



FAIRTRADE
INTERNATIONAL

Standard : principaux changements

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

La révision du *Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée* est le résultat d'un projet de révision stratégique entrepris en 2011 et approuvé par le Conseil de Fairtrade International en 2012 et du projet concernant le Nouveau cadre pour les standards mis en application pour les OPP en 2011. Les deux projets ont inclus des recherches approfondies, des exercices de consultation publique à l'échelle globale et plusieurs ateliers de consultation avec les parties prenantes. Les critères environnementaux ont été exclus de cette révision. Ils ont été révisés au cours du projet concernant le Nouveau cadre pour les standards et incorporés en 2011 au Standard pour les organisations dépendant d'une main-d'œuvre salariée.

La révision du Standard pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée a été approuvée par le Comité des Standards en novembre 2013.

Le document présent identifie les changements clés apportés au Standard et inclut un tableau décrivant dans le détail l'ampleur des modifications effectuées, suivant la structure du nouveau Standard.

Ce document ne décrit pas le contenu des changements dans le détail. Ce document ne remplace pas l'étude détaillée du nouveau Standard et ne fait pas partie du Standard.

Changements clés :

- **Intégration des points d'action clés de la révision stratégique des organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée, de 2012, dans les critères du standard, concernant en particulier :**
 - L'autonomisation collective - renforcement des règles autour de l'organisation des travailleurs et de la liberté d'association

Fairtrade Hired Labour Standard Main Changes, January 2014

- Utilisation et gouvernance de la Prime – assouplissement dans le but d’augmenter le revenu disponible des travailleurs et de permettre aux travailleurs eux-mêmes de décider de la meilleure façon d’utiliser la Prime en vue d’améliorer leurs moyens de subsistance
 - Salaire de subsistance – plus de carté et introduction d’un calendrier pour l’application
 - Renforcement de la position des travailleurs migrants
- **Révision des critères du Standard d’après les résultats d’un suivi continu** de l’application du Standard pour les organisations dépendant d’une main d’œuvre salariée depuis la dernière révision datant de 2005.
- **Application du Nouveau cadre pour les Standards** et intégration à des retours de la consultation initiale sur le Nouveau cadre pour les Standards en 2010.
- Réorganisation du Standard en 5 chapitres (Critères généraux, Développement social, Conditions de travail, Développement environnemental et Commerce) ; le Standard se présente désormais sous forme de tableau.
 - Spécification du calendrier, c.-à-d. du nombre d’années après certification à partir duquel chaque critère devient applicable. Les calendriers sont clairement indiqués pour chaque critère du Standard.
 - Classification des critères en tant que « centraux » ou de « développement » avec une approche de certification différente pour chaque. Pour les détails concernant la classification « centraux » et de « développement » des critères, merci de lire l’introduction révisée du Standard.
 - La reformulation des critères et recommandations en un langage plus simple et plus direct, avec une distinction claire entre les critères obligatoires et les recommandations qui ne sont pas obligatoires.
 - Suppression de thèmes doublons et inutiles et fusion des critères pour plus de simplicité.
 - Inclusion de critères venant du Standard Commercial Fairtrade qui s’appliquent directement aux producteurs. La plupart des producteurs auront à se référer à un seul document pour connaître toutes les règles avec lesquelles ils doivent être en conformité.

Aperçu du nouveau Standard 2014 pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée :

Ce tableau récapitule les changements les plus importants, spécifiant s'il s'agit de modifications, de suppressions ou de nouveaux ajouts.

Section du nouveau standard	Type de changement	Nouveau Standard 2014	Commentaires
Introduction	Modifié	<p>Explication des critères centraux et de développement qui remplacent les critères minimum et de progrès.</p> <p>Dates d'application pour les nouveaux critères pour les nouvelles organisations et pour celles qui existent déjà.</p> <p>Ajout de la définition de la terminologie clé.</p>	Cette partie a été réorganisée et reformulée en conformité avec le reste du Standard.
1. Critères généraux	Ce chapitre couvre les critères concernant le processus de certification et la portée du Standard et vise à fournir le cadre nécessaire pour une mise en œuvre efficace du standard.		
1.1 Certification	Déplacé	À la fois les audits annoncés et ceux qui ne le sont pas doivent être acceptés, et les locaux faisant l'objet d'une sous-traitance doivent également signer un contrat pour accepter les audits, si nécessaire (1.1.1).	Déplacé depuis le Standard commercial Fairtrade.
	Nouveau	Les résultats des audits doivent être partagés avec les travailleurs et les représentants de Fairtrade International doivent être autorisés à interagir avec les travailleurs si besoin (1.1.2, 1.1.3).	<p>Ceci est en conformité avec la stratégie concernant les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée et le retour d'information pour que les travailleurs soient impliqués plus activement dans le processus d'audit.</p> <p>Ceci est en conformité avec la Convention n°169 de l'OIT et</p>

Section du nouveau standard	Type de changement	Nouveau Standard 2014	Commentaires
		Il est désormais obligatoire d'avoir un droit légal et légitime d'utilisation du sol et de propriété foncière et de respecter les droits fonciers des populations locales et indigènes (1.1.7).	correspond à d'autres standards.
	Déplacé	Détails sur le temps et les ressources attribués par l'entreprise pour les réunions du Comité de la Prime Fairtrade, des représentants syndicaux/élus de travailleurs et d'autres comités Fairtrade (1.1.6).	Adapté des recommandations.
	Supprimé	<p>La direction doit avoir la responsabilité globale de la mise en œuvre du standard.</p> <p>Le plan de travail annuel pour les améliorations sociales n'est plus obligatoire.</p> <p>La preuve que les recettes Fairtrade vont promouvoir le développement économique et social des travailleurs.</p> <p>Critère sur la preuve de l'existence d'un système de gestion de la qualité efficace et approprié.</p>	<p>Supprimé en tant que critère car ceci est spécifié dans l'introduction et est nécessaire sans être écrit sous forme de critère.</p> <p>L'impact voulu est difficile à prouver suffisamment pour un audit.</p> <p>Ceci dépasse la portée de Fairtrade.</p>
2. Développement social	Ce chapitre souligne les critères qui sont uniques à Fairtrade et vise à poser les fondations pour que l'autonomisation et le développement puissent avoir lieu.		
2.1 Gestion de la Prime Fairtrade	Modifié	<p>Changement du nom de l'Organe mixte en Comité de la Prime Fairtrade.</p> <p>Les termes de référence pour le Comité de la Prime</p>	Pour plus de clarté, les détails sont adaptés du document explicatif sur la Prime et des critères de

Section du nouveau standard	Type de changement	Nouveau Standard 2014	Commentaires
		Fairtrade ont été reformulés avec plus de détails (2.1.4)	conformité.
	Nouveau	Les paiements de la Prime doivent être versés dans les comptes bancaires établis pour la Prime Fairtrade (2.1.6). Accord légal signé par l'entreprise pour garantir qu'en cas de perte de certification ou de dissolution d'une entreprise, le solde est rendu disponible au Comité de la Prime et utilisé pour des projets en cours et planifiés (2.1.8).	Ajouté pour garantir que les fonds de la Prime sont sécurisés après une perte de certification.
	Déplacé/Modifié	Suggestion de meilleures pratiques dans les recommandations : des informations doivent être fournies concernant les ventes Fairtrade en cours pour effectuer une vérification croisée avec la Prime et le comité interne d'audit (2.1.12)	Adapté des recommandations et des critères de conformité.
	Modifié/Nouveau	La direction doit participer activement et de manière responsable au Comité de la Prime Fairtrade et avoir un rôle de conseiller sans droit de vote. La direction est considérée en qualité de conseillers pour les critères pertinents (2.1.1, 2.1.9, 2.1.13). La direction a le droit de bloquer des dépenses qui seraient en violation avec les règles Fairtrade, soit illégales soit ayant un impact structurel, financier et social négatif sur l'entreprise (2.1.13).	En accord avec la stratégie concernant les organisations dépendant d'une main d'oeuvre salariée pour garantir le pouvoir décisionnel des travailleurs sur l'utilisation de la Prime.
	Déplacé	Le Comité de la Prime Fairtrade doit rencontrer et consulter les travailleurs pour comprendre leurs besoins, y compris les travailleurs migrants et temporaires qui sont	Adapté des recommandations

Section du nouveau standard	Type de changement	Nouveau Standard 2014	Commentaires
		présents (2.1.14).	
	Modifié	Détails fournis concernant les informations exigées pour les descriptions de projet, dans le cadre du Plan de la Prime Fairtrade (2.1.15).	
	Modifié	Le Comité de la Prime Fairtrade doit mener une assemblée générale de travailleurs au moins une fois par an pour élaborer des rapports sur le plan de la Prime Fairtrade et approuver ce dernier (2.1.16)	Ajouté pour renforcer les droits et l'autonomisation des travailleurs
	Nouveau	Les évaluations des risques doivent être entreprises pour tous les projets majeurs, les prêts et les investissements utilisant le fonds de la Prime. Les formations concernant l'évaluation des risques doivent être fournies au Comité de la Prime (2.1.17).	Ajouté pour garantir une utilisation responsable des fonds de la Prime.
	Modifié	Détails fournis pour la structure et sur les informations exigées pour le rapport annuel sur l'utilisation des fonds de la Prime (2.1.18).	
	Modifié	Restriction sur l'utilisation en nature de la Prime supprimée. Les projets impliquant les déboursements individuels de biens non consommables sont autorisés lorsque ces derniers sont accessibles à tous les travailleurs de manière équitable. Il ne s'agit pas de suppléments de salaire (2.1.19)	Adapté de la stratégie pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée pour garantir une utilisation plus flexible de la Prime afin de répondre aux besoins des travailleurs.

Section du nouveau standard	Type de changement	Nouveau Standard 2014	Commentaires
	Nouveau	L'option permet que jusqu'à 20% de la Prime Fairtrade soit distribuée équitablement entre les travailleurs en liquide en tant que bonus Fairtrade si les travailleurs en font le choix et l'approuvent à l'AG (2.1.20).	Adapté de la stratégie pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée pour garantir une utilisation plus flexible de la Prime.
2.2 Renforcement des capacités	Modifié	Une formation doit être fournie aux représentants des travailleurs au Comité de la Prime Fairtrade pour la certification initiale (2.2.2). Formulation ajoutée pour garantir que divers critères de formation ont lieu pendant les heures de travail (2.2.3, 2.2.4)	Pour garantir que les membres du Comité de la Prime Fairtrade sont formés à la certification initiale.
	Nouveau	Des activités doivent être entreprises pour obtenir l'égalité sur le lieu de travail, y compris spécifiquement pour s'occuper de l'emploi et la promotion de personnes qualifiées dans les groupes défavorisés et les minorités (2.2.6).	Adapté de la carte de scores et du retour d'informations sur la politique d' « Accès au Pouvoir Economique des Noirs » d'Afrique du Sud.
	Modifié	Des critères distincts stipulant que des mesures doivent être mises en œuvre pour améliorer l'éducation de tous les enfants de travailleurs (2.2.8) et un soutien pour les installations de crèches doit être fourni (2.2.9).	Adapté des recommandations.
3. Conditions de travail	Cette partie vise à garantir des conditions de travail décentes pour les travailleurs.		
3.1 Non discrimination	Modifié	Ajout du 'statut VIH/SIDA' à la liste des discriminations qui ne sont ni supportées ni tolérées (3.1.1).	

Section du nouveau standard	Type de changement	Nouveau Standard 2014	Commentaires
	Déplacé	<p>Pendant le recrutement des travailleurs, l'entreprise ne doit pas mener de tests de grossesse, VIH ou de maladies génétiques (3.1.2).</p> <p>Une politique soulignant clairement les mesures disciplinaires justes et appropriées doit être établie et mise en œuvre (3.1.4).</p> <p>Une politique interdisant clairement un comportement indésirable de nature sexuelle doit être établie et mise en œuvre (3.1.6).</p> <p>Les dossiers et raisons de tous les contrats résiliés doivent être conservés et indiquer sur les travailleurs sont membres d'un syndicat ou s'ils sont représentants élus des travailleurs (3.1.8).</p>	Déplacé des recommandations aux critères.
	Nouveau	Tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité ou leur statut de résidence, y compris les travailleurs saisonniers/temporaires et migrants, doivent avoir le droit d'être élus en tant que représentants des travailleurs et/ou membres du Comité de la Prime Fairtrade (3.1.9).	Adapté de la stratégie pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée pour soutenir les droits et la représentation des travailleurs migrants.
3.2 Interdiction du travail forcé	Clarifié	Clarification dans la formulation des critères.	
3.3 Travail des enfants et protection des enfants	Modifié	Recommandations supplémentaires ajoutées sur les droits des enfants en accord avec les principes directeurs de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant des Nations Unies (3.3.1).	

Section du nouveau standard	Type de changement	Nouveau Standard 2014	Commentaires
	Déplacé	<p>Une politique sur le travail des enfants doit être établie et mise en œuvre, y compris un communiqué clair contre le travail des enfants et un engagement clair envers l'adoption d'une approche reposant sur le droit de l'enfant en vue de protéger et remédier à la situation des enfants concernés (3.3.3).</p>	<p>Adapté des recommandations. Fairtrade International doit construire la capacité de tous les opérateurs sur la protection des enfants et l'élimination du travail des enfants.</p>
	Déplacé/Modifié	<p>Si des enfants de moins de 15 ans ont été employés, ou si des enfants de moins de 18 ans ont été employés pour un travail dangereux ou à des fins d'exploitation, il faut s'assurer que ces enfants ne s'engagent pas ou ne courent pas le risque de s'engager dans des formes de travail encore pires</p> <p>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 doit être développé pour garantir ce qui précède (3.3.4).</p>	<p>Adapté des recommandations et aligné sur le Standard des Organisations de Petits Producteurs.</p>

Section du nouveau standard	Type de changement	Nouveau Standard 2014	Commentaires
3.4 Liberté d'association et de négociation collective	Modifié/Nouveau	<p>Un point local de contact est introduit, désigné par Fairtrade International, visant à soutenir les travailleurs dans la connaissance et la compréhension de leurs droits et à établir et faire fonctionner des syndicats, à la demande (3.4.2).</p> <p>Acceptation active de la part de l'entreprise de la Liberté d'association en signant le document fourni par Fairtrade International dans l'annexe du Standard pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée (3.4.3).</p> <p>Le droit de se syndiquer est garanti par les entreprises sous forme écrite et doit être communiqué et compris par les travailleurs (3.4.4).</p>	<p>Adapté de la stratégie pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée pour adopter une acceptation proactive de la Liberté d'association et soutenir les droits des travailleurs.</p>
	Nouveau	<p>Dans les cas où les travailleurs ne sont pas représentés par un syndicat reconnu pour négocier collectivement avec l'entreprise, la direction doit autoriser les représentants des organisations syndicales qui représentant les travailleurs dans le secteur ou la région de rencontrer les travailleurs dans les locaux de l'entreprise ou dans un autre lieu à des heures convenues pour les informer sur les syndicats.</p> <p>Si les travailleurs ne sont pas inclus dans une relation de négociation collective, l'organisme de certification déterminera si une quelconque intimidation ou coercition ont joué dans cette décision. La clarification concernant ce qui constitue un syndicat est dans les recommandations (3.4.5).</p>	<p>Adapté de la stratégie pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée pour soutenir la Liberté d'association et pour soutenir la représentation des travailleurs à la certification initiale.</p>

Section du nouveau standard	Type de changement	Nouveau Standard 2014	Commentaires
	Modifié	<p>Il doit y avoir une forme d'organisation de travailleurs indépendants élue démocratiquement établie afin de représenter les travailleurs dans l'entreprise et de négocier avec la direction. Les travailleurs doivent prendre eux-mêmes l'initiative et doivent être autorisés à s'organiser indépendamment de la direction (3.4.6).</p> <p>L'accès aux représentants de syndicats doit être autorisé et des réunions doivent avoir lieu sans ingérence ou surveillance. L'horaire et le lieu doivent être convenus à l'avance et les travailleurs doivent être autorisés à participer à des réunions syndicales sur le lieu de travail pendant les pauses programmées et en dehors des heures de travail (3.4.7).</p> <p>Les critères concernant les réunions des représentants des travailleurs ont été fusionnés pour former un seul critère consolidé (3.4.9).</p>	<p>Adapté de la stratégie pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée et du retour d'informations régional.</p> <p>Recommandation adaptée du Standard pour les Organisations de Petits Producteurs.</p>
	Déplacé	<p>Les résultats des réunions tenues entre les représentants des travailleurs et la direction doivent être signés et affichés de manière visible dans la langue principale utilisée sur le lieu de travail (3.4.10).</p>	<p>Déplacé aux critères depuis les recommandations et les critères de conformité.</p>
	Modifié	<p>Lorsqu'il n'y a pas de convention collective, l'entreprise doit s'engager de manière proactive dans un processus afin d'entamer un accord collectif avec les représentants élus des travailleurs.</p> <p>Des négociations peuvent avoir lieu avec un syndicat reconnu ou avec de représentants élus des travailleurs en l'absence d'un syndicat, mais uniquement lorsque ces</p>	<p>Adapté de la stratégie pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée</p>

Section du nouveau standard	Type de changement	Nouveau Standard 2014	Commentaires
		<p>représentants élus des travailleurs sont prévus par la loi et autorisés légalement à négocier (voir 3.4.5).</p> <p>Lorsque les travailleurs ont librement et spécifiquement décidé de ne pas former ou de ne pas s'affilier à un syndicat et ne sont pas légalement autorisés à entreprendre des négociations collectives, alors le critère concernant la négociation collective est levé (3.4.12).</p> <p>Une recommandation détaillée a été ajoutée pour clarifier l'intention.</p>	
<p>3.5 Conditions de travail</p>	<p>Modifié/Nouveau</p>	<p>Les salaires et bénéfices doivent atteindre les marqueurs des salaires de subsistance déterminés par Fairtrade International en augmentant annuellement les salaires réels par paliers négociés avec les représentants élus des travailleurs. Une recommandation a été ajoutée pour expliquer les salaires réels et les salaires de subsistance (3.5.4). Des détails supplémentaires concernant les contrats d'emploi ont été ajoutés aux recommandations (3.5.6).</p> <p>Les travailleurs doivent avoir un exemplaire signé de leur contrat dans un format et une langue qu'ils comprennent (3.5.9). Explications et recommandations ajoutées concernant les circonstances exceptionnelles pour les jours de repos (3.5.10).</p> <p>Ajout de clarification concernant les congés maladie (3.5.15).</p> <p>Compensation et salaire minimum désormais affirmés pour le congé maternité en conformité avec l'OIT. Clarification sur le fait que la résiliation de contrat n'est pas autorisée</p>	<p>Déplacé aux critères depuis les recommandations.</p> <p>Adapté de la stratégie pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée pour</p>

Section du nouveau standard	Type de changement	Nouveau Standard 2014	Commentaires
		<p>pendant la grossesse ou le congé maternité, sauf pour une raison indépendante (3.5.16).L'année d'application pour que les travailleurs locaux, migrants, saisonniers/temporaires et permanents reçoivent des conditions d'emploi et de bénéfices égales pour un même travail est changée de l'Année 6 à l'Année 3 (3.5.21).</p> <p>Clarification fournie pour l'utilisation de travailleurs en contrat de sous-traitance pour un travail non régulier et sur le fait que les contrats doivent être écrits entre l'entreprise et le contractant (3.5.24).</p> <p>L'année d'application pour la mise en place et la communication des procédures concernant les griefs, y compris pour harcèlement sexuel, a été changée de l'Année 1 (et Année 3 pour le harcèlement sexuel) à l'Année 0.</p> <p>Détails supplémentaires sur ce que doit inclure une procédure de grief (3.5.27).</p> <p>Détails supplémentaires pour la mise à disposition de logements pour les travailleurs, contenant des recommandations supplémentaires sur la définition d'un logement adéquat et décent en accord avec la fiche d'information de l'OIT n°6, sur le logement des travailleurs (3.5.28).</p>	<p>renforcer le soutien pour les travailleurs migrants et saisonniers/temporaires.</p> <p>Déplacé aux critères depuis les recommandations.</p> <p>Adapté de la stratégie pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée et reposant sur les Conventions de l'OIR et le retour d'informations de la surveillance.</p>
	Nouveau	Si des travailleurs migrants ou saisonniers sont employés par le biais d'une agence ou d'une personne contractante, leur embauche et leurs conditions de travail sont également en conformité avec ce Standard (3.5.26).	Adapté de la stratégie pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée pour renforcer les droits et la protection des droits des travailleurs.

Section du nouveau standard	Type de changement	Nouveau Standard 2014	Commentaires
		<p>Les frais de recrutement ou d'agence et de Visa encourus lors du recrutement actif de travailleurs d'autres régions ou pays doivent être payés par l'entreprise. Les frais de déplacement pour les travailleurs en provenance et à destination de leur pays ou région d'origine, si la période de travail dure moins d'une année, doivent également être payés (3.5.26).</p>	
	Déplacé	<p>Pour le travail reposant sur la production, les quotas et le travail à la pièce, pendant les heures normales de travail, l'entreprise doit payer l'équivalent d'un travail moyen payé à l'heure pour un volume de travail gérable. (3.5.3)</p> <p>Le détail concernant les heures supplémentaires est passé des recommandations aux critères (3.5.11)</p> <p>Respect des pauses et des déjeuners (3.5.14)</p> <p>Si l'entreprise sous-traite des travailleurs, elle doit avoir en sa possession des registres des travailleurs sous contrat (3.5.25)</p>	Ancienne recommandation reformulée en tant que critère
3.6 Santé et sécurité sur le lieu de travail	Modifié	<p>Détails et recommandations supplémentaires sur la représentation du comité pour la santé et la sécurité et sa communication avec la main d'œuvre (3.6.3).</p> <p>Spécification de la fréquence des formations Santé et sécurité ajoutée et que des rapports doivent être conservés (3.6.6).</p> <p>Ajout de détails aux critères sur les toilettes et dispositifs de lavage pour tous les travailleurs (3.6.9)</p> <p>Critère selon lequel les travailleurs ne peuvent appliquer</p>	

Section du nouveau standard	Type de changement	Nouveau Standard 2014	Commentaires
		<p>l'épandage que pendant 4 heures par jour a été remplacé par « Les instructions en matière de sécurité figurant sur l'étiquette des produits doivent être observées. » (3.6.23).</p> <p>La majeure partie de la recommandation précédente a été réécrite en tant que critère et certains des critères ont été séparés (3.6.1, 3.6.3, 3.6.7, 3.6.8, 3.6.10, 3.6.15, 3.6.17, 3.6.18, 3.6.20, 3.6.26, 3.6.28, 3.6.31).</p>	
	Déplacé/Nouveau	<p>Délai d'entrée spécifique donné lorsqu' aucune définition de délai d'entrée n'est formulée explicitement par le fabricant pour les pratiques utilisées par l'entreprise en matière de cultures (3.6.24).</p> <p>Des outils appropriés ainsi que des vêtements de travail convenables doivent être fournis pour les travailleurs (3.6.25).</p>	Adapté du Standard Fairtrade pour les fleurs et les plantes
	Supprimé	Les critères pour la politique et le plan de travail concernant la santé et la sécurité ont été supprimés.	Critère général sur la santé et la sécurité renforcé, donc politique et plan ne sont plus nécessaires.
4. Développement environnemental	L'objectif de cette partie est de garantir que l'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.		
	Clarifié	La portée de l'application pour les critères concernant les substances interdites et les OGM est reformulée pour clarifier qu'ils sont applicables à <u>toutes</u> les cultures pour lesquelles une entreprise est certifiée (peu importe qu'elles soient vendues en tant que Fairtrade ou non au final) et à tous les champs où elles sont cultivées (parties sur la	

Section du nouveau standard	Type de changement	Nouveau Standard 2014	Commentaires
		gestion des nuisibles et OGM).	
	Date repoussée	La date limite pour les exceptions sur demande concernant des substances spécifiques interdites (apparaissant dans la Liste Rouge des substances interdites) est repoussée à juin 2015. La révision de la Liste Orange des substances interdites est également repoussée à juin 2015 (4.2.15 et Liste des substances interdites).	
5. Commerce	Ce chapitre souligne les réglementations à observer en vue de vendre des produits Fairtrade.		
5.1 Traçabilité	Déplacé	Des critères ont été inclus pour garantir la traçabilité des produits Fairtrade, à la fois physiquement et par le biais de la documentation (5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.1.4, 5.1.5, 5.1.6).	Adapté du Standard commercial
5.2 Approvisionnement	Déplacé	Le stock produit plus d'une année avant la certification initiale ne peut pas être vendu en qualité Fairtrade (5.2.1).	Adapté du Standard commercial
5.3 Contrats	Déplacé	Les critères sont l'exécution des contrats et sur la suspension et la perte de certification sont déplacés depuis le Standard commercial (5.3.1, 5.3.2, 5.3.3).	Adapté du Standard commercial
5.4 Utilisation de la Marque déposée Fairtrade	Déplacé	Les détails et recommandations sur les procédures adéquates d'utilisation de la Marque déposée Fairtrade pour l'emballage ou le matériel promotionnel (5.4.1). Les entreprises vendant des produits finis Fairtrade directement aux consommateurs sous leur propre nom de marque avec la Marque Fairtrade doivent d'abord signer un contrat avec Fairtrade International ou avec une Organisation Fairtrade nationale (5.4.2).	Adapté du Standard pour les Organisations de Petits Producteurs et du Standard commercial.

