x		
71	Phosmet	732-11-6					x
72	Pyrimiphos-méthyl	29232-93-7					x
73	Prallethrine	23031-36-9					x
74	Profénofos	41198-08-7					x
75	Propachlore	1918-16-7			x		
76	Prophame	122-42-9			x		
77	Propoxur	114-26-1			x		x
78	Propyzamide	23950-58-5			x		
79	Pymétrozine	123312-89-0			x		
80	Pyraclufos	77458-01-6					x
81	Pyraflufen-éthyl	129630-19-9			x		
82	Pyrazachlor	6814-58-0			x		
83	Pyrazophos	13457-18-6					x
84	Pyridabène	96489-71-3					x
85	Pyridiphenthion	119-12-0					x
86	Pyriméthanile	53112-28-0			x		
87	Quinoclamine	2797-51-5					x
88	Quintozène	82-68-8			x		
89	Roténone	83-79-4					x
90	Sedaxane	874967-67-6			x		
91	Simazine	122-34-9				x	
92	Diméthyle dithiocarbamate de sodium	128-04-1			x		



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Liste Jaune (Liste signalée)							
No.	Nom de l'ingrédient actif du matériel	Numéro CAS	Conventions	Forte toxicité aiguë	Effet toxique à long terme ou une exposition chronique	Préoccupation environnementale	Danger pour les services écosystémiques
93	Spinétorame	935545-74-7					x
94	Spinosad	168316-95-8					x
95	Spirodiclofène	148477-71-8			x		
96	Tébuconazole	107534-96-3			x		
97	Tecnazène	117-18-0			x		
98	Téméphos	3383-96-8					x
99	Terrazole ; L'étridiazole	2593-15-9			x		
100	Tétrachlorvinphos	22248-79-9			x		x
101	Tétraconazole	112281-77-3			x		
102	Tétraméthrine	7696-12-0					x
103	Thiodicarbe	59669-26-0			x		x
104	Thiophanate-méthyl	23564-05-8			x		
105	Tralométhrine	66841-25-6					x
106	Triadiménol	55219-65-3			x		
107	Validamycine	37248-47-8					x
108	XMC	2655-14-3					x



Glossaire

L'ingrédient actif (i.a) : sont les produits chimiques dans les produits de pesticides qui tuent, contrôlent, ou repoussent les parasites. Souvent, les ingrédients actifs constituent une petite partie de l'ensemble du produit. Tous les autres ingrédients sont appelés « ingrédients inertes » qui sont importants pour la performance du produit et de la convivialité.

Bio-accumulation : elle se réfère à l'accumulation de substances, telles que les pesticides, dans un organisme.

Cancérogène : toute substance, radionucléide, ou un rayonnement qui est un agent directement impliqué dans l'apparition du cancer.

Numéro CAS : Un numéro d'enregistrement CAS, aussi appelé CASRN ou numéro CAS, est un identifiant numérique unique attribué par le Chemical Abstracts Service (CAS) à chaque substance chimique décrite dans la littérature scientifique ouverte.

Endocrine disrupteur : sont des produits chimiques qui, à certaines doses, peuvent interférer avec les systèmes endocrinien (ou hormonal).

Persistance dans l'environnement : Propriété de certains composés organiques pour être résistant à la dégradation de l'environnement grâce à des processus chimiques, biologiques et photolytiques.

La FAO : L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture est une agence des Nations Unies qui mène les efforts internationaux de lutte contre la faim. (<http://www.fao.org/home/en/>)

GHS : Le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH) est un système convenu, créé par les Nations Unies pour remplacer les différentes normes de classification et d'étiquetage utilisées dans de nombreux pays dans leurs différents règlements sur la classification des risques, en utilisant des critères cohérents à l'échelle internationale au niveau mondial. (http://www.unece.org/trans/danger/publi/ghs/ghs_welcome_e.html)

IARC : Le Centre international de recherche sur le cancer est un organisme faisant partie intergouvernementale de l'Organisation mondiale de la Santé des Nations Unies. (<http://www.iarc.fr/>)

IPM : « L'examen attentif de toutes les techniques de lutte contre les pestes disponibles et l'intégration ultérieure des mesures appropriées qui découragent le développement des populations des pestes et de garder les pesticides et d'autres interventions à des niveaux qui sont économiquement justifiés et réduire ou minimiser les risques pour la santé humaine et l'environnement. IPM souligne la croissance d'une culture saine en perturbant le moins possible les agro-écosystèmes et encourage les mécanismes de contrôle des parasites naturels ». (www.fao.org)

Protocole de Montréal : Le Protocole de Montréal relatif à des substances qui appauvrissent la couche d'ozone est un traité international visant à protéger la couche d'ozone en éliminant progressivement la production de nombreuses substances qui sont responsables de la couche d'ozone. (<http://ozone.unep.org/>)

Mutagène : est un agent chimique ou physique qui change le matériel génétique augmentant donc la fréquence de l'altération permanente du matériel génétique d'un organisme.

Les pesticides périmés : pesticides sont impropres à une utilisation ultérieure ou pour re-conditionner. Obsolescence peut se produire parce qu'un produit a été de-inscrit localement ou interdits internationalement. (IUPAC Union internationale de chimie pure et appliquée (UICPA))

PAN : Pesticide Action Network (PAN) est une coalition internationale d'environ 600 ONG, des groupes de citoyens et des particuliers dans environ 60 pays et est impliqué dans des problèmes de combat causés par l'utilisation des pesticides, et préconise des solutions de rechange écologiques. (<http://www.pan-uk.org/>)

Reprotoxique : Toxicité pour la reproduction est un risque associé à certaines substances chimiques qu'ils vont interférer de quelque façon à la reproduction normale ; ces substances sont appelées reprotoxiques. Il inclut des effets néfastes sur la fonction sexuelle et la fertilité chez les mâles et les femelles adultes, ainsi que la toxicité du développement chez les enfants.

Rodenticides : sont des produits chimiques fabriqués et vendus dans le but de tuer les rongeurs (familièrement le raticide)

Convention de Rotterdam : Formellement, la Convention de Rotterdam sur la procédure de consentement préalable en connaissance de cause applicable à certains produits chimiques et pesticides dangereux dans le commerce international, est un traité multilatéral pour promouvoir le partage des responsabilités en ce qui concerne l'importation de produits chimiques dangereux. La convention favorise l'échange ouvert d'informations et invite les exportateurs de produits chimiques dangereux à utiliser un étiquetage approprié, notamment des instructions sur la manipulation, et d'informer les acheteurs de toutes restrictions ou interdictions connues. Les nations signataires peuvent décider d'autoriser ou d'interdire l'importation de produits chimiques inscrits dans le traité, et les pays exportateurs sont tenus de veiller à ce que les producteurs qui relèvent de leur compétence respectent. (<http://www.pic.int>)

Convention de Stockholm : Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants est un traité international sur l'environnement, signé en 2001 et en vigueur à partir de mai 2004, qui vise à éliminer ou limiter la production et l'utilisation des polluants organiques persistants (POP). (<http://www.pops.int>)

US EPA : L'Agence des États-Unis Protection de l'environnement (EPA ou parfois USEPA) est un organisme du gouvernement fédéral des États-Unis qui a été créé dans le but de protéger la santé humaine et l'environnement. (<https://www3.epa.gov/>)

OMS : L'Organisation mondiale de la santé (OMS) est une institution spécialisée des Nations Unies qui se préoccupe de la santé publique internationale. Il a été créé le 7 avril 1948, dont le siège est à Genève, en Suisse. (<http://www.who.int/en/>)

Annexe 3. Protocole de liberté d'association

Entre [L'entreprise certifiée Fairtrade]

ci-après dénommée « **l'Entreprise** »

1. L'Entreprise accepte de respecter les droits humains des travailleurs concernés et, en particulier, les droits humains de tous les travailleurs à fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour négocier collectivement les conditions dans lesquelles leur travail est effectué. Le Standard Fairtrade inclut les critères pour la manière dont les entreprises certifiées doivent respecter les droits concernant la liberté d'association.
2. L'Entreprise n'entreprendra rien qui aura pour effet de décourager les travailleurs à fonder un syndicat ou à s'affilier à un syndicat. L'Entreprise ne refusera pas une opportunité authentique de négocier collectivement avec les travailleurs même lorsqu'elle n'est pas tenue légalement de le faire. L'Entreprise accepte d'autoriser les représentants des organisations de syndicats qui représentent les travailleurs dans le secteur ou la région de rencontrer les travailleurs dans les locaux de l'entreprise à des horaires convenus et que ces réunions soient menées sans interférence ni surveillance. L'Entreprise ne doit pas intervenir de quelque façon que ce soit dans l'élection des représentants par les travailleurs. Ceci inclut la conduite, la surveillance et la certification des élections.
3. L'Entreprise offre aux représentants les installations nécessaires et, dans la limite du raisonnable, du temps libre pour entreprendre leurs fonctions, sans être tenus d'accomplir des heures supplémentaires. Les représentants peuvent être appelés à trouver l'équilibre entre ces fonctions et les critères opérationnels, mais pas au point qu'ils ne soient pas en mesure de représenter correctement les travailleurs.
4. L'Entreprise accepte de promouvoir des relations de travail reposant sur le respect mutuel, un dialogue régulier et une équité procédurale entre l'employeur, d'un côté, et les travailleurs et leurs syndicats de l'autre.
5. L'Entreprise accepte que le renforcement des capacités des travailleurs est essentiel à l'exercice de leurs droits. L'Entreprise accepte de fournir des installations et du temps libre pour que tous les travailleurs puissent être sensibilisés à leurs droits. L'Entreprise accepte également de fournir des installations et du temps libre pour les représentants syndicaux et autres représentants élus afin qu'ils améliorent leur capacité de négociation et leur connaissance de la législation du travail.
6. L'Entreprise accepte de prêter l'attention requise en vue de promouvoir l'autonomisation des femmes par le biais de formations adéquates, de renforcement des capacités, de conseils, d'encouragement et d'aide selon les besoins.
7. Étant donnée l'importance de protéger les droits syndicaux, l'Entreprise accepte de communiquer son engagement envers la Liberté d'Association en affichant une Garantie du Droit de Syndicalisation sur le lieu de travail, visible pour tous les travailleurs. La Garantie du Droit de Syndicalisation doit être communiquée à tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, saisonniers et en sous-traitance, dans leur propre langue.
8. La Garantie du Droit de Syndicalisation est formulée comme suit :



[L'Entreprise], en conformité avec les droits internationaux des droits de l'homme et les critères de Fairtrade gouvernant la liberté d'association, garantit par la présente à tous les employés de [l'Entreprise] le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats de leur choix pour négocier collectivement avec [l'Entreprise] les conditions dans lesquelles leur travail est effectué.

[L'Entreprise] n'opère pas de discrimination contre les employés et ne pénalise pas ceux qui exercent ce droit. En outre, [l'Entreprise] adopte une attitude positive envers les organisateurs syndicaux bénéficiant d'un accès dans le but de discuter des avantages de l'affiliation à un syndicat.

[L'Entreprise] garantit également que la formation d'un comité organisationnel sur le lieu de travail est exercée sans entrave ni interférence ni intimidation des membres d'un tel comité.

[Nom du Directeur Général], Directeur Général, [L'Entreprise], Date

9. Fairtrade désigne un ou plusieurs points locaux de contact pouvant informer les travailleurs sur leurs droits et leur fournissant un soutien en vue de fonder et de faire fonctionner les syndicats sur le lieu de travail. Le(s) point(s) de contact inclut(ent) les coordonnées d'une ou plusieurs organisations syndicales et sont rendues disponible par l'équipe des services et relations aux producteurs de Fairtrade. Le Ministère du travail et une organisation de défense des droits des travailleurs peuvent faire office de point de contact en plus ou à la place de l'organisation syndicale. En signant ce protocole, les entreprises s'engagent à communiquer l'objectif des points de contact et à afficher des informations de contact pertinentes sur le lieu de travail dans un format et une langue accessibles aux travailleurs. Les informations concernant le point de contact ne doivent pas obligatoirement être affichées sur les lieux de travail où les travailleurs ont eu le choix de s'affilier à un syndicat et ont choisi de ne pas être syndiqués, ou si la majorité des travailleurs est déjà syndiquée.
10. Rien dans ce Protocole ne peut casser la législation nationale ou le Standard Générique du Commerce Equitable Fairtrade pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée

Protocole signé

Date:

Nom:

Au nom de [l'Entreprise]



Cette version du standard du Commerce Équitable Fairtrade a été traduite de l'anglais. Bien que Fairtrade International ait fourni tous les efforts nécessaires pour offrir une traduction fidèle et de qualité, il est cependant à noter que la version anglaise prévaut lors de la certification et en cas de désaccord.

Copyright © 2005 Fairtrade Labelling Organizations International e.V. Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, conservée dans un système d'enregistrement ou diffusée en aucune forme et par aucuns moyens, électronique, mécanique. Photocopie, enregistrement ou d'aucune autre manière.