



Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée

Principaux changements

Standard pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée Fairtrade

Le Standard Fairtrade révisé pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée est le résultat d'un examen entrepris entre mai et novembre 2023 dans le cadre de l'examen complet du Standard, en mettant l'accent sur la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement.

Le Standard Fairtrade révisé pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée a été approuvé par le Comité des standards en novembre 2023.

Ce document identifie les changements clés apportés au Standard et inclut un tableau décrivant plus en détail l'étendue des changements apportés, suivant la structure du Standard révisé.

Ce document ne décrit pas en détail le contenu des changements. Il ne remplace pas une étude détaillée du Standard révisé et ne fait pas partie du Standard.

Changements clés :

- **La révision du Standard sur la DRDHE.**
- **Nouvelles exigences en matière de respect de la législation nationale, engagement à respecter les droits humains et l'environnement et sensibilisation à ces droits, évaluation et politiques des droits humains et des risques environnementaux, plan d'action,**

Standard pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée Fairtrade, principaux changements, avril 2024

procédure de résolution, système de surveillance et de résolution, dialogue sur la collaboration au sein de la DRDHE et suivi des activités de diligence raisonnable.

- Renforcer les exigences en matière de partage des résultats d'audit avec les travailleurs, de procédure d'examen des plaintes fondée sur les droits humains et de sensibilisation à ce sujet.
- Ajouts à la section des définitions, ajouts à la section de l'intention et de la portée de la DRDHE et réorganisation des exigences.

Aperçu du Standard révisé pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée :

Le Standard Fairtrade révisé pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée est applicable à compter du 1er janvier 2025. Cette version remplace toutes les versions précédentes et inclut les exigences nouvelles et révisées. Ce tableau présente les changements les plus importants. Les nouvelles exigences ou sections sont marquées de la mention « NOUVEAU », les changements apportés aux exigences ou orientations existantes sont marquées de la mention « MODIFIÉ ».

Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée qui commencent leur certification le 1er janvier 2025 ou après cette date devront se conformer aux exigences applicables sans période de transition.

Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée qui sont certifiées avant le 1er janvier 2025 devront se conformer à toutes les exigences applicables après leur cycle de certification régulier. Toutefois, il y aura différentes périodes de transition pour se conformer aux exigences nouvelles ou modifiées.

Section du Standard révisé	Type de changement	Standard révisé 2024 16.04.2024_v 2.0	Commentaires
Présentation	MODIFIÉ	- Suppression de la référence à la législation nationale, qui est désormais une exigence du Standard. - Section des définitions modifiée.	
1. Exigences générales et engagement envers Fairtrade			
Exigences 1.1.2	MODIFIÉ	Résultats d'audit partagés avec les travailleurs (Centr., Année 1).	Cette exigence a été renforcée afin d'améliorer la participation des travailleurs ainsi que leur compréhension du processus d'audit.

			Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer à la partie modifiée de l'exigence pour le 1er janvier 2027.
Exigences 1.1.4	NOUVEAU	Respect du droit national (Centr., Année 0).	Permettre à Fairtrade d'agir en cas de violation des législations nationales sur les sujets couverts par le Standard. Il n'y a pas de période de transition pour cette exigence. Il s'agit d'une exigence réactive.
2. Diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement			
Exigences 4.1.1	NOUVEAU	Engagement écrit en faveur du respect des droits humains et de l'environnement (Centr., Année 0).	Pour signifier que les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée s'engagent à adopter des pratiques responsables et durables. 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.
Exigences 4.1.2	NOUVEAU	Alignement interne des politiques et procédures opérationnelles sur l'engagement à respecter les droits humains et la durabilité environnementale (Centr., Année 3).	Les politiques portent notamment 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. 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.
Exigences 4.1.3	NOUVEAU	Sensibiliser vos parties prenantes à s'engager à respecter les droits humains et l'environnement (Centr., Année 1).	Sensibiliser les parties prenantes aux droits humains contribue à influencer les attitudes et les comportements en matière de protection des droits humains et de durabilité environnementale. Les parties prenantes incluent votre conseil d'administration, la direction, les membres du personnel et les travailleurs. 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.

Exigences 4.2.1	NOUVEAU	Évaluation des risques en matière de droits humains et d'environnement (Centr., Année 1).	<p>L'évaluation des risques permet à l'organisation dépendant d'une main-d'œuvre salariée d'identifier et d'évaluer les risques indésirables réels et potentiels et de les traiter avant qu'ils ne s'aggravent.</p> <p>L'évaluation des risques est effectuée au moins tous les trois ans.</p> <p>Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer pleinement à cette exigence pour le 1er janvier 2027.</p>
Exigences 4.2.2	MODIFIÉ	Mécanisme d'examen des plaintes fondé sur les droits humains (Centr., Année 0).	<p>La mise en place d'un mécanisme d'examen des plaintes est primordiale pour identifier les risques en matière de droits humains et d'environnement. Il sert de système d'alerte précoce pour appuyer l'évaluation des risques, puisqu'il s'agit d'un processus officiel pour recevoir les plaintes des intervenants et y répondre.</p> <p>Cette exigence a été renforcée afin de garantir qu'elle soit fondée sur les droits humains.</p> <p>Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée certifiées avant le 1er janvier 2025 doivent se conformer à la partie modifiée de l'exigence pour le 1er janvier 2026.</p>
Exigences 4.2.3	NOUVEAU	Sensibiliser au mécanisme d'examen des plaintes (Centr., Année 1).	<p>Les travailleurs et les autres parties prenantes doivent connaître le mécanisme d'examen des plaintes pour que ce dernier soit utile.</p> <p>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.</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>
Exigences 4.3.1	NOUVEAU	Politiques relatives aux droits humains et à l'environnement visant à prévenir, répondre et de remédier au moins à trois des problèmes les plus importants identifiés dans le cadre de l'évaluation des risques (Centr., Année 1).	<p>L'élaboration et la mise en œuvre de politiques pour les problèmes les plus importants liés aux droits humains et à l'environnement dans l'organisation aident à remédier à ces problèmes.</p> <p>La politique est révisée au moins tous les trois ans.</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.
Exigences 4.3.2	NOUVEAU	Plan d'action visant à prévenir et à atténuer les problèmes importants identifiés dans vos politiques et à remédier aux cas identifiés (de Centr., année 3).	<p>Les plans d'action énoncent les mesures concrètes que les organisations prendront à court terme pour prévenir et atténuer les problèmes identifiés les plus importants en matière de droits humains et d'environnement.</p> <p>Le plan d'action est révisé chaque année pour le tenir à jour.</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 avril 2027.</p>
Exigences 4.3.3	NOUVEAU	Procédure écrite qui oriente la résolution si des violations des droits humains ou de l'environnement sont identifiées (Centr., Année 1).	<p>Si l'organisation dépendant d'une main-d'œuvre salariée a causé ou contribué à une violation des droits humains ou de l'environnement, elle doit réparer les dommages et/ou participer à la réparation.</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>
Exigences 4.3.4	NOUVEAU	Système de surveillance et de résolution pour détecter les cas de violation des droits humains ou de l'environnement et y répondre. (Dév., Année 3).	<p>L'organisation dépendant d'une main-d'œuvre salariée se concentre sur certains types de violations identifiées comme étant importantes pour l'organisation.</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>
Exigences 4.3.5	NOUVEAU	Dialogue sur la collaboration en matière de DRDHE (Centr., Année 3).	<p>Les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée peuvent recevoir du soutien lorsqu'elles recherchent le dialogue et la collaboration avec leurs acheteurs.</p> <p>Le dialogue consiste à partager des informations sur vos activités de prévention, d'atténuation et de résolution avec au moins un de vos acheteurs Fairtrade.</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>

<p>Exigences 4.4.1</p>	<p>NOUVEAU</p>	<p>Suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité des activités de diligence raisonnable (Centr., Année 3).</p>	<p>Le suivi permet à l'organisation dépendant d'une main-d'œuvre salariée de voir si les activités ont été efficaces, d'identifier et de poursuivre les bonnes pratiques et de changer les activités inefficaces.</p> <p>Les principaux enseignements tirés sont communiqués à l'Assemblée générale des travailleurs et à votre direction et/ ou conseil d'administration et/ ou actionnaires.</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>
-------------------------------	----------------	---	--