



## Standard du Commerce Equitable Fairtrade pour les Organisations dépendant d'une main d'oeuvre salariée (16.04.2024\_v 2.2)

### Notes d'interprétation

Date	Oct 01, 2024			
Référence	Standard pour les organisations dépendant d'une main-d'oeuvre salariée			
Exigence du standard affecté	<p>4.2.2 <b>NOUVEAU 2025*</b> Mécanisme d'examen des plaintes basé sur les droits humains</p> <table border="1"><tr><td>Centr.</td><td rowspan="2">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 :</td></tr><tr><td>Année 0</td></tr></table> <ul style="list-style-type: none"><li>- Est accessible dans votre ou vos langues nationales et la ou les langues parlées par les travailleurs.</li><li>- Prend en charge les plaintes écrites et verbales.</li><li>- Respecte l'anonymat des plaignants et les protège contre les représailles, les menaces ou les préjudices.</li><li>- S'assure que des résolutions sont décidées et qu'elles sont mises en œuvre dans les temps opportuns ;</li><li>- Veille à ce que toutes les parties soient tenues informées des progrès réalisés tout en respectant la confidentialité.</li><li>- Permet un processus d'appel.</li><li>- Garantit le traitement confidentiel des plaintes sensibles.</li><li>- S'aligne sur les droits humains reconnus à l'échelle internationale et sur les lois nationales.</li><li>- Comprend une procédure pour les cas de harcèlement sexuel (voir l'exigence 3.1.6).</li></ul> <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>	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
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				



FAIRTRADE  
INTERNATIONAL

	<p><b>Recommandations:</b> : 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le <a href="#">Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée</a>.</p> <p><b>*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.</b></p>
<p>Interprétation</p>	<p><b>Dans les pays où de nombreuses langues sont parlées, est-il possible de s'assurer que le mécanisme de réclamation est accessible dans toutes les langues parlées dans le pays ?</b></p> <p>De nombreux bureaux de liaison du commerce équitable sont situés dans des pays où plusieurs langues sont parlées. Il n'est donc pas possible de s'assurer que le mécanisme de réclamation est disponible dans toutes les langues parlées dans le pays. Dans ce cas, le HLO doit s'assurer que le mécanisme de réclamation est disponible dans la ou les langues officielles parlées dans le pays et dans la langue la plus répandue parmi ses travailleurs.</p> <p><b>Dans les cas où le plaignant est analphabète, les plaintes verbales sont acceptées. Comment les plaintes verbales peuvent-elles être déposées de manière anonyme ?</b></p> <p>Une plateforme anonyme doit être mise en place pour soutenir les plaintes verbales. Cela peut se faire par l'intermédiaire d'un représentant désigné du travailleur de référence, chargé de recueillir les plaintes verbales et de les transmettre au BHL de manière anonyme.</p> <p>Le représentant du travailleur de référence doit protéger l'anonymat et la confidentialité du plaignant afin qu'il ne puisse pas être identifié par l'employeur, la famille, les membres de la communauté, etc.</p> <p>Le HLO peut également mettre en place des lignes téléphoniques d'urgence accessibles à tous les travailleurs, qui doivent avoir la possibilité de ne pas divulguer leur identité, s'ils le souhaitent. Les lignes d'assistance téléphonique doivent être disponibles dans la ou les langues officielles parlées dans le pays et dans la langue régionale la plus parlée dans le pays où se trouve le bureau du HLO.</p>



FAIRTRADE  
INTERNATIONAL

	<p><b>En cas de plainte anonyme, comment les parties anonymes sont-elles informées ?</b></p> <p>Lorsqu'une plainte a été déposée de manière anonyme, la résolution et les mises à jour concernant la mise en œuvre des mesures correctives doivent être publiées sur un tableau d'affichage facilement accessible aux travailleurs.</p> <p><b>L'exigence stipule que le mécanisme de réclamation garantit que les résolutions sont décidées et que les mesures correctives sont mises en œuvre dans un délai raisonnable. Dans quel délai les mesures correctives doivent-elles être décidées et mises en œuvre ?</b></p> <p>Cela dépend de la plainte et du type de recours. Parfois, l'injustice signalée est claire et incontestée, de sorte que les personnes chargées du traitement des griefs peuvent se concentrer sur l'identification de mesures correctives appropriées, alors que dans d'autres cas, il peut falloir plusieurs semaines pour établir les faits. Certaines mesures sont également plus longues à mettre en œuvre que d'autres.</p> <p>Il est important que chaque organisation certifiée fixe des délais et des étapes de procédure dans sa propre procédure écrite de gestion des griefs - et le traitement des griefs doit s'y conformer.</p> <p>Les organisations certifiées doivent gérer les attentes des parties prenantes et partager des informations avec toutes les parties sur l'avancement du processus décisionnel et la mise en œuvre des mesures correctives. À cet effet, l'exigence stipule que les responsables des ressources humaines doivent veiller à ce que toutes les parties soient tenues informées des progrès réalisés. Ceci est particulièrement important dans les cas où la décision prend plusieurs semaines, voire plusieurs mois, avant d'être prise.</p>
<b>Date</b>	<b>30 mai 2021</b>
<b>Référence</b>	<b>Standard pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée</b>
<b>Exigence du standard affecté</b>	<p><b>Références</b></p> <p>Fairtrade International exige que les entreprises respectent toujours la législation nationale concernant les sujets couverts par ce standard, à moins que cette législation ne soit en conflit avec les standards et conventions internationalement reconnus, auquel cas les critères supérieurs prévalent. Toutefois, si la législation nationale fixe des standards plus élevés ou garantit des conditions plus favorables aux travailleurs sur un sujet que Fairtrade International, la législation nationale prévaut. Il en va de même pour les pratiques régionales et sectorielles.</p> <p><b>Conditions de travail</b></p> <p>Toutes les exigences pertinentes du chapitre sur les conditions de travail qui sont applicables à l'organisation ou à ses membres concernant la non-discrimination (3.1.1 à 3.1.8), l'interdiction du travail forcé ou du travail obligatoire (3.2.1 à 3.2.2), le travail des enfants et la protection des enfants (3.3.1 à 3.3.5), la liberté d'association et de négociation collective (3.4.1 à 3.4.11), les conditions de travail (3.5.1 à 3.5.28) et la santé et la sécurité sur le lieu de travail (3.6.1 à 3.6.30).</p>



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

<p><b>Interprétation</b></p>	<p><b>Comment les exigences relatives aux conditions de travail sont-elles couvertes par ce standard dans le contexte de la République dominicaine, où la régularisation des travailleurs migrants pose des problèmes ?</b></p> <p>Bien que les autorités de la République dominicaine aient fait des efforts pour légaliser les travailleurs étrangers, l'accès à la régularisation pour les travailleurs migrants haïtiens est encore limité en raison des défis liés aux pièces d'identité dans le pays d'origine, des coûts élevés des pièces d'identité/de la régularisation ainsi que de la fréquence des renouvellements.</p> <p>Fairtrade soutient les acteurs locaux dans leurs efforts pour s'assurer que les travailleurs migrants employés dans les organisations bananières certifiées par Fairtrade dans ce pays peuvent jouir de leurs droits, bénéficier des mêmes avantages ou d'avantages similaires qu'un travailleur dominicain et en tant que travailleur migrant régularisé sur le lieu de travail et que leur sécurité est garantie. La vision, les objectifs à court et à long terme, le plan de mise en œuvre et le suivi sont décrits dans une feuille de route.</p> <p>Pendant la période où cette feuille de route est en place, en ce qui concerne les exigences susmentionnées, l'organisme de certification vérifiera que les travailleurs migrants ont accès aux mêmes conditions de travail (ou à des conditions équivalentes) que les travailleurs dominicains.</p> <p>Pour permettre à FLOCERT de vérifier que tous les travailleurs ont effectivement accès aux mêmes conditions de travail (ou à des conditions équivalentes) et reçoivent les mêmes avantages, pour la RD, les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée doivent obligatoirement disposer d'un registre à jour de tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, occasionnels et sous-traités, mentionnant pour chaque travailleur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nom complet</li> <li>• Sexe</li> <li>• Année de naissance</li> <li>• Nationalité</li> <li>• Date de début et de fin de l'emploi</li> <li>• Type de travail (permanent, temporaire, saisonnier, à temps plein/à temps partiel)</li> <li>• Taux de salaire gagnés</li> <li>• Avantages et régime de sécurité sociale</li> </ul>			
<p><b>Exigence du standard affecté</b></p>	<p><b>3.5.4 Augmentation des salaires</b></p> <table border="1" data-bbox="411 1809 1426 1960"> <tr> <td data-bbox="411 1809 549 1872"><b>Centr</b></td> <td data-bbox="549 1809 1426 1960" rowspan="2">Si la rémunération (salaires et avantages sociaux) est en-dessous des références approuvées en matière de salaire décent par Fairtrade International, votre entreprise <b>garantit</b> que</td> </tr> <tr> <td data-bbox="411 1872 549 1960"><b>Année 1</b></td> </tr> </table>	<b>Centr</b>	Si la rémunération (salaires et avantages sociaux) est en-dessous des références approuvées en matière de salaire décent par Fairtrade International, votre entreprise <b>garantit</b> que	<b>Année 1</b>
<b>Centr</b>	Si la rémunération (salaires et avantages sociaux) est en-dessous des références approuvées en matière de salaire décent par Fairtrade International, votre entreprise <b>garantit</b> que			
<b>Année 1</b>				



FAIRTRADE  
INTERNATIONAL

	<p>les salaires réels sont augmentés chaque année pour resserrer continuellement l'écart avec le salaire décent.</p> <p>Les étapes progressives et le calendrier en vue d'un salaire décent <b>sont négociés</b> avec les représentants élus des travailleurs/des syndicats.</p> <p><b>Recommandations</b> : 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 « Valeurs de références des salaires vitaux » publiées par la Global Living Wage Coalition (en anglais) sur : <a href="http://www.globallivingwage.org">www.globallivingwage.org</a> .</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 plate-forme 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>
<p><b>Interprétation</b></p>	<p><b>Comment les augmentations des salaires réels devraient-elles être évaluées comme l'exige l'exigence HL 3.5.4 ?</b></p> <p>L'entreprise veille systématiquement à ce que les salaires réels soient augmentés chaque année au-dessus de l'inflation annuelle pour le pays.</p> <p>Pour le calcul du salaire réel, l'entreprise devrait tenir compte de la valeur du salaire brut. Le calcul ne devrait pas tenir compte des avantages en nature.</p> <p>Le calcul du salaire réel est basé sur les augmentations salariales qui ont lieu au cours d'une année civile complète, de janvier à décembre. La valeur en pourcentage des augmentations salariales est comparée aux dernières informations disponibles sur le taux d'inflation annuel moyen sur l'année du pays.</p> <p>Cela signifie que le salaire d'un travailleur ou d'une catégorie d'emploi doit être augmenté à un niveau supérieur au taux d'inflation de l'année civile complète précédente ou au dernier taux d'inflation annuel moyen disponible.</p> <p>La valeur de référence de l'inflation doit être basée principalement sur la source reconnue au niveau national ou l'institution nationale de statistiques du pays où l'entreprise est basée. Si les informations sur l'inflation ne sont</p>



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

	<p>pas disponibles dans le pays, la source alternative est les statistiques officielles de la Banque mondiale sur l'inflation et l'Indice des Prix à la Consommation par pays :</p> <p><a href="https://databank.banquemondiale.org/reports.aspx?source=2&amp;series=FP.C.PI.TOTL.ZG&amp;country">https://databank.banquemondiale.org/reports.aspx?source=2&amp;series=FP.C.PI.TOTL.ZG&amp;country</a></p> <p>Pour le calcul des salaires réels, les paramètres suivants doivent être pris en considération :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les valeurs en pourcentage et le taux d'inflation devraient être calculés de préférence avec un chiffre et une fraction décimale. Par exemple : 3,8%.</li> <li>- Dans le cas où il est nécessaire d'avoir un pourcentage approximatif, les nombres inférieurs à cinq doivent être arrondis vers le bas et les nombres supérieurs ou égaux à cinq doivent être arrondis vers le haut. Par exemple : 1,47 est arrondi à 1,5 ; 1,42 est arrondi à 1,4 ; 1,4535412 est arrondi à 1,5.</li> </ul> <p>Si des taux d'inflation de référence sont convenus dans une convention collective qui couvre les travailleurs de l'entreprise, le calcul des salaires réels décrits ci-dessus n'est pas nécessaire.</p> <p>Dans le cas où certaines catégories d'emplois ou un certain nombre de travailleurs ne sont pas couverts par une convention collective, soit les calculs du salaire réel présentés ci-dessus doivent être appliqués à ces travailleurs, soit les taux de la convention collective doivent être étendus à ces travailleurs.</p>				
<b>Date</b>	<b>5 mars 2021</b>				
<b>Référence</b>	<b>Standard pour les fleurs et les plantes (15.04.2017_v 1.3)</b>				
<b>Exigence du standard affecté</b>	<p><b>3.2.1 NOUVEAU AVRIL 2017 Salaires planchers</b></p> <p>S'applique à : Entreprises</p> <table border="1" data-bbox="416 1402 1406 1928"> <tr> <td data-bbox="416 1402 571 1514"><b>Centr</b></td> <td data-bbox="571 1402 1406 1514">Votre entreprise garantit que les salaires de <b>base</b> payés à <b>tous</b> les travailleurs ne soient pas inférieurs au seuil de pauvreté mondial de <b>1,90 \$/jour de parité de pouvoir d'achat (PPA)</b> fixé par la Banque mondiale, en considérant que ce montant pourrait augmenter selon les ajustements de la banque mondiale.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="416 1514 571 1928"><b>Année 0</b></td> <td data-bbox="571 1514 1406 1928">Le salaire plancher ne réfère <b>qu'au salaire de base</b> perçu par le travailleur, donc les avantages en nature ne peuvent être comptabilisés. Les avantages en espèces versés régulièrement à tous les travailleurs auxquels ces derniers ont droit, qu'ils peuvent dépenser à leur gré et qui ne sont pas liés à l'assiduité ou à la performance des travailleurs, sont comptabilisés dans le salaire de base.</td> </tr> </table>	<b>Centr</b>	Votre entreprise garantit que les salaires de <b>base</b> payés à <b>tous</b> les travailleurs ne soient pas inférieurs au seuil de pauvreté mondial de <b>1,90 \$/jour de parité de pouvoir d'achat (PPA)</b> fixé par la Banque mondiale, en considérant que ce montant pourrait augmenter selon les ajustements de la banque mondiale.	<b>Année 0</b>	Le salaire plancher ne réfère <b>qu'au salaire de base</b> perçu par le travailleur, donc les avantages en nature ne peuvent être comptabilisés. Les avantages en espèces versés régulièrement à tous les travailleurs auxquels ces derniers ont droit, qu'ils peuvent dépenser à leur gré et qui ne sont pas liés à l'assiduité ou à la performance des travailleurs, sont comptabilisés dans le salaire de base.
<b>Centr</b>	Votre entreprise garantit que les salaires de <b>base</b> payés à <b>tous</b> les travailleurs ne soient pas inférieurs au seuil de pauvreté mondial de <b>1,90 \$/jour de parité de pouvoir d'achat (PPA)</b> fixé par la Banque mondiale, en considérant que ce montant pourrait augmenter selon les ajustements de la banque mondiale.				
<b>Année 0</b>	Le salaire plancher ne réfère <b>qu'au salaire de base</b> perçu par le travailleur, donc les avantages en nature ne peuvent être comptabilisés. Les avantages en espèces versés régulièrement à tous les travailleurs auxquels ces derniers ont droit, qu'ils peuvent dépenser à leur gré et qui ne sont pas liés à l'assiduité ou à la performance des travailleurs, sont comptabilisés dans le salaire de base.				



FAIRTRADE  
INTERNATIONAL

	<p>Vous garantissez qu'aucun avantage n'a été aggravé/réduit après l'introduction de cette exigence, sauf en cas d'accord formel avec un syndicat.</p> <p><b>Recommandations</b> : Cette exigence est liée au montant minimum nécessaire au travailleur et à sa famille pour les dépenses quotidiennes, il s'agit donc d'un salaire net en espèces après impôts et déductions.</p> <p>Les taux de PPA reflètent les salaires réels qui ont été indexés sur l'inflation.</p> <p>Pour calculer les salaires en utilisant le PPA (1,90 \$/jour) en termes réels, utilisez la formule suivante : <b><u>[taux PPA pour la consommation privée pour l'année donnée x 1,90 x 30,4 (jours/mois) x nombre typique de membres de la famille]/travailleurs par famille.</u></b></p> <p>Les taux PPA pour la consommation privée sont mis à jour régulièrement par la Banque mondiale et peuvent être consultés ici : (<a href="https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/PA.NUS.PRVT.PP?end=2020&amp;start=1990&amp;view=chart">https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/PA.NUS.PRVT.PP?end=2020&amp;start=1990&amp;view=chart</a>)</p> <p>Les entreprises qui sont actuellement dans le système bénéficieront de la période de transition suivante pour se conformer à cette exigence :</p> <p>Avril 2018 : Se conformer à 85 % de 1,90\$ PPA/jour Avril 2019 : Se conformer à 100 % de 1,90\$ PPA/jour</p> <p>Toutes les nouvelles entreprises rejoignant Fairtrade à compter de la publication de ce standard devront se conformer à l'exigence à partir de l'année 0 sans aucune période de transition.</p> <p>Des exemples d'avantages en espèces versées régulièrement à tous les travailleurs comprennent les indemnités mensuelles de logement ou de transport. Ce qui n'est pas inclus dans le salaire de base, ce sont les avantages monétaires ou les paiements qui ne sont pas versés à tous (par exemple, les primes liées à la performance), qui ne sont pas mensuels ou à usage discrétionnaire.</p> <p>Pour plus d'informations, veuillez vous référer au <a href="#">document explicatif</a> sur la façon de calculer les salaires planchers.</p>
<p><b>Interprétation</b></p>	<p><b>Compte tenu de la pandémie actuelle de la maladie à coronavirus (COVID-19), et étant donné qu'il s'agit d'une circonstance exceptionnelle, les fermes florales sont-elles autorisées à réduire les salaires sous le salaire plancher et les taux de conventions collectives ?</b></p> <p>Nous comprenons que ceci est malheureusement une pratique depuis le début de la pandémie. Pour minimiser le risque que les travailleurs perdent leur emploi et ne bénéficient donc pas de Fairtrade, ainsi que pour trouver une solution pour les fermes floricoles faisant face à difficultés économiques dues à la pandémie, Fairtrade autorisera une rémunération réduite des travailleurs sous les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Preuve d'une baisse des volumes des ventes de fleurs dans la ferme floricole Fairtrade exigeant une exception de plus de 20 % par rapport à l'année précédente (les données seront validées en détail par FLOCERT lors du prochain audit).</li><li>• Niveau des salaires : des exceptions peuvent être accordées entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 mai aux fermes floricoles qui versent aux travailleurs au moins 50 % du salaire convenu dans leur contrat et seront progressivement supprimées comme suit :</li></ul>



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 1<sup>er</sup> avril 2021 : Tous les travailleurs gagneront au moins 75 % du salaire plancher Fairtrade</li><li>○ 1<sup>er</sup> mai 2021 : Tous les travailleurs gagneront au moins 85 % du salaire plancher</li><li>○ 1<sup>er</sup> juin 2021 : Tous les travailleurs gagneront au moins 100 % du salaire plancher ou du salaire convenu dans leur contrat, en fonction du montant le plus élevé.</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>• Les exceptions ne peuvent être appliquées rétrospectivement.</li><li>• Les fermes floricoles qui diminuent unilatéralement les salaires sans un accord écrit préalablement signé avec un syndicat, doivent ce montant aux travailleurs et le leur rembourseront intégralement d'ici le 31 décembre 2021.</li><li>• Les fermes floricoles qui ont réduit les salaires sous les salaires planchers et taux des conventions collectives sont tenues de négocier un calendrier de paiement rétroactif des salaires impayés depuis la pandémie avec un syndicat représentant les travailleurs ou, en leur absence, avec des représentants élus des travailleurs.</li><li>• Tout accord entre employeurs et syndicats offrant des droits plus favorables aux travailleurs remplace ces exigences.</li><li>• Lors du prochain audit, toutes les données et informations relatives à cet aspect doivent être préparées et prêtes pour l'auditeur.</li><li>• Cette approche exceptionnelle est strictement limitée à la pandémie de COVID.</li></ul> <p>Les fermes floricoles doivent faire la demande d'exception entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 mai à l'aide d'un formulaire spécial disponible auprès de FLOCERT. Ce n'est que si la demande est acceptée que les fermes agricoles sont autorisées à payer des salaires inférieurs à ceux requis dans ce standard sans que cela ait des conséquences sur la certification.</p>
<b>Date</b>	<b>5 mars 2021</b>
<b>Référence</b>	<b>Standard pour la main-d'œuvre salariée</b>



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

<p><b>Exigence du standard affecté</b></p>	<p><b>3.5.1 Salaires et conditions d'emploi</b></p> <table border="1" data-bbox="416 400 1410 768"> <tr> <td data-bbox="416 400 555 468"><b>Centr</b></td> <td data-bbox="555 400 1410 468"> <p>Votre entreprise <b>fixe</b> les salaires pour les travailleurs et les autres conditions d'emploi selon les réglementations légales ou des conventions collectives, 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 (<a href="#">voir 3.5.4</a>).</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="416 468 555 768"><b>Année 0</b></td> <td data-bbox="555 468 1410 768"> <p>Votre entreprise <b>spécifie</b> les salaires pour toutes les fonctions des employés et les conditions d'emploi, telles que le travail à la pièce.</p> </td> </tr> </table> <p><b>Recommandations</b> : 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>	<b>Centr</b>	<p>Votre entreprise <b>fixe</b> les salaires pour les travailleurs et les autres conditions d'emploi selon les réglementations légales ou des conventions collectives, 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 (<a href="#">voir 3.5.4</a>).</p>	<b>Année 0</b>	<p>Votre entreprise <b>spécifie</b> les salaires pour toutes les fonctions des employés et les conditions d'emploi, telles que le travail à la pièce.</p>
<b>Centr</b>	<p>Votre entreprise <b>fixe</b> les salaires pour les travailleurs et les autres conditions d'emploi selon les réglementations légales ou des conventions collectives, 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 (<a href="#">voir 3.5.4</a>).</p>				
<b>Année 0</b>	<p>Votre entreprise <b>spécifie</b> les salaires pour toutes les fonctions des employés et les conditions d'emploi, telles que le travail à la pièce.</p>				
<p><b>Interprétation</b></p>	<p><b>Compte tenu de la pandémie actuelle de maladie à coronavirus (COVID-19), et étant donné qu'il s'agit d'une circonstance exceptionnelle, est-il possible que les travailleurs des fermes florales reçoivent des salaires réduits ?</b></p> <p>Oui. Pour minimiser le risque que les travailleurs perdent leur emploi et ne bénéficient donc pas de Fairtrade, ainsi que pour trouver une solution pour les fermes floricoles qui font face actuellement à difficultés économiques dues à la pandémie, Fairtrade autorisera une rémunération réduite des travailleurs sous les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les travailleurs conservent leur contrat d'emploi existant et droits associés - pas de résiliations de contrats et de nouveaux recrutements à des conditions moins favorables.</li> <li>• Un accord salarial signé préalablement entre l'entreprise et le syndicat qui représente les travailleurs de l'entreprise. Dans le cas où l'entreprise n'est pas syndiquée mais suit les taux salariaux d'un accord sectoriel, cet accord sectoriel est également valide.</li> <li>• Les fermes qui ont diminué des salaires sans accord avec un syndicat doivent ce montant au travailleur et le reverseront aux travailleurs entièrement d'ici le 31 décembre 2021.</li> <li>• Lors du prochain audit, toutes les données et informations relatives à cet aspect doivent être préparées et prêtes pour l'auditeur.</li> <li>• Cette approche exceptionnelle est strictement limitée à la pandémie de COVID.</li> </ul> <p>Les fermes floricoles doivent présenter une demande d'exception entre le <b>1<sup>er</sup> mars et le 31 mai</b> à l'aide d'un formulaire spécial disponible auprès de FLOCERT. Ce n'est que si la demande est acceptée que les fermes agricoles sont autorisées à payer des salaires réduits sans que cela ait des conséquences sur la certification.</p>				

<b>Date</b>	<b>27 mars 2020</b>
-------------	---------------------



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

<b>Référence</b>	<b>Standard pour la main-d'œuvre salariée</b>				
<b>Exigence du standard affectée</b>	<p><b>2.1.20 NEW 2014 Optional distribution of Fairtrade Premium to workers</b></p> <table border="1" data-bbox="496 398 1418 589"> <tr> <td data-bbox="496 398 576 427"><b>Core</b></td> <td data-bbox="576 398 1418 456">If workers so choose, up to 20%, and in exceptional circumstances up to 50%, of Fairtrade Premium money per year can be distributed equitably amongst all workers in cash as a Fairtrade bonus.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="496 456 576 589"><b>Year 0</b></td> <td data-bbox="576 456 1418 589">In the case that workers choose the option to distribute some Fairtrade Premium money in cash to workers, the Fairtrade Premium Committee <b>consults</b> with trade union/workers' representatives to ensure that the collective bargaining process is not undermined.</td> </tr> </table> <p><b>Guidance:</b> As with all Fairtrade Premium expenditures, cash distribution must satisfy requirement 2.1.19, be presented in the Fairtrade Premium plan (2.1.15), be democratically approved in a general assembly of workers (2.1.16), and be allowable under national legislation. Cash distribution is considered a major project and requires a risk assessment to be presented at the GA (2.1.17).</p> <p>The intention of the 20% limitation is to prevent that Fairtrade Premium is used to supplement regular wages, which can potentially undermine collective bargaining processes. The percentage of cash distribution may be increased to up to 50% of total Fairtrade Premium <u>under exceptional circumstances only</u>, such as where there is a majority of migrant workers in the work force that cannot benefit from Fairtrade Premium projects or in case of an emergency situation or other exceptional situation. In these <del>cases</del> exception requests are submitted to and approved by the certification body before any additional cash distribution can take place.</p> <p>The FPC may already include trade union/elected workers' representatives involved in the bargaining process and therefore may not need to consult outside the Fairtrade Premium Committee.</p> <p>Equitable distribution means that any cash distribution made should be done at least in accordance to time worked. It is recommended, but not obligatory to consider distributing cash on a needs basis, supporting those who have less security and higher needs. Cash disbursement of Premium money to temporary and seasonal workers is at least proportionate to the days worked in the year the Premium was received</p>	<b>Core</b>	If workers so choose, up to 20%, and in exceptional circumstances up to 50%, of Fairtrade Premium money per year can be distributed equitably amongst all workers in cash as a Fairtrade bonus.	<b>Year 0</b>	In the case that workers choose the option to distribute some Fairtrade Premium money in cash to workers, the Fairtrade Premium Committee <b>consults</b> with trade union/workers' representatives to ensure that the collective bargaining process is not undermined.
<b>Core</b>	If workers so choose, up to 20%, and in exceptional circumstances up to 50%, of Fairtrade Premium money per year can be distributed equitably amongst all workers in cash as a Fairtrade bonus.				
<b>Year 0</b>	In the case that workers choose the option to distribute some Fairtrade Premium money in cash to workers, the Fairtrade Premium Committee <b>consults</b> with trade union/workers' representatives to ensure that the collective bargaining process is not undermined.				
<b>Interprétation</b>	<p><b>Compte tenu de la pandémie actuelle de la maladie à coronavirus (COVID-19) et étant donné qu'il s'agit d'une circonstance exceptionnelle, est-il possible d'avoir plus de flexibilité en termes de distribution facultative de la Prime Fairtrade en liquide aux travailleurs ?</b></p> <p>Oui. Pour minimiser la propagation de la maladie et atténuer tout impact économique négatif sur les travailleurs et leurs familles, jusqu'au <b>31 décembre 2020</b>, il sera possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour le Comité de la Prime Fairtrade (CPF) en accord avec l'entreprise, d'augmenter la distribution en liquide de la Prime Fairtrade jusqu'à 100 % du total de la Prime Fairtrade sans faire de demande formelle à l'organisme de certification avant que la distribution en liquide n'ait lieu. Étant donné que la sécurité alimentaire et l'accès à d'autres produits de première nécessité peuvent être limités avec la propagation du COVID-19, les décaissements en nature de biens de consommation sont également possibles.</li> <li>- Le CPF définit les bénéficiaires de ces décaissements et fait son possible pour que tous les travailleurs en bénéficient de manière égale. Les représentants élus des syndicats/travailleurs doivent être activement consultés à l'avance et disposer d'au moins deux jours pour formuler des commentaires. S'il n'est pas possible de distribuer ces décaissements en liquide et/ou en nature équitablement entre les travailleurs, l'accord des représentants élus des syndicats/travailleurs est nécessaire.</li> <li>- Une fois que la tenue d'une Assemblée Générale (AG) des travailleurs est possible, l'AG doit entériner rétroactivement l'utilisation de la Prime.</li> <li>- L'entreprise doit informer FLOCERT avant que les décaissements soient effectués en remplissant <a href="#">ce modèle</a> et en l'envoyant à sa personne de contact de certification. Ces informations aideront Fairtrade à avoir une vue d'ensemble de la distribution de la Prime Fairtrade dans ces circonstances</li> </ul>				



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

	<p>exceptionnelles. L'organisme de certification ne facturera aucun frais pour le traitement de ces informations.</p>						
<p><b>Exigence du standard affectée</b></p>	<p><b>2.1.16 Annual general assembly held by the Fairtrade Premium Committee</b></p> <table border="1" data-bbox="496 436 1425 714"> <tr> <td data-bbox="501 443 580 488"><b>Core</b></td> <td data-bbox="580 443 1420 499">Your company <b>ensures</b> that the Fairtrade Premium Committee leads a general assembly (GA) of all workers at least once a year. The purpose of the GA is to report on (<a href="#">see 2.1.18</a>)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="501 499 580 544"><b>Year 1</b></td> <td data-bbox="580 499 1420 544">and democratically approve the Fairtrade Premium plan (2.1.15).</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="501 544 1420 707"> <p><b>Guidance:</b> It is possible that the Fairtrade Premium Plan may need to be changed in between GA meetings. This might be necessary in situations where, for example, more or less Fairtrade Premium money was received than planned, or where members or the community are affected by an unexpected event and workers wish to respond. If this happens, the FPC will need to document the decisions to make the changes, and explain the changes and get ratification from the GA of workers retrospectively. The GA should be held during the time of year when the majority of the workforce is present.</p> <p>A delegate system can be put in place where appropriate to ensure representation of all workers in the case of a large workforce, as defined in the terms of reference of the FPC (<a href="#">see 2.1.4</a>).</p> </td> </tr> </table>	<b>Core</b>	Your company <b>ensures</b> that the Fairtrade Premium Committee leads a general assembly (GA) of all workers at least once a year. The purpose of the GA is to report on ( <a href="#">see 2.1.18</a> )	<b>Year 1</b>	and democratically approve the Fairtrade Premium plan (2.1.15).	<p><b>Guidance:</b> It is possible that the Fairtrade Premium Plan may need to be changed in between GA meetings. This might be necessary in situations where, for example, more or less Fairtrade Premium money was received than planned, or where members or the community are affected by an unexpected event and workers wish to respond. If this happens, the FPC will need to document the decisions to make the changes, and explain the changes and get ratification from the GA of workers retrospectively. The GA should be held during the time of year when the majority of the workforce is present.</p> <p>A delegate system can be put in place where appropriate to ensure representation of all workers in the case of a large workforce, as defined in the terms of reference of the FPC (<a href="#">see 2.1.4</a>).</p>	
<b>Core</b>	Your company <b>ensures</b> that the Fairtrade Premium Committee leads a general assembly (GA) of all workers at least once a year. The purpose of the GA is to report on ( <a href="#">see 2.1.18</a> )						
<b>Year 1</b>	and democratically approve the Fairtrade Premium plan (2.1.15).						
<p><b>Guidance:</b> It is possible that the Fairtrade Premium Plan may need to be changed in between GA meetings. This might be necessary in situations where, for example, more or less Fairtrade Premium money was received than planned, or where members or the community are affected by an unexpected event and workers wish to respond. If this happens, the FPC will need to document the decisions to make the changes, and explain the changes and get ratification from the GA of workers retrospectively. The GA should be held during the time of year when the majority of the workforce is present.</p> <p>A delegate system can be put in place where appropriate to ensure representation of all workers in the case of a large workforce, as defined in the terms of reference of the FPC (<a href="#">see 2.1.4</a>).</p>							
<p><b>Interprétation</b></p>	<p><b>La pandémie actuelle de la maladie à coronavirus (COVID-19) peut-elle être considérée comme un événement inattendu et donc permettre plus de flexibilité en termes de prise de décision sur l'utilisation de la Prime ?</b></p> <p>Oui. Les recommandations de l'exigence 2.1.16 mentionnent les circonstances dans lesquelles le Plan de Développement Fairtrade peut devoir être modifié entre les Assemblées Générales (AG) des travailleurs.</p> <p>Si le Comité de la Prime Fairtrade (CPF) identifie des investissements qui permettent de minimiser la propagation de la maladie et/ou d'atténuer tout effet négatif potentiel sur les travailleurs et leurs familles, il lui est possible d'utiliser la Prime pour ces investissements sans l'approbation préalable de l'AG des travailleurs, selon les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour investir la Prime Fairtrade dans des biens/projets qui aident à minimiser la propagation de la maladie et tout impact économique négatif sur les travailleurs et leurs familles (par exemple, des campagnes de sensibilisation à l'hygiène et l'achat d'équipements de protection, comme des masques faciaux). Cette flexibilité n'exempte pas les entreprises de leurs obligations ordinaires de protéger la santé des travailleurs et de leur fournir un environnement de travail sûr, et la Prime ne peut pas non plus être utilisée pour permettre à l'entreprise de remplir ses obligations légales. Pour obtenir des conseils sur les mesures de protection de base contre l'épidémie de COVID-19, veuillez consulter les informations fournies par l'<a href="#">Organisation mondiale de la santé</a>.</li> <li>- Le CPF définit les bénéficiaires de ces biens/projets et fait son possible pour que tous les travailleurs en bénéficient de manière égale. Nous encourageons le CPF à consulter activement et à l'avance les représentants élus des syndicats/travailleurs.</li> <li>- Le CPF est tenu de documenter les changements apportés au Plan de la Prime Fairtrade. Une fois que la tenue d'une AG des travailleurs est possible, l'AG doit expliquer les changements et entériner rétroactivement l'utilisation de la Prime.</li> </ul>						
<p><b>Date</b></p>	<p><b>20 décembre 2019</b></p>						
<p><b>Référence</b></p>	<p><b>HL-INT</b></p>						



**FAIRTRADE**  
INTERNATIONAL

<p><b>Exigence du standard affectée</b></p>	<p><b>Définition des travailleurs et objectif de la Prime Fairtrade</b></p> <p>Les travailleurs sont définis comme tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, temporaires, saisonniers, sous-traités et permanents. Les travailleurs sont des employés salariés, qu'ils soient permanents ou saisonniers/temporaires, migrants ou locaux, sous-traités ou employés directement. Les travailleurs incluent tout le personnel embauché, qu'il travaille dans les champs, sur les sites de transformation ou dans l'administration. Le terme est limité au personnel qui peut être syndiqué et, par conséquent, les cadres moyens et supérieurs et autres professionnels ne sont généralement pas considérés comme des travailleurs.</p> <p><b>2.1.19 Objectif de la Prime Fairtrade</b></p> <table border="1" data-bbox="435 640 1430 1335"> <tr> <td data-bbox="435 640 555 1335"> <p><b>Centr</b> <b>Année</b> <b>0</b></p> </td> <td data-bbox="555 640 1430 1335"> <p>La Prime Fairtrade <b>profite</b> aux travailleurs, leurs familles et leurs communautés à travers des projets de la Prime Fairtrade qui répondent à leurs besoins et préférences comme l'ont décidé et justifié de manière adéquate les travailleurs.</p> <p>La Prime Fairtrade <b>n'est pas utilisée</b> :</p> <p>Pour faire face à des dépenses dont l'entreprise est légalement responsable (par exemple, les exigences en matière de santé et de sécurité) ;</p> <p>Pour remplacer les dépenses sociales et environnementales existantes de l'entreprise</p> <p>Pour couvrir les frais de fonctionnement de l'entreprise ;</p> <p>Pour les coûts de mise en conformité aux exigences de ce Standard ou des Standards pour produits Fairtrade associés, sauf indication contraire ;</p> <p>Pour être dépensée dans toute activité illégale, frauduleuse, susceptible de compromettre l'activité ou la certification de l'entreprise ou d'avoir un impact structurel, financier ou social négatif démontrable sur l'entreprise ;</p> <p>Comme suppléments de salaire aux travailleurs individuels.</p> </td> </tr> </table> <p><b>Recommandations</b> : Les projets qui impliquent des décaissements individuels de biens non consommables sont autorisés lorsqu'ils sont accessibles à tous les travailleurs de manière égale. Il ne s'agit pas de paiements aux travailleurs qui peuvent être considérés comme des compléments de salaire.</p>	<p><b>Centr</b> <b>Année</b> <b>0</b></p>	<p>La Prime Fairtrade <b>profite</b> aux travailleurs, leurs familles et leurs communautés à travers des projets de la Prime Fairtrade qui répondent à leurs besoins et préférences comme l'ont décidé et justifié de manière adéquate les travailleurs.</p> <p>La Prime Fairtrade <b>n'est pas utilisée</b> :</p> <p>Pour faire face à des dépenses dont l'entreprise est légalement responsable (par exemple, les exigences en matière de santé et de sécurité) ;</p> <p>Pour remplacer les dépenses sociales et environnementales existantes de l'entreprise</p> <p>Pour couvrir les frais de fonctionnement de l'entreprise ;</p> <p>Pour les coûts de mise en conformité aux exigences de ce Standard ou des Standards pour produits Fairtrade associés, sauf indication contraire ;</p> <p>Pour être dépensée dans toute activité illégale, frauduleuse, susceptible de compromettre l'activité ou la certification de l'entreprise ou d'avoir un impact structurel, financier ou social négatif démontrable sur l'entreprise ;</p> <p>Comme suppléments de salaire aux travailleurs individuels.</p>
<p><b>Centr</b> <b>Année</b> <b>0</b></p>	<p>La Prime Fairtrade <b>profite</b> aux travailleurs, leurs familles et leurs communautés à travers des projets de la Prime Fairtrade qui répondent à leurs besoins et préférences comme l'ont décidé et justifié de manière adéquate les travailleurs.</p> <p>La Prime Fairtrade <b>n'est pas utilisée</b> :</p> <p>Pour faire face à des dépenses dont l'entreprise est légalement responsable (par exemple, les exigences en matière de santé et de sécurité) ;</p> <p>Pour remplacer les dépenses sociales et environnementales existantes de l'entreprise</p> <p>Pour couvrir les frais de fonctionnement de l'entreprise ;</p> <p>Pour les coûts de mise en conformité aux exigences de ce Standard ou des Standards pour produits Fairtrade associés, sauf indication contraire ;</p> <p>Pour être dépensée dans toute activité illégale, frauduleuse, susceptible de compromettre l'activité ou la certification de l'entreprise ou d'avoir un impact structurel, financier ou social négatif démontrable sur l'entreprise ;</p> <p>Comme suppléments de salaire aux travailleurs individuels.</p>		
<p><b>Interprétation</b></p>	<p><b>Si la loi locale autorise la syndicalisation des cadres moyens, supérieurs et d'autres professionnels, peuvent-ils bénéficier de la Prime Fairtrade ?</b></p> <p>Non. Fairtrade vise à apporter des avantages aux producteurs et aux travailleurs défavorisés. Même si la loi nationale permet aux cadres moyens, supérieurs et autres de se syndiquer, ces employés ont plus de chances d'avoir des moyens de subsistance sûrs et durables que les autres travailleurs.</p> <p>Les <b>travailleurs qui peuvent être bénéficiaires</b> de la Prime Fairtrade sont, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les travailleurs sur les champs (plantation, récolte, désherbage, pulvérisation, etc.) ;</li> <li>- Les surveillants/contremaîtres (coordinateurs, sans pouvoir disciplinaire) ;</li> <li>- Les travailleurs des usines de conditionnement et de transformation ;</li> <li>- Les préposés à l'entretien (Plombiers, électriciens, constructeurs, mécaniciens etc.),</li> <li>- Les employés de bureau (secrétaires, etc.) ;</li> </ul>		



FAIRTRADE  
INTERNATIONAL

- D'autres travailleurs (chauffeurs, magasiniers, agents d'entretien, cuisiniers, jardiniers, infirmiers, gardiens ou personnel de sécurité, etc.).

Les cadres supérieurs et moyens (emplois qui nécessitent un niveau de formation élevé) ainsi que le personnel de direction (emplois qui donne le droit de prendre des décisions, y compris le droit d'embaucher, de licencier, de discipliner formellement, d'accorder des promotions et de déterminer les salaires) **ne peuvent pas être bénéficiaires** de la Prime Fairtrade. Ces emplois sont, par exemple :

- Cadres supérieurs et moyens : ingénieurs, médecin d'entreprise, personnel formé en comptabilité, superviseurs principaux, praticiens de la santé et de la sécurité au travail ;
- Managers : responsables des ressources humaines, responsables des finances, responsables administratifs, responsables des stations de conditionnement, responsables du contrôle qualité, responsables des travailleurs dans les zones de production/les champs.