

## Lignes directrices concernant les règles révisées pour la Prime Fairtrade

La version révisée du Standard pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée introduit une approche plus souple de la Prime Fairtrade qui permet aux travailleurs de choisir librement l'utilisation qu'ils peuvent en faire. Cette approche se fait en deux volets : 1) Il n'y a plus de limite aux projets dans lesquels les bénéfices sont réalisés via des utilisations « en nature » et 2) jusqu'à 20% de la Prime Fairtrade peut être distribuée en espèces. En outre, jusqu'à 50% de la Prime peut être distribué en espèces dans des circonstances exceptionnelles, lorsqu'il y a une majorité de travailleurs migrants ou en cas de catastrophe naturelle.

Ce document a pour objectif de fournir des lignes directrices aux Comités de la Prime Fairtrade et aux employés afin de garantir que les travailleurs comprennent toutes les implications de l'application des nouvelles règles et de préserver l'harmonie sur le lieu de travail. Pour Fairtrade, il est important de fournir des lignes directrices aux travailleurs qui ne sont pas encore familiarisés avec cette nouvelle utilisation de la Prime, et de souligner la procédure prescrite par le Standard. Nous insistons en outre sur le fait que la Prime appartient aux travailleurs, qui décident de la manière de la dépenser.

Standard pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée de Fairtrade International, critère 2.1.20<sup>1</sup> :

**2.1.20** Les travailleurs peuvent choisir de distribuer annuellement jusqu'à 20% de l'argent de la Prime Fairtrade équitablement entre tous les travailleurs en espèces sous forme de bonus Fairtrade.

Dans le cas où les travailleurs choisissent l'option de distribuer une partie de l'argent de la Prime en espèces aux travailleurs, le Comité de la Prime Fairtrade **doit consulter** les représentants des travailleurs pour garantir que le processus de négociation collective n'est pas sapé.

**Recommandations :** Les travailleurs eux-mêmes doivent être habilités à décider de la meilleure utilisation à faire de l'argent de la Prime en vue d'améliorer leurs moyens de subsistance. Comme pour toutes les dépenses de la Prime, s'ils optent pour cette possibilité, toute distribution d'argent liquide doit répondre au critère 2.1.19, est présentée dans le plan de la Prime Fairtrade (2.1.15) et est approuvée démocratiquement à l'Assemblée Générale des travailleurs (2.1.16). La distribution d'espèces est considérée comme un projet important et exige qu'une évaluation des risques soit présentée à l'AG (2.1.17).

Une distribution équitable signifie que toute distribution d'espèces doit être effectuée a minima en fonction du temps de travail effectué, mais il est encouragé d'envisager la distribution d'argent liquide en fonction des besoins, afin de soutenir les plus précaires et ceux qui ont les besoins les plus importants.

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. Dans des circonstances exceptionnelles uniquement, 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

<sup>1</sup> Les critères relatifs sur la gestion et l'utilisation de la Prime incluent 2.1.13, -2.1.20 dans le Standard Fairtrade pour les Organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée pp. 11 et 13.

main d'œuvre qui ne peuvent pas bénéficier des projets de la Prime, ou en cas de catastrophe naturelle ou autre manifestation naturelle. Dans ce cas, les demandes exceptionnelles sont soumises à l'approbation de l'organisme de certification avant toute distribution supplémentaire d'espèces.

Le Comité de la Prime Fairtrade peut d'ores et déjà inclure des représentants élus des travailleurs impliqués dans le processus de négociation collective et donc n'est pas forcément obligé de consulter en-dehors du Comité de la Prime.

## Application du critère

### 1. Prévention de l'affaiblissement du processus de négociation collective

Le processus de négociation collective se déroule entre les syndicats et les employeurs. **Fairtrade définit un syndicat comme : Un syndicat est une organisation permanente (de travailleurs) établie pour représenter les travailleurs, y compris à travers la négociation collective sur les conditions de leur travail.<sup>2</sup> Une telle organisation, quelle que soit son appellation selon les différentes régions, est considérée par Fairtrade comme étant un syndicat.** Il est possible que la distribution de la Prime aux travailleurs sous forme d'espèces sape la position de négociation du syndicat. Par exemple, l'employeur peut avancer qu'il n'est pas obligé d'augmenter les salaires puisque les travailleurs ont déjà perçu un revenu supplémentaire via la distribution de la Prime.

Le Standard pour les Organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée énonce clairement que la Prime ne peut pas se substituer aux salaires. Cette règle est incluse pour protéger les travailleurs de la situation décrite précédemment. Le critère 2.1.19, qui souligne les utilisations autorisées ou non de la Prime, énonce : *La Prime Fairtrade ne doit pas être utilisée comme supplément salarial pour les travailleurs.*

**Lorsque le Comité de la Prime Fairtrade suggère des versements en espèces aux travailleurs, Fairtrade recommande de distribuer l'argent sous la forme d'un bonus Fairtrade pour éviter toute confusion avec les salaires et avantages réguliers pour lesquels l'employeur est responsable.**

**L'employeur ne peut en aucun cas soulever la question des versements de la Prime au cours du processus de négociation collective. Ces versements ne peuvent en aucun cas constituer le moindre argument avancé par la direction au cours du processus de négociation.**

Il est également énoncé dans la Section 2.1.20 que le Comité de la Prime Fairtrade doit consulter le(s) syndicat(s) (voir définition ci-dessus) lors de la proposition d'un projet de bonus Fairtrade aux travailleurs. Ceci permet de garantir que le syndicat peut peser si la distribution d'espèces sape d'une quelconque manière le processus de négociation. Le point de vue des dirigeants syndicaux sur le lieu de travail doit

---

<sup>2</sup> Section 3.4.5 du Standard pour les Organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée.

être pris en considération, puisqu'ils ont la responsabilité légale de la négociation des salaires, des avantages monétaires et même des avantages en nature (non monétaires) au nom des travailleurs.

**Fairtrade recommande de tenir une réunion annuelle entre le Comité de la Prime Fairtrade et les représentants syndicaux du lieu de travail et le(s) représentant(s) syndical(aux) pour débattre du plan de bonus Fairtrade, pour éviter le risque de saper le processus de négociation collective ou la position du syndicat sur le lieu de travail et pour trouver le moyen de réduire ce risque. Fairtrade recommande que le Comité de la Prime Fairtrade ne propose pas de projet de bonus dans le cadre du plan annuel de la Prime s'il n'arrive pas à un accord avec le syndicat. Fairtrade recommande, en cas de présentation d'une proposition de bonus Fairtrade à l'Assemblée Générale du Comité de la Prime Fairtrade, que cette proposition soit soumise de paire avec les représentants syndicaux élus sur le lieu de travail.**

**Il ne faut pas penser que si un membre du syndicat est au Comité de la Prime Fairtrade, il ou elle est impliqué/e dans le processus de négociation et qu'il ou elle a un mandat pour parler de ces questions (par ex. dans le cas de négociations sectorielles). En cas de doute, veuillez contacter le représentant syndical à plein temps.**

**Fairtrade recommande que les paiements en espèces ou autres remboursements individuels aux travailleurs de la Prime Fairtrade soient enregistrés dans les accords de convention collective entre la direction et le(s) syndicat(s). Une distinction sera clairement établie entre les remboursements de la Prime et les paies et avantages négociés. Ceci prouve que le(s) syndicat(s) est conscient de la Prime et consulté quant à son utilisation et que toutes les parties comprennent clairement le processus distinct de gestion de la Prime des processus de négociation collective.**

Ce processus a pour objectif d'éviter que le bonus Fairtrade n'entraîne de discorde entre les travailleurs sur le lieu de travail et de garantir que le syndicat local peut être efficace à la table des négociations collectives.

## 2. Les prises de décisions autonomes des travailleurs

La Prime est gérée par les travailleurs pour les travailleurs. Le Critère 2.1.13 énonce que la direction a un rôle important à jouer dans les 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.* Il est précisé que la direction a un rôle *purement consultatif et n'a pas le droit de vote.* Il

est important de reconnaître : d'un côté la direction est responsable de l'harmonie sur le lieu de travail et offre une grande expertise au bénéfice des membres travailleurs du Comité de la Prime Fairtrade. D'un autre côté, **l'employeur ne doit pas diriger ou dominer la discussion au Comité de la Prime Fairtrade, et encore moins présider la réunion ou en prescrire le résultat.** L'objectif est qu'avec le temps, une formation et autres soutiens de la direction, les capacités de leadership du Comité de la Prime Fairtrade seront améliorées. Il est cependant un principe fondamental de Fairtrade que les travailleurs, étant en mesure de décider comment répondre au mieux à leurs besoins, ont l'autonomie nécessaire pour décider de l'utilisation de la Prime.

Ce principe s'applique à toutes les utilisations de la Prime Fairtrade, y compris les projets en espèces et en nature. Si les travailleurs décident de dépenser la Prime sous forme d'argent liquide, cela signifie qu'ils souhaitent avoir la liberté d'utiliser l'argent comme bon leur semble. Toute suggestion de la part de la direction sur la manière de dépenser les versements en espèce limiterait la liberté des travailleurs de disposer de l'argent de la façon qui leur convient le mieux individuellement.

**Comme pour tout autre projet, le Comité de la Prime Fairtrade se réunira avec les représentants de la direction pour discuter les plans pour un bonus Fairtrade avant de soumettre le projet à l'Assemblée Générale. Ceci permet une première analyse de la faisabilité du bonus Fairtrade et fait partie d'une évaluation plus large des risques. Il convient de souligner que la distribution d'espèces est considérée comme un projet majeur qui exige une évaluation des risques en vue d'être présenté à l'AG.**

### 3. Les obstacles juridiques à une utilisation souple de la Prime

Dans certaines régions, le paiement de la Prime sous forme d'espèces entraîne des conséquences juridiques. Les travailleurs peuvent avoir à payer des impôts sur l'argent de la Prime qu'ils auront touché. Dans certains cas, un bonus de la Prime peut entraîner la perte du statut d'organisme à but non lucratif du fonds de la Prime, avec le risque que toute la Prime du fonds soit assujettie à l'impôt. Dans certains pays, le paiement de la Prime pourrait être complètement interdit. En conséquence, il est primordial que le Comité de la Prime s'informe consciencieusement afin que le fonds de la Prime ne soit pas compromis. Malheureusement, Fairtrade n'est pas en position de prodiguer des conseils juridiques sur ces questions dans chaque région où nous certifions des entreprises dépendant d'une main d'œuvre salariée. Pour cette raison, Fairtrade exige que le Comité de la Prime Fairtrade entreprenne une évaluation des risques avant d'envisager toute distribution de la Prime en liquide (exigence 2.1.17<sup>3</sup>)

---

<sup>3</sup> **2.1.17** *Le Comité de la Prime Fairtrade doit gérer le fonds de la Prime de manière responsable ; en conséquence, une évaluation des risques doit être entreprise pour tous les projets majeurs. Cela inclut les prêts et les investissements, qui doivent être entrepris avec toutes les formalités et garanties nécessaires.*

**Fairtrade préconise que le Comité de la Prime Fairtrade contacte les autorités locales pour comprendre les implications légales et fiscales d'un paiement de la Prime et explorer les moyens d'éviter ces coûts et tout autre coût imprévu. L'Assemblée Générale doit être informée des résultats avant que la proposition soit soumise au vote. Aucune utilisation illégale de la Prime ne peut être proposée.**

#### 4. Distribution équitable

Il est normal que davantage de libertés s'accompagne de davantage de responsabilités. Le Comité de la Prime Fairtrade a la responsabilité de déterminer les besoins des travailleurs, sur la bases des données qu'ils reçoivent des travailleurs eux-mêmes, y compris les besoins spécifiques des femmes, des travailleurs temporaires et migrants. Clairement, il ne s'agit pas là d'une tâche facile. Les besoins de tous les types de travailleurs doivent être pris en considération. Afin de déterminer de quelle manière les travailleurs migrants et temporaires peuvent bénéficier au mieux de la Prime, le Comité de la Prime doit leur parler afin d'évaluer leurs besoins, y compris les besoins au sein de leurs communautés (voir critère 2.1.14 pour plus de détails<sup>4</sup>). Une fois les besoins déterminés pour tous les travailleurs, les projets de la Prime, y compris la distribution d'espèce et les projets en nature, peuvent être planifiés en prenant en considération les différents groupes de travailleurs et leurs besoins.

**La distribution d'espèces dans le cadre du bonus Fairtrade doit s'effectuer sur une base équitable, et la distribution en nature d'avantages non consommables doit être également accessible à tous les travailleurs, hommes comme femmes, permanents comme saisonniers.**

---

<sup>4</sup> **2.1.14** Le Comité de la Prime Fairtrade **doit se réunir** avec les travailleurs et les **consulter** pour comprendre leurs besoins et discuter de leurs idées de projets régulièrement.

*Ces informations et les réunions de consultation **doivent se tenir** pendant les heures de travail et observer 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 **doit être 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.*

La distribution équitable signifie par exemple que toute distribution d'espèces doit être effectuée a minima en fonction du temps de travail, mais il est préconisé d'envisager la distribution d'espèces sur la base des besoins, afin de soutenir les plus précaires qui ont les besoins les plus élevés : par exemple, plus d'argent pour les mères célibataires.

#### 5. Espèces, bénéfiques individuels ou projets collectifs

**Dans le cadre de l'évaluation des risques pour l'utilisation de la Prime, le Comité de la Prime doit prendre en considération l'impact d'un paiement de la Prime sur les projets existants et à long terme.** Peut-être certains projets ne peuvent-ils pas démarrer ou se poursuivre parce que les travailleurs préfèrent recevoir des espèces. Peut-être le personnel sur ces projets ou l'entretien des bâtiments ne peuvent-ils pas être payés. Dans ce cas, le Comité de la Prime doit expliquer aux travailleurs lors de l'Assemblée Générale les conséquences sur les projets collectifs et pourquoi elle propose de payer la Prime en espèces.

**Bien que Fairtrade ne détermine pas la manière dont l'argent de la Prime est distribué, nous fournissons des exemples à suivre au Comité de la Prime Fairtrade pour garantir que l'argent de la Prime bénéficie de la meilleure manière possible aux travailleurs, à leurs familles et aux communautés, et que l'investissement continu dans le renforcement des capacités, le développement économique, l'environnement et les projets communautaires sont encouragés.**

La prime peut être allouée des façons suivantes, en gardant à l'esprit que les principaux avantages concernent tous les bénéficiaires visés :

- aux projets qui bénéficient directement aux travailleurs (potentiellement les 20% de la distribution des espèces)
- aux projets qui bénéficient directement aux travailleurs et aux familles
- aux projets qui bénéficient directement à la communauté à laquelle appartiennent le travailleur et sa famille
- à l'administration du Comité de la Prime Fairtrade
- à la Prime allouée aux projets générateurs de revenus

Les agents de terrain de Fairtrade peuvent donner d'autres conseils afin de prendre en considération les différents projets de la Prime ainsi que leurs bénéficiaires.

#### Exemple de prise de décision sur l'utilisation de la Prime :

Une ferme horticole reçoit 200 000 USD en Prime une année donnée et compte 2 000 travailleurs. Vingt pour cent de 200 000 dollars donnent 40 000 dollars. Divisés par 2 000, cela signifie que chaque travailleur reçoit 20 dollars sur cette période d'une année. Au Kenya, cela représente un peu plus d'un salaire hebdomadaire pour un travailleur expérimenté.



Les coûts d'opportunité de cette proposition englobent tous les projets collectifs qui coûteraient également 40 000 dollars à lancer ou à entretenir. Dans certains cas, les travailleurs investissant 40 000 dollars ensemble dans un projet collectif pourraient fournir plus d'avantages collectivement qu'un seul versement de 20 dollars par an. Dans ce cas, il est plus pertinent pour les travailleurs d'utiliser la Prime collectivement plutôt qu'individuellement.

Dans d'autres cas, la taille du fonds de la Prime, comparée au nombre de travailleurs, offrira aux travailleurs l'opportunité de bénéficier d'un paiement considérable en espèces et en même temps de permettre aux travailleurs de conserver les avantages de leurs projets collectifs.

Quel que soit le résultat des processus permettant de planifier l'utilisation de la Prime, le Comité de la Prime doit déterminer ses options et les peser consciencieusement. Le Comité de la Prime et les représentants des syndicats peuvent toujours approcher le chargé d'appui Fairtrade pour plus d'informations, conseils et formations. Fairtrade maintient son engagement en vue d'œuvrer avec les travailleurs, renforcer leur capacité à gérer la Prime et participer dans les milieux du travail selon leurs souhaits.