© Anand Parmar

Standard Fairtrade pour le textile

Version actuelle :	22.03.2016_v1.2
Prochaine révision prévue :	2021

Pour tout commentaire : standards-pricing@fairtrade.net

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

FAIRTRADE INTERNATIONAL

Table des matières

Introduction 3
Objectif 3
Théorie du changement 3
Références 6
Mode d'emploi du standard 6
Mise en œuvre 8
Application 9
Définitions 9
Suivi des modifications 11
Historique des modifications 12
1. Exigences générales et engagement envers Fairtrade 13
1.1 L'engagement envers Fairtrade 13
1.2 Comité de conformité 14
1.3 Accès et transparence des audits 17
1.4 Systèmes de gestion 19
2. Développement social 21
3. Conditions de travail 23
3.1 Non-discrimination 24
3.2 Interdiction du travail forcé et du travail obligatoire 26
3.3 Travail des enfants et protection des enfants 26
3.4 Liberté d'association et de négociation collective 28
3.5 Conditions de travail : salaires, avantages et heures de travail 32
3.6 Santé et sécurité sur le lieu de travail 40
4. Responsabilité environnementale 47
4.1 Gestion des substances dangereuses 47
4.2 Eaux usées 48
4.3 Émissions dans l'air 49
4.4 Consommation d'énergie 49
4.5 Déchets 50
4.6 Système de gestion de l'environnement 51
5. Commerce 51
5.1 Traçabilité 51
5.2 Composition du produit et approvisionnement 52
5.3 Contrats 53
5.4 L'achat de coton graine 54
5.5 Utilisation de la marque déposée Fairtrade et communication 57
5.6 Exigences pour les titulaires de marques 57
Annexe 1 Liste des substances interdites pour les textiles 59
Annexe 2 Critères sur les fibres responsables 69
Annexe 3 Protocole de liberté d'association 70

Introduction

Objectif

Le Commerce équitable Fairtrade est une stratégie visant à promouvoir le développement durable et à réduire la pauvreté par le biais du commerce équitable. L'objectif du Standard Fairtrade pour le textile est de fixer les critères déterminant la participation au système Fairtrade qui s'appliquent aux travailleurs tout au long de l'intégralité de la chaîne d'approvisionnement, en leur garantissant une vie décente et en les autonomisant en vue de combattre la pauvreté, de renforcer leur position et de prendre davantage le contrôle de leur vie. Les critères veillent à ce que les employeurs paient des salaires décents, garantissent le droit de s'affilier à des syndicats et assurent que les principes sont observés en matière de santé, de sécurité et d'environnement.

Les standards Fairtrade s'appliquent également aux conditions commerciales par le biais du Standard pour les acteurs commerciaux Fairtrade et par le biais de contrats de licence entre Fairtrade International et les marques et partenaires commercialisant des produits textiles.

Théorie du changement

La théorie du changement décrit le changement qu'une initiative tel que le Commerce Équitable Fairtrade souhaite voir à l'œuvre dans le monde, et sa propre compréhension de la façon dont elle peut contribuer à ce changement. Vous trouverez ci-dessous (Schéma 1) une brève explication de la théorie du changement de Fairtrade soulignant les aspects les plus pertinents pour le Standard Fairtrade pour le textile. Vous pourrez trouver des informations supplémentaires sur la théorie du changement de Fairtrade sur le site internet de Fairtrade International.

Fairtrade vise à soutenir les petits producteurs et les travailleurs qui sont marginalisés par le système commercial. La vision de Fairtrade est celle d'un monde dans lequel les petits producteurs et les travailleurs peuvent jouir de moyens de subsistance sûrs et durables, réaliser leur potentiel et décider de leur avenir. Pour concrétiser cette vision, Fairtrade a identifié trois objectifs sur le long terme[1]:

- **Rendre le commerce équitable**
- Autonomiser les petits producteurs et les travailleurs
- Promouvoir les moyens d'existence durables

Pour atteindre ces buts, Fairtrade a pour objectif d'apporter des changements simultanément dans quatre sphères:

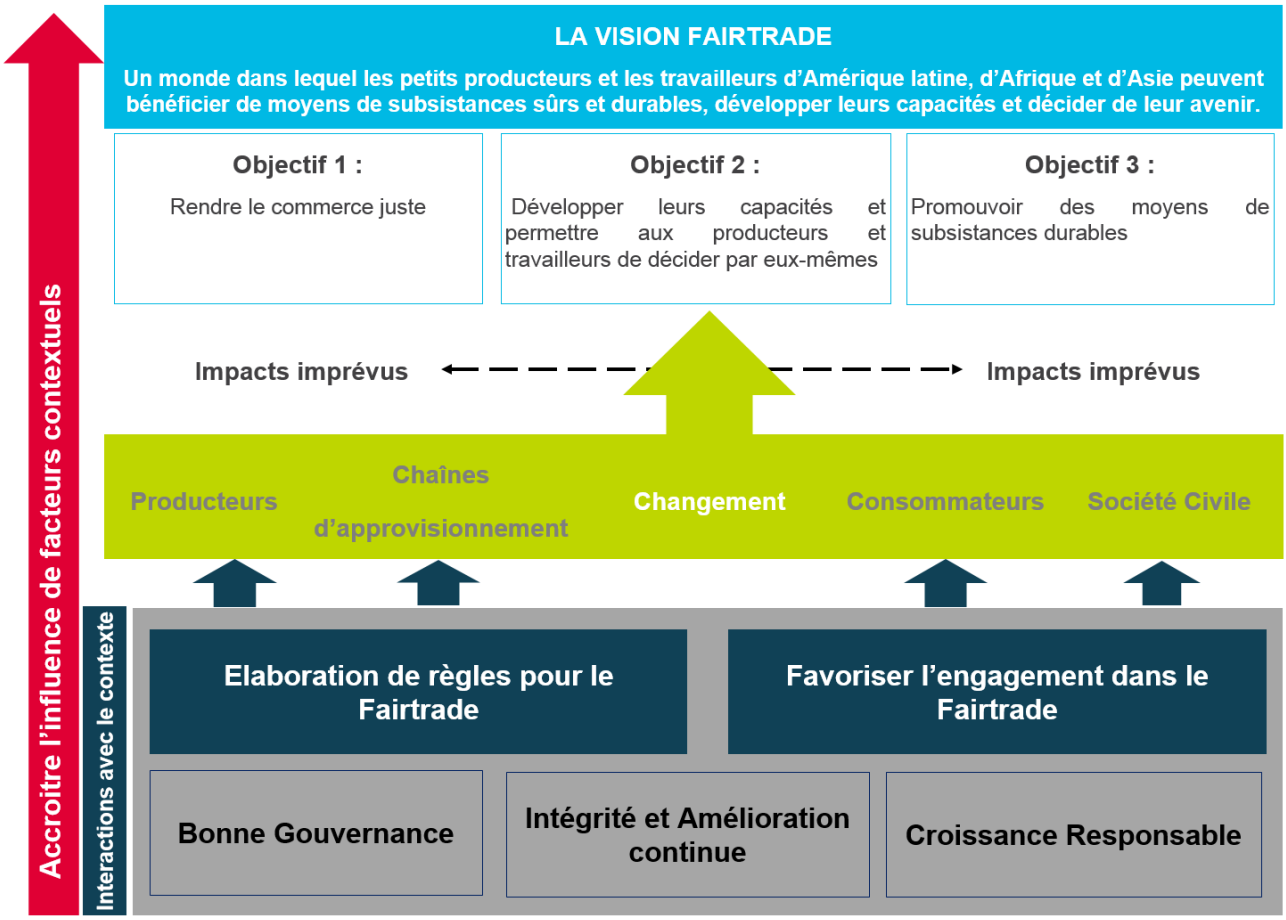
- Les organisations de petits producteurs et de travailleurs
- **Les pratiques commerciales de la chaîne d'approvisionnement**
- Le comportement des consommateurs
- L'action de la société civile

Le Standard Fairtrade pour le textile est l'un des composants de l'approche de Fairtrade en vue de faciliter le changement au sein des chaînes d'approvisionnement du textile. Le standard invite les

[1] Il existe des liens et interdépendances clairs entre les trois objectifs de Fairtrade. En particulier, la combinaison entre un commerce plus équitable et l'autonomisation des petits producteurs et des travailleurs est entendue comme étant essentielle à la création de moyens de subsistance durables.

producteurs et les travailleurs dans la chaîne, tandis que Fairtrade incite les marques à s'engager envers des conditions commerciales équitables par le biais de contrats de licence.

Schéma 1


LA VISION FAIRTRADE
Un monde dans lequel les petits producteurs et les travailleurs d'Amérique latine, d'Afrique et d'Asie peuvent bénéficier de moyens de subsistances sûrs et durables, développer leurs capacités et décider de leur avenir.
Objectif 1 :
Rendre le commerce juste
Objectif 2 :
Développer leurs capacités et permettre aux producteurs et travailleurs de décider par eux-mêmes
Objectif 3 :
Promouvoir des moyens de subsistances durables
Impacts imprévus
Impacts imprévus
Producteurs
Chaînes d'approvisionnement
Changement
Consommateurs
Société Civile
Accroitre l'influence de facteurs contextuels
Interactions avec le contexte
Elaboration de règles pour le Fairtrade
Favoriser l'engagement dans le Fairtrade
Bonne Gouvernance
Intégrité et Amélioration continue
Croissance Responsable

Références

Pour définir ses Standards, Fairtrade International suit certains standards et conventions internationalement reconnus, plus particulièrement ceux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Les standards Fairtrade sont définis selon une procédure rigoureuse, consultable sur www.fairtrade.net/setting-the-standards.html#c3943. La procédure de Fairtrade est conçue en conformité avec le code de bonnes pratiques pour la mise en place des normes sociales et environnementales (ISEAL).

Fairtrade International exige que les entreprises respectent la législation nationale sur les sujets couverts par ce standard. Cependant la législation nationale prévaut si ses exigences sont plus strictes que celles des Standards Fairtrade. Il en va de même pour les pratiques spécifiques à une région ou à un secteur. Fairtrade International promeut le droit de liberté d'association et de négociation collective en tant que socle fondamental assurant les droits des travailleurs et considère que les syndicats indépendants et démocratiques sont le meilleur moyen d'y parvenir.

Mode d'emploi du standard

Périmètre d'application et assurance de la qualité

Ce standard est le Standard Fairtrade pour le textile et votre entreprise doit être en conformité avec lui en vue de produire et d'acheter des textiles Fairtrade.

Ce Standard s'applique aux opérateurs qui emploient une main d'œuvre salariée dans la chaîne d'approvisionnement transformant le coton certifié Fairtrade et d'autres fibres responsables. Cela comprend, sans s'y limiter, l'égrenage, la filature, le tissage, le tricotage et les étapes de coupe, couture et finition de la production textile. Ce standard s'applique aux pays et régions où la liberté d'association est possible[2]. Les éléments non essentiels et les accessoires ne sont pas inclus dans le périmètre d'application de ce standard.

Ce standard s'applique également aux titulaires de marque qui achètent des textiles finis. Le titulaire de marque doit avoir un contrat avec l'Organisation Fairtrade nationale pertinente ou avec Fairtrade International.

La méthode d'assurance de la qualité choisie pour évaluer la conformité avec ce standard est déterminée par le rôle de l'entreprise dans la chaîne d'approvisionnement et également par le nombre et type d'exigences à respecter :

- Les opérateurs qui emploient une main d'œuvre salariée dans la chaîne d'approvisionnement doivent être certifiés et sont par conséquent soumis à des audits physiques.
- Les titulaires de marques qui achètent des produits textiles finis (acheteurs) doivent être vérifiés et sont donc exempts d'audits physiques, à moins que ces derniers ne soient jugés nécessaires, et sont suivis par le biais d'outils de rapport efficaces.

[2] Les détails de la politique de la portée géographique de Fairtrade concernant le Standard Fairtrade pour le textile sont disponibles sur notre site web.

Tous les opérateurs certifiés doivent également être en conformité avec le Standard pour les acteurs commerciaux Fairtrade. Dans les cas où le Standard pour le textile diffère du Standard pour les acteurs commerciaux Fairtrade, les exigences présentées dans ce standard s'appliquent.

Les exigences de ce standard s'adressent à « vous » et à « votre entreprise » en tant que titulaire du certificat Fairtrade et partie responsable de la conformité avec le standard.

Chapitres

Le Standard Fairtrade pour le textile comporte quatre chapitres :

- Le chapitre sur les **Exigences générales et l'Engagement envers Fairtrade** fixe les critères liés au processus de certification et au périmètre d'application du standard, y compris l'engagement envers Fairtrade.
- Le chapitre sur le **Développement social/Renforcement des capacités des travailleurs** consiste en exigences visant à poser les fondations pour l'autonomisation et le développement, en se concentrant sur le renforcement des capacités des travailleurs.
- Les exigences des **Conditions de travail** visent à assurer des conditions de travail décentes.
- Le chapitre sur les exigences de **Responsabilité environnementale** vise à assurer que les pratiques et opérations des entreprises contribuent à un système de production plus durable.
- Les exigences du chapitre sur le **Commerce** définissent ce qui doit être fait lorsque vous traitez un produit dans la chaîne d'approvisionnement du textile Fairtrade et inclut des exigences pour les acheteurs de coton graine et pour les titulaires de marques.

Structure

Chaque chapitre et partie du standard comporte:

- L'**objectif** qui introduit et décrit les buts et définit le périmètre de l'application du chapitre ou de la partie en question ;
- Les **exigences** qui spécifient les règles auxquelles vous devez adhérer. Vous ferez l'objet d'audits au regard de ces exigences ; et
- Les **recommandations** qui vous aideront à interpréter les exigences. Les recommandations fournissent des exemples de meilleures pratiques et de manières à être en conformité avec l'exigence. Elles offrent en plus des explications concernant l'exigence avec le raisonnement et/ou l'intention qui sous-tend l'exigence. Les recommandations ne feront pas l'objet d'audits.

Exigences

Ce standard comporte deux types distincts d'exigences:

- Les **exigences fondamentales** qui reflètent les principes Fairtrade et avec lesquels il faut être en conformité. Elles sont notifiées par la mention « Fond. » dans la colonne de gauche tout au long du standard.
- Les **exigences de développement** qui renvoient aux améliorations continues que vous devez effectuer en moyenne au regard d'un système de notation (et qui fixe également les seuils moyens minimum) défini par l'organisme de certification. Elles sont indiquées par le terme « Dév » dans la colonne de gauche tout au long du standard.

Vous êtes en conformité avec le Standard Fairtrade pour le textile si votre entreprise remplit toutes les exigences fondamentales et obtient une note minimum pour les exigences de développement telles que définies par l'organisme de certification. Pour plus d'informations sur la manière dont votre entreprise

fera l'objet d'un audit au regard des exigences fondamentales et de développement, veuillez consulter le site web de l'organisme de certification : www.flo-cert.net.

Chaque exigence se voit attribuer un nombre (0, 1, 3 ou 6). Ce nombre représente le nombre d'années dont votre entreprise dispose avant de faire l'objet d'un audit au regard de cette exigence.

Mise en œuvre

L'organisme de certification développe des critères de conformité technique à utiliser pendant les audits et pour prendre des décisions concernant la certification. Ces critères de conformité suivent la formulation et les objectifs des critères de ce standard. Fairtrade International fournit des documents explicatifs qui contiennent des informations complémentaires relatives à ce standard. Ces documents sont disponibles sur le site web de Fairtrade International à l'adresse www.fairtrade.net. Votre entreprise ne fera pas l'objet d'un audit au regard des documents explicatifs. La direction de l'entreprise est responsable de la mise en œuvre de ce standard.

Application

Cette première version du Standard Fairtrade pour le textile sera publiée le 22 mars 2016 et applicable à partir du 1er juin 2016. Les délais indiqués par les exigences renvoient au nombre d'années suivant la première certification.

Définitions

Il s'agit des définitions de tous les termes-clés utilisés dans ce standard, y compris les définitions actuelles des termes de l'industrie tels qu'employés par Fairtrade et par l'organisme de certification. Des termes supplémentaires relatifs au commerce se trouvent dans le Standard pour les acteurs commerciaux Fairtrade.

Un accord de convention collective est un contrat écrit juridiquement contraignant pour une période spécifiée entre la direction d'une entreprise et ses employés représentés par un syndicat indépendant. Il fixe et définit les conditions d'emploi (par ex. les salaires, heures de travail, heures supplémentaires, vacances, congés, allocations etc.) et les procédures pour le règlement des litiges.

Admissibilité Fairtrade : lorsqu'un produit est produit est en conformité avec les Standards Fairtrade, mais que l'acheteur l'achète aux conditions normales. L'ajustement du prix et la Prime Fairtrade sont uniquement payés si l'acheteur vend le produit en qualité Fairtrade.

Assemblé Générale (A.G) : réunion de tous les travailleurs sur un lieu de travail, généralement dans le but de faire circuler des informations ou de voter.

La chaîne d'approvisionnement Fairtrade est une chaîne d'approvisionnement dans laquelle chaque entité a une certification Fairtrade soit au regard du Standard Fairtrade pour le textile soit du Standard Fairtrade pour les plantes à fibre, de pair avec le Standard pour les acteurs commerciaux Fairtrade.

Contrat: accord écrit et signé entre deux parties ou plus.

Délai de production : temps total exigé pour terminer un produit, entre la date de réception de la commande et la livraison de la marchandise au client.

Détenteur de licence : entreprise agréée par une organisation Fairtrade nationale ou par Fairtrade International en vue d'utiliser la Marque Fairtrade.

Les éléments essentiels d'un produit textile sont toutes les parties qui constituent le produit principal ou le vêtement. Les accessoires, les décorations, les finitions, les bordures, les doublures, les coutures et les inserts tels que les boutons, les attaches, les cols, les rembourrages et les panneaux sont considérés comme des éléments non-essentiels.

Une entreprise ou un opérateur est défini par toutes les unités de production (entreprises) et les locaux impliqués dans la chaîne d'approvisionnement certifiée du textile.

Les Fibres sont une substance naturelle ou produite par l'homme qui peut être tissée en filament, fil ou corde et lors d'une étape ultérieure peut être tissée, tricotée, entremêlée ou nouée.

Les Fibres responsables sont plus respectueuses de l'environnement et/ou bénéfiques socialement que d'autres fibres classiques comparables ayant la même composition matérielle.

Force Majeure : clause utilisée dans les contrats pour libérer une partie d'une obligation contractuelle en cas d'événements hors de son contrôle, tels qu'un acte de guerre, des troubles civils, des grèves et des conditions météorologiques particulièrement rigoureuses.

Fournisseurs d'accessoires : entreprises qui livrent des composantes non textiles (par ex. des fermeture-Éclair, des boutons) à la chaîne d'approvisionnement.

Les Fournisseurs de textile sont des entreprises qui fournissent des produits textiles par le biais de la chaîne d'approvisionnement certifiée du textile.

GOTS: Global Organic Textile Standard.

Organisme de licence : agent qui rédige et signe un contrat de licence avec un détenteur de licence. Dans les pays hébergeant une organisation Fairtrade nationale, cette OFN fait office d'organisme de licence. Dans les pays ne comportant pas d'OFN, Fairtrade Labelling Organizations International e.V. fait office d'organisme de licence.

Une petite entreprise est définie par une main d'œuvre d'un minimum de 20 travailleurs à plein temps.

Un produit secondaire est un produit issu d'un processus de production en plus du produit principal. Un produit secondaire peut être un produit dérivé, un co-produit ou un résidu.

Un produit textile composite est un produit composé de deux composants de fibre ou plus.

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

Salaire de subsistance : rémunération reçue pour une semaine standard de travail par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent pour le travailleur et sa famille. Les éléments constituant un niveau de vie décent incluent la nourriture, l'eau, l'hébergement, l'éducation, les soins de santé, le transport, les vêtements et d'autres besoins essentiels y compris les dispositions en cas d'imprévus.

Sous-traitant/unité sous-traitante : individu ou entreprise qui fournit des services de traitement et/ou de fabrication pour le compte d'un opérateur mais ne prend pas possession légalement du produit.

Un syndicat est une organisation permanente établie en vue de représenter les travailleurs, y compris par le biais de la négociation collective, au sujet des termes et conditions de leur travail. La légitimité d'un syndicat est déterminée par le fait qu'il est indépendant et contrôlé par ses membres.

Un système de délégués est une méthode de sélection des représentants des travailleurs visant à garantir la représentation de tous les travailleurs, notamment ceux travaillant au sein d'une main d'œuvre importante.

Le titulaire de la marque est l'entreprise qui commercialise et vend les produits textiles certifiés finis en son nom pour la vente au détail ou la vente en gros. La marque peut être ou ne pas être propriétaire des unités de production.

Travail à la pièce : tout type d'emploi pour lequel un travailleur est payé un taux fixe à la pièce pour chaque unité produite ou tâche effectuée peu importe le temps passé au travail.

Travail forcé – le travail forcé ou obligatoire est toute forme de travail ou de service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Travailleur migrant : personne qui se déplace d'une zone à l'intérieur de son propre pays, ou traverse une frontière vers un autre pays pour trouver un emploi. Aux fins d'interpréter les exigences de ce standard, un travailleur migrant travaille pour une période de temps limitée dans la région dans laquelle il a migré. Les travailleurs ne sont pas considérés comme migrants après avoir vécu une année ou plus dans la région dans laquelle ils travaillent, et si un poste permanent leur a été attribué par l'employeur ou si un statut légal de résident permanent leur a été octroyé.

Travailleur temporaire : personne qui travaille dans l'entreprise de manière intermittente, à court terme. Le travail est par nature effectué uniquement certaines parties de l'année et dépend des hautes saisons du textile, des demandes temporaires élevées et d'autres circonstances intermittentes ou exceptionnelles.

Travail non régulier : travail sporadique qui est considéré comme étant en-dehors des fonctions de base essentielles aux opérations régulières de l'entreprise.

Travail régulier : tâches qui sont stables et régulières dans la production industrielle, à l'exclusion de tout travail saisonnier.

Un travailleur sous contrat est une personne qui n'est pas embauchée directement par l'entreprise ou l'unité de production pour laquelle elle travaille, mais par un contractuel et un fournisseur de service externe de l'entreprise.

Travailleurs : tous les travailleurs, y compris migrants, temporaires, en sous-traitance et permanents. Le terme « travailleurs » inclut tout le personnel salarié, tels que les employés travaillant à l'administration de l'entreprise. Cependant, le terme est limité au personnel qui peut être syndiqué et donc exclut normalement les cadres moyens et supérieurs.

Suivi des modifications

Fairtrade International peut modifier les standards Fairtrade comme cela est expliqué dans les Procédures opérationnelles concernant les Standards de Fairtrade International (www.fairtrade.net/standards/setting-the-standards.html - lien en anglais). Les exigences dans les standards peuvent être ajoutées, supprimées ou modifiées. Si vous êtes certifié Fairtrade, vous devez consulter régulièrement le site internet de Fairtrade International pour être au courant des changements apportés aux standards. La certification Fairtrade garantit votre conformité avec les Standards Fairtrade. Les modifications apportées aux standards Fairtrade peuvent changer les critères de certification. Si vous souhaitez être certifié ou que vous l'êtes déjà, vous devez vérifier régulièrement les critères de conformité et les politiques de certification sur le site web de l'organisme de certification à www.flo-cert.net.

Historique des modifications

N° de la version	Date de publication	Modifications
22.03.2016 v1.0	22.03.2016	Première publication du standard
22.03.2016_v.1.1	10.10.2016	Modification de la terminologie des fibres durables aux fibres responsables Ajoutez plus de clarté à 3.5.3, qu'au moins un salaire décent est payé.
22.03.2016_v.1.2	20.09.2019	Ajout d'un critère relatif au test de résidus de produits chimiques (4.1.3).

1. Exigences générales et engagement envers Fairtrade

Objectif : ce chapitre souligne les exigences liées à la certification, détermine les conditions de participation au système Fairtrade au regard de ce standard et fixe le cadre nécessaire pour sa mise en œuvre efficace. Ceci inclut un engagement envers les valeurs Fairtrade, un processus transparent et un système de gestion en vue d'évaluer l'intégralité de la chaîne d'approvisionnement textile.

1.1 L'engagement envers Fairtrade

Objectif : assurer que tous les opérateurs produisant des produits Fairtrade sont engagés envers les valeurs Fairtrade ont des processus transparents et des systèmes de gestion en vue d'évaluer l'intégralité de leur chaîne d'approvisionnement.

1.1.1 Cahier des charges et indicateurs de performance

Dév **Année 3**	Afin de démontrer l'engagement envers Fairtrade, le cahier des charges ou la politique de votre entreprise inclut : • Des mesures sur la façon dont une amélioration continue des pratiques de production sociale et durable est mise en œuvre dans votre entreprise ; • Une déclaration sur votre engagement en vue d'atteindre les objectifs et les valeurs de Fairtrade ; • La manière dont les travailleurs sont informés de l'engagement envers Fairtrade ; • Les objectifs de Fairtrade qui sont inclus dans des indicateurs de performance clés mesurables pour le PDG et la direction de votre entreprise.
Recommandations : votre entreprise doit apporter une contribution sociale et économique positive au-delà des obligations légales. Les indicateurs de performance clés peuvent être inclus dans votre plan d'action de responsabilité sociale des entreprises si vous en avez un.	

1.1.2 Afficher l'engagement envers Fairtrade

Fond **Année 0**	Votre entreprise affiche son engagement envers Fairtrade dans un lieu de travail public et assure que tous les travailleurs ont conscience de cet engagement en le mettant en avant dans des langues ou par des pictogrammes compréhensibles par tous les travailleurs.
Recommandations : ceci inclut les travailleurs qui parlent des langues autres que les langues principales parlées sur le lieu de travail ainsi que les travailleurs analphabètes.	

1.1.3 Chargé d'appui Fairtrade

Fond **Année 0**	Votre entreprise nomme une personne responsable des questions Fairtrade, appelée 'Chargé d'appui Fairtrade', qui est responsable de la coordination globale des questions

	Fairtrade dans votre entreprise et de la gestion de toutes les communications relatives à Fairtrade. Le chargé d'appui fait directement rapport à la direction, ou en fait partie. Les tâches du chargé d'appui Fairtrade doivent être incluses dans la description de poste et le contrat d'embauche et : • Faire office de liaison entre Fairtrade International, l'organe de certification, les travailleurs et les responsables concernant les questions Fairtrade ; • Assurer la conformité, la mise en œuvre et le suivi de la performance de l'entreprise concernant les exigences Fairtrade ; • Faire office de représentant de la direction au Comité Fairtrade (1.2.2). Le chargé d'appui Fairtrade a les connaissances et l'expérience pertinentes pour mener à bien ces tâches.
Recommandations : le chargé d'appui Fairtrade ne doit pas être embauché exclusivement en vue d'entreprendre ces tâches et peut avoir d'autres devoirs et responsabilités au sein de l'entreprise.	

1.2 Comité de conformité

1.2.1 Objet du comité de conformité

Fond **Année 1**	Un Comité de conformité (CC) est créé dans le but d'impliquer les travailleurs dans la mise en œuvre des exigences de ce standard. Les tâches du CC incluent, sans s'y limiter : • La facilitation des audits trimestriels internes en rencontrant et consultant les travailleurs afin d'identifier et de traiter en priorité les domaines de non-conformité potentiels et avérés par rapport à ce standard ; • La mise en œuvre d'évaluations annuelles du risque ; • Les rapports sur les audits internes et les évaluations du risque auprès de la direction (voir 1.4.1 pour les politiques et procédures d'audits internes) ; • La diffusion des résultats d'audits internes et des résultats d'évaluations des risques aux travailleurs par le biais de communications écrites et d'une assemblée générale (AG) de travailleurs ; • Le soutien aux travailleurs afin qu'ils comprennent la procédure de griefs et l'utilisent le cas échéant (voir 1.4.5). L'anonymat est nécessaire pour soutenir les travailleurs en procédure de grief ; • La désignation d'un ou plusieurs membre(s) en qualité de représentant de la santé et sécurité sur le lieu de travail (voir 1.2.4) ; • La recommandation et le traitement en priorité d'actions accompagnées d'un calendrier auprès de la direction pour répondre à ces risques.
Recommandations : les tâches du Comité de conformité peuvent être entreprises par ces comités déjà présents sur le lieu de travail. La contribution des travailleurs peut être recueillie par le biais de réunions ou sous forme écrite.	

1.2.2 Composition du Comité de conformité

Fond **Année 1**	Le Comité de conformité compte au moins 4 membres. Au moins trois quarts des membres sont des représentants de syndicat/de travailleurs démocratiquement élus et au maximum un quart est nommé représentant de la direction (voir également : les termes de référence en 1.2.4 et les réunions des CC définies en 1.2.7 – 1.2.8). La composition du CC reflète la composition de la main-d'œuvre, en prenant en considération le sexe ainsi que le type de travail et le rang. Une liste actuelle des membres du CC est affichée et accessibles à tous les travailleurs sur le lieu de travail. Les membres travailleurs seront choisis par le syndicat de l'usine, s'il est présent, et par une élection démocratique parmi les travailleurs lorsqu'il n'y a pas de syndicat.
Recommandations : dans le cas où le lieu de travail est syndiqué (plus de la moitié de la main-d'œuvre appartient à des syndicats), les représentants syndicaux peuvent endosser l'intégralité ou une partie des responsabilités mises en avant pour le CC. Les représentants syndicaux du CC travaillent dans les mêmes locaux où ils représentent les travailleurs. Lorsqu'il existe plus d'un syndicat représentant les travailleurs, ce rôle est partagé par les syndicats représentant la majorité des travailleurs. Dans les cas où le(s) syndicat(s) ne nomme(nt) pas un représentant ou si l'organisation n'est pas syndiquée, les travailleurs peuvent élire librement des représentants des travailleurs pour ce comité. Les représentants des travailleurs élus n'étant pas issus d'un syndicat ne se substituent en aucun cas à un représentant syndical.	

1.2.3 Le rôle du Comité de conformité en lien avec le commerce

Dév **Année 3**	Le Comité de conformité fournit une contribution pertinente sur les défis qui se posent sur le lieu de travail par rapport à la relation aux titulaires de marques et à l'opérateur qui suit dans la chaîne certifiée.
Recommandations : 'pertinente' sera définie par Fairtrade International à l'aide d'un modèle qui sera éventuellement utilisé, tant que le rapport est équivalent. Fairtrade International fournira un soutien par le biais du Programme Fairtrade pour le textile aux représentants des travailleurs/syndicaux du CC en vue de remplir cette exigence. Il est attendu de la direction qu'elle mette à disposition du CC les coordonnées de l'acheteur afin de faciliter le processus.	

1.2.4 Termes de références du Comité de conformité

Fond **Année 1**	Le Comité de conformité suit les termes de référence définissant : • Les objectifs du Comité ; • La composition (qui sont les membres) ; • Comment les membres travailleurs du Comité sont élus ou nommés s'ils sont membres d'un syndicat ; • Les procédures du comité déterminant a minima : les mandats, la fréquence et la date des réunions (Voir 1.2.7), la documentation, • et les rapports qui doivent être livrés ; • Les règlements intérieurs et les responsabilités ; • Un système de délégation pour l'Assemblée générale (AG) de travailleurs le cas échéant ; • Comment les intérêts des travailleurs migrants et saisonniers/temporaires sont pris en considération.

Recommandations : le CC s'efforcera de prendre des décisions par consensus, mais en l'absence de consensus, les décisions seront prises à la majorité des votes. La prise de décision par consensus est expliquée en détail dans le document explicatif fourni. Fairtrade fournira un exemple de proposition pour les termes de référence du Comité de conformité.

1.2.5 Formation du Comité de conformité

Fond	Votre entreprise s'organise et assure que tous les membres du CC et/ou les représentants syndicaux/des travailleurs sont formés en vue de mener à bien leurs tâches, y compris sur la manière de mener les audits internes et les évaluations de risques de base en conformité avec ce standard. Les formations sont tenues par des formateurs agréés par Fairtrade International ou par le personnel sur le terrain de Fairtrade.
Année 1	
Recommandations : il est recommandé d'avoir un bureau d'information pour les nouveaux membres du CC où les membres actuels et/ou anciens offrent leur soutien et leur formation.	

1.2.6 Le Comité de conformité désigne les représentants de la Santé et sécurité sur le lieu de travail

Fond	En l'absence de représentant syndical élu au comité sur la Santé et la sécurité, le CC désigne un ou plusieurs membres en qualité de représentant(s) Santé et sécurité. Leur tâche est d'assurer la liaison entre le chargé de Santé et de sécurité, les représentants syndicaux et les travailleurs sur site, faisant office de point de contact pour les travailleurs sur les questions liées à la Santé et la sécurité (voir critère 3.6.3). La direction fournit aux représentants chargés de la Santé et de la sécurité la formation et les informations nécessaires pour entreprendre leurs tâches.
Année 0	

1.2.7 Réunions du Comité de conformité

Fond	Le CC se réunit régulièrement, au moins tous les 3 mois pendant les heures de travail. Un procès-verbal est rédigé lors de ces réunions, et approuvé par tous les participants à la réunion et affiché publiquement sur le lieu de travail dans un format et une langue accessibles à tous les travailleurs.
Année 0	
Recommandations : ces réunions doivent être intégrées aux autres processus pertinents de certification et de conformité de l'entreprise.	

1.2.8 Temps et ressources du Comité de conformité

Fond	Votre entreprise consacre du temps pendant les heures de travail régulières et fournit les ressources nécessaires pour que le CC entreprenne son travail avec succès. Ces ressources peuvent inclure, sans s'y limiter : des lieux privés de réunion, des espaces de bureaux pour conserver l'équipement et les dossiers dans des meubles fermés à clé. Une compensation est faite pour les travailleurs à la pièce ou tout autre travail compensé de la même manière pour le temps passé à la mise en œuvre de Fairtrade.
Année 0	
Recommandations : les réunions du CC peuvent être tenues hors-site si tous les membres en sont d'accord.	

1.3 Accès et transparence des audits

1.3.1 Acceptation des audits

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

1.3.2 Sous-traitant enregistré

Fond	Vous enregistrez tous les sous-traitants utilisés pour la production des marchandises certifiées Fairtrade auprès de l'organisme de certification. La sous-traitance d'une quelconque partie du travail de production Fairtrade n'est pas autorisée sans en informer l'organisme de certification. Lorsque vous commencez à travailler avec un nouveau sous-traitant, vous enregistrez le NOUVEAU sous-traitant auprès de l'organisme de certification.
Année 0	
Recommandations : un sous-traitant ou une unité de sous-traitante est un individu ou une entreprise qui fournit des services de traitement et/ou de fabrication au nom d'un opérateur mais ne prend pas la propriété légale du produit. Voir critère 1.4.2. La sous-traitance à un tiers de la part du premier sous-traitant n'est pas autorisée.	

1.3.3 Participation des représentants des travailleurs aux audits

Fond	Au moins un représentant syndical/élu des travailleurs ou membre travailleur du CC participe aux audits, ainsi qu'à l'ouverture et la clôture des réunions afin d'accroître l'implication et la compréhension des travailleurs dans le processus de conformité. La participation des travailleurs aux audits se déroule pendant les heures de travail avec la garantie que les travailleurs ne subissent pas de perte de revenu.
Année 1	
Recommandations : la direction permet la participation des travailleurs aux audits.	

1.3.4 Partager les résultats d'audits avec les travailleurs

Fond	Votre entreprise partage les résultats des audits avec les travailleurs par le biais des représentants syndicaux/élus des travailleurs (ou membres du CC) à la suite de chaque audit et de façon à ce que les travailleurs comprennent les résultats. Du temps est consacré afin que les représentants syndicaux/élus des travailleurs soient à même de comprendre les rapports d'audit, informent tous les travailleurs des résultats, et les expliquent. Ceci se déroule pendant les heures de travail avec la garantie que les travailleurs ne subissent pas de perte de revenu.
Année 1	

1.3.5 Travailleurs comblant l'écart de conformité

Fond	Les représentants syndicaux/élus des travailleurs ou les membres travailleurs du CC concourent à trouver des solutions en vue de corriger toute non-conformité.
Année 1	
Recommandations : la direction et encouragée à accueillir les suggestions. En cas de refus, ce dernier doit être motivé de manière compréhensible et communiqué aux représentants des travailleurs.	

1.3.6 Fairtrade International est autorisé à interagir avec les travailleurs

Fond	Votre entreprise autorise Fairtrade International à interagir avec les travailleurs pour les besoins de formation et de discussion sur les questions liées à Fairtrade selon les besoins, sans interférence ni présence de représentants de la direction, que ce soit sur le site ou hors-site. Les réunions avec les travailleurs et les représentants de Fairtrade International se déroulent pendant les heures de travail régulières et pour les travailleurs à la pièce, un remboursement est effectué pour assurer que les travailleurs ne subissent pas de perte de revenu.
Année 0	
Recommandations : les représentants de Fairtrade International incluent les chargés de liaison Fairtrade, les représentants des réseaux de producteurs et des organisations Fairtrade nationales. Ces représentants doivent être en mesure de se réunir avec les travailleurs et/ou à la demande des travailleurs et en coordination avec la direction. Le travail régulier ne doit pas être perturbé.	

1.4 Systèmes de gestion

1.4.1 Procédures de suivi de performance

Fond **Année 1**	Votre entreprise a des politiques et procédures d'audits internes en place, conçues pour surveiller la conformité et évaluer la performance de l'entreprise par rapport aux exigences de ce standard. Les responsabilités et le rôle des représentants de la direction et du Comité de conformité sont définis dans vos procédures d'audit interne. Votre entreprise donne une diffusion publique de ces politiques et procédures.
Recommandations : le chargé d'appui Fairtrade fera office de représentant de la direction du CC et a pour responsabilité d'entreprendre des procédures d'audit interne avec les représentants syndicaux/élus des travailleurs (voir 1.2.1).	

1.4.2 Assurer la conformité des sous-traitants

Fond **Année 1**	Votre entreprise a des procédures en place qui vous permettent d'évaluer vos fournisseurs afin d'avoir un aperçu complet et d'évaluer les risques en termes de conditions de travail dans votre chaîne d'approvisionnement. Les procédures garantissent que les fournisseurs actuels, les nouveaux fournisseurs et les sous-traitants sont en conformité avec le critère 1.4.4 (procédure de grief), et les critères sur les conditions de travail et la responsabilité environnementale, chapitres 3 et 4 de ce Standard. Les actions que votre entreprise doit entreprendre a minima pour remplir ce critère sont : • Communiquer de manière efficace les critères de ce standard à la direction des fournisseurs, aux opérateurs engagés et aux sites sous-traités ; • Évaluer les risques significatifs de non-conformité par ces entités ; • Faire des efforts pour garantir que ces risques significatifs sont abordés de manière efficace par ces entités et par votre entreprise. Les archives de votre entreprise montrent que ces actions sont entreprises.
Recommandations : cette exigence est en ligne avec l'approche de la diligence raisonnable des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies. Un programme de suivi cohérent inclut les audits d'usines, les auto-évaluations par les fournisseurs, une procédure de réclamation qui implique les travailleurs dans le suivi des conditions de travail de l'usine, et des visites d'usine par des représentants affiliés à l'entreprise. L'organisme de certification définira la fréquence des audits. Les coûts de ces audits sont assumés par le titulaire du certificat Fairtrade sauf accord contraire entre le titulaire de certificat et l'unité sous-traitée.	

1.4.3 Planification améliorée pour réduire la sous-traitance

Dév **Année 3**	Des méthodes de planification améliorée, telle que la méthode de planification du chemin critique pour réduire la dépendance à la sous-traitance, sont développées en collaboration avec vos acheteurs.

1.4.4 Procédure de grief

Fond **Année 0**	Votre entreprise a une procédure de grief en place, qui : • Permet aux travailleurs et aux tierces parties de déposer des plaintes de façon directe et anonyme ; • Protège les travailleurs qui déposent plainte contre les récriminations ; • Assure que les problèmes sont résolus, des réparations mises en œuvre dans un délai convenable, et les plaignants tenus informés de la résolution en cours ; • Assure que les plaintes reçues sont transmises à l'organisme de certification en vue de publier en ligne des détails sur le statut et la résolution ; • Autorise les travailleurs à avoir une représentation par leur syndicat ou un autre conseil de leur choix ; • Permet un processus d'appel de la part du plaignant ; • Inclut la documentation sur tous les différends ; • Inclut une procédure pour les cas de harcèlement sexuel. Votre entreprise doit garantir que les travailleurs ont pleinement conscience de la procédure et qu'ils la comprennent, et qu'ils ont conscience qu'ils ont le droit d'être entendus et le droit de faire appel à une partie indépendante (voir 1.4.5). La procédure est mise en œuvre, communiquée et introduite de manière adéquate aux travailleurs, de sorte qu'ils ont un accès facile, entièrement confiance (anonymat) et qu'ils n'ont pas d'obstacle psychologique (gêne) pour utiliser cet instrument. Votre entreprise ne procède à aucune punition, aucun renvoi, aucune discrimination à l'égard des travailleurs qui engagent une procédure de plainte. Les griefs concernant le harcèlement sexuel sont attribués à des femmes nommées spécialement, ou à des comités de femmes, en lien dans la mesure du possible avec un cadre supérieur femme et avec un accès direct au directeur général. Les mêmes principes s'appliquent en cas de harcèlement sexuel de groupes autres que celui des femmes. Cette procédure de griefs doit être en accord avec la législation nationale le cas échéant.
Recommandations : une procédure de grief est une procédure de résolution de conflit. La résolution de conflit doit être effectuée par des processus de relations industrielles. Les représentants syndicaux/des travailleurs doivent être formés à cette procédure et jouer un rôle actif dans sa mise en place.	

1.4.5 Responsables de griefs

Dév **Année 3**	Le Comité de conformité détermine un ou deux 'responsables de griefs' locaux, qui sont des membres de la société civile locale, c.-à-d. un syndicat de commerce local ou des employés d'ONG défendant les droits des travailleurs afin de les aider à remplir et concilier les plaintes pour compléter le mécanisme de grief de l'entreprise. Le(s) responsable(s) de grief doi(ven)t être : • Du même sexe que la majorité de la main-d'œuvre. Le CC peut aussi déterminer un responsable de griefs homme et un responsable de griefs femme ;

	• En contact régulier avec les travailleurs, être accessibles à ces derniers, qui lui font confiance ; • Rendu public par le biais du site web de Fairtrade International. Le processus : 1. Les griefs sont déposés auprès du(des) responsable(s) des griefs, par les travailleurs ou une tierce partie si la procédure de grief de l'entreprise n'a pas adressé un grief suffisant d'après le plaignant. 2. Le responsable des griefs débat de la plainte reçue avec le CC (dans la semaine de sa réception, et selon l'urgence du dossier, plus vite). 3. Le CC et le responsable des griefs décident : (**a**) si la plainte est justifiée, (**b**) le calendrier pour résoudre la plainte, et (**c**) les principales étapes à suivre pour s'accorder sur une solution. 4. Le CC transmet le dossier de la plainte et la solution définie à l'organisme de certification. Fairtrade International publiera la plainte dans une liste de plaintes en cours (comprenant des informations sur : la date, la nature de la plainte, l'usine, le pays, le plaignant, les acheteurs certifiés Fairtrade International de cette usine, le statut de la résolution). 5. Le responsable des griefs et le CC entendent les deux parties de la plainte et garantissent que la question est résolue rapidement d'une manière qui convienne aux deux parties.
Recommandations : la collaboration avec les processus de griefs de Fair Wear Foundation est recommandée le cas échéant en qualité de meilleure pratique.	

2. Développement social

Objectif : Cette partie a pour objectif d'assurer le soutien des travailleurs via le renforcement de leurs compétences et aptitudes individuelles. De plus, cette partie a pour objectif que les travailleurs à tous les niveaux de l'entreprise soient conscients des avantages de Fairtrade, et de l'engagement qui est attendu de votre entreprise pour s'impliquer dans le commerce équitable Fairtrade.

Les avantages de Fairtrade incluent une augmentation mesurable des salaires, l'autonomisation des travailleurs par le biais d'une implication active dans la conformité et le suivi du lieu de travail au regard de ce standard ainsi que des partenaires commerciaux engagés.

2.1.1 Sensibilisation des travailleurs aux droits du travail

Fond	Votre entreprise assure que tous les travailleurs connaissent leurs droits du travail ainsi que leurs devoirs.
Année 1	

Recommandations : les informations peuvent être affichées publiquement sur le lieu de travail, par le biais de réunions en assemblée générale des travailleurs ou dans des sessions moins importantes menées par des représentants syndicaux/de travailleurs ou d'autres partenaires exécutants ou d'ONG agréés par Fairtrade.

2.1.2 Sensibilisation des travailleurs à Fairtrade

Fond	Votre entreprise sensibilise à Fairtrade à tous les niveaux : cadres supérieurs et intermédiaires, superviseurs, travailleurs qualifiés et non qualifiés, incluant les travailleurs permanents, migrants et temporaires, assurant que tous les travailleurs comprennent les avantages de Fairtrade ainsi que les différentes fonctions, devoirs et positions des comités liés à Fairtrade et des représentants élus des travailleurs. Votre entreprise assure que la direction, y compris les superviseurs, comprenne les implications de Fairtrade dans les opérations de l'entreprise (par ex. le temps nécessaire à consacrer aux réunions pendant les heures de travail).
Année 1	
Recommandations : 'Tous les niveaux' inclut les cadres supérieurs et intermédiaires, les superviseurs, les travailleurs, dont les travailleurs migrants et temporaires et leurs représentants (par ex. syndicats, comités).	

2.1.3 Formation à la législation du travail et à la négociation

Fond	Votre entreprise assure que les représentants syndicaux/élus des travailleurs sont formés sur la législation du travail et les techniques de négociation. La formation a lieu pendant les heures de travail sur une base annuelle. Votre entreprise enregistre toutes les activités de formation. Les registres comprennent le détail des sujets, du temps, de la durée, du nom des participants et des formateurs.
Année 3	
Recommandations : la formation des travailleurs est essentielle pour atteindre leur autonomisation. La formation peut être dispensée par des syndicats, par Fairtrade International ou tout autre organisation externe pertinente.	

2.1.4 Développement des compétences

Dév	Votre entreprise fournit des opportunités aux travailleurs et au personnel en vue de développer les compétences personnelles et/ou les qualifications professionnelles appropriées.
Année 3	
Recommandations : les formations et autres programmes de développement des employés devront se concentrer sur l'amélioration des conditions de travail et/ou la position de tous les groupes au sein de la main-d'œuvre.	

2.1.5 Formation et renforcement des capacités axés sur les femmes

Fond	Votre entreprise fournit la formation, le renforcement des capacités, de conseils, des encouragements et l'assistance aux femmes employées afin d'assurer leur développement professionnel.
Année 1	

2.1.6 Atteindre l'équité

Dév	Votre entreprise entreprend des activités pour atteindre l'équité sur le lieu de travail. Ceci inclut de s'occuper spécifiquement de l'emploi et de la promotion de personnes possédant des qualifications appropriées provenant de groupes défavorisés et minoritaires.
Année 3	

Recommandations : 'équité' signifie impartialité ou justice dans la manière dont les personnes sont traitées. Le but de cette exigence est de faire tomber les barrières à l'emploi pour les personnes défavorisées telles que les personnes handicapées ou les membres de groupes minoritaires.
Les groupes minoritaires ou défavorisés incluent des personnes souffrant de discrimination en raison de leur capacité, religion, sexe, race, âge, classe, orientation sexuelle ou de toute autre expression semblable, et qui ont peu ou aucune influence sur les questions qui les concernent, la communauté dans le sens large et/ou le lieu de travail. Il peut s'agir de minorités religieuses, de personnes qui ne savent pas lire ou écrire, de personnes handicapées, d'enfants, de jeunes, de femmes, de migrants, de personnes racisées, de personnes gay, lesbiennes ou transgenres.

Des exemples d'activités soutenant un lieu de travail équitable incluent : une formation éducative et professionnelle pour les femmes, d'autres personnes défavorisées et groupes minoritaires, pour les aider à être qualifiés en vue d'avoir des postes plus avancés ; des politiques et pratiques en vue d'assurer que les barrières sont éliminées ; une représentation appropriée de tous les groupes à tous les niveaux de la main d'œuvre.

2.1.7 Les crèches

Dév	Votre entreprise fournit des installations adéquates de crèche pour les enfants de vos travailleurs jusqu'à l'âge de 6 ans, sur ou en-dehors de vos locaux selon les besoins.
Année 3	

Recommandations : 'installations adéquates' signifie que ces installations sont sans risque, hygiéniques et sûres d'après les standards nationaux et que la proportion de prestataires de soin pour les enfants est en accord avec la législation nationale.

3. Conditions de travail

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif de garantir des conditions de travail décentes. Fairtrade International considère la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail, adoptée par l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1998, ainsi que les autres Conventions de l'OIT comme des références en matière de conditions de travail décentes. Les lignes directrices pour une conduite commerciale responsable et le devoir des entreprises d'assurer des conditions de travail décentes sont exposés respectivement dans les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales et les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies.

Si votre entreprise a un commerce entièrement séparé, sans lien avec la production Fairtrade, alors les exigences de cette section ne s'appliquent pas à ce commerce. Néanmoins, Fairtrade International attend que toutes les opérations sans lien avec Fairtrade soient également menées d'une manière qui respecte la loi nationale, y compris les traités internationaux sur les droits humains ratifiés par votre gouvernement. En conséquence, si Fairtrade International identifie ou reçoit des informations sur la moindre violation des droits des enfants ou des adultes vulnérables, cela va déclencher les procédures de protection interne de Fairtrade qui incluent des rapports aux organismes nationaux pertinents en matière de protection.

Tous les critères de ce chapitre s'appliquent également aux sous-traitants et aux unités sous-traitées.

3.1 Non-discrimination

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif de prévenir la discrimination contre tous les travailleurs, permanents, temporaires ou migrants, et en sous-traitance, sur tous les aspects de l'emploi. La non-discrimination repose sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération, la Convention n°111 (concernant la discrimination (emploi et profession)), la Convention n°183 sur la protection de la maternité, la Recommandation n°111 concernant la discrimination ; et pour assurer le traitement équitable des travailleurs migrants selon la Convention n°97 (concernant les travailleurs migrants) et la Convention n°143 (concernant les travailleurs migrants (dispositions supplémentaires)).

L'interdiction des pratiques disciplinaires inhumaines dans cette partie se base sur les instruments et déclarations suivantes des Nations Unies : Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948), Pacte international relatif aux droits civiques et politiques (1966), convention contre la torture et autres peines et traitements cruels, inhumains ou dégradants (1975).

3.1.1 Non-discrimination

Fond **Année 0**	Votre entreprise n'établit pas de discrimination et ne soutient ni tolère la discrimination sur la base de la race, de la couleur, du sexe, de l'orientation sexuelle, du handicap, du statut matrimonial, de l'âge, de la religion, de l'opinion politique, de l'appartenance à un syndicat, un comité de représentants des travailleurs, de l'ascendance nationale ou de l'origine sociale, en matière de recrutement, de promotion, d'accès à la formation, de rémunération, d'allocation de travail, de licenciement, de retraite ou d'autres activités.
Recommandations : cela signifie, par exemple, que les tests de grossesse, de virginité, HIV/SIDA et de maladies génétiques ne sont autorisés en aucune circonstance. Les femmes ne peuvent pas être forcées à utiliser la contraception ou à l'ingérer sous une quelconque forme contre leur gré, et les employés ne peuvent pas être interdits de mariage. Lorsque la discrimination est endémique dans un secteur ou une région, il est attendu de l'entreprise qu'elle prenne des mesures pour les éliminer dans sa politique et dans la pratique.	

3.1.2 Aucune maltraitance d'aucune sorte

Fond **Année 0**	Votre entreprise ne pratique pas, n'encourage pas ni ne tolère directement ou indirectement le recours au châtiment corporel, aux contraintes mentales ou physiques, aux insultes verbales, au harcèlement ou abus de toute sorte.

3.1.3 Politique concernant les mesures disciplinaires

Fond **Année 0**	Votre entreprise établit et met en œuvre une politique qui expose clairement les mesures disciplinaires équitables et appropriées et garantit que les travailleurs ont connaissance de cette politique. La politique est conforme au principe de non-discrimination (3.1.1) et inclut des procédures en vue de la mettre en œuvre.
Recommandations : une politique claire accompagnée de procédures peut empêcher des pratiques disciplinaires inappropriées.	

3.1.4 Aucune tolérance face au harcèlement sexuel

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

3.1.5 Politique concernant le harcèlement sexuel

Fond	Votre entreprise établit et met en œuvre une politique qui interdit clairement le harcèlement sexuel. Les travailleurs sont sensibilités à cette politique et à son contenu.
Année 0	
Recommandations : Voir critère 1.4.4 sur la procédure pour les griefs concernant le harcèlement sexuel.	

3.1.6 Mesures disciplinaires motivées et enregistrées

Fond	Toutes les mesures disciplinaires sont correctement motivées et enregistrées afin que l'employé soit informé des raisons de la décision et ait l'opportunité de déposer un grief et de demander à être représenté (voir critère 1.4.4 sur les procédures de griefs).
Année 1	

3.1.7 Dossiers des contrats résiliés

Fond	Votre entreprise conserve les dossiers de tous les contrats résiliés. Ces dossiers incluent la raison de la résiliation.
Année 1	

3.2 Interdiction du travail forcé et du travail obligatoire

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

3.2.1 Pas de travail forcé

Fond	Votre entreprise n'engage pas, ne soutient pas et ne tolère pas, directement ou indirectement le travail forcé, incluant le travail obligatoire ou le travail pénitentiaire non volontaire. Vous devez expliquer ceci à tous les travailleurs.
Année 0	

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

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

3.2.2 Aucune retenue sur le salaire ou la propriété des travailleurs

Fond	Votre entreprise ne retient aucune part du salaire, des avantages, de la propriété ou des documents (par ex. le passeport) des travailleurs, ni ne requiert d'acompte financier en vue de les forces à rester à votre emploi.
Année 0	

3.3 Travail des enfants et protection des enfants

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif de prévenir le travail nuisible pour les enfants selon la Convention n°182 de l'OIT (sur les pires formes de travail des enfants), la Convention n°138 de l'OIT (sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail) et la Recommandation n°190 de l'OIT (sur les pires formes de travail des enfants).

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

Fond	Votre entreprise n'emploie pas directement ou indirectement (via la sous-traitance) d'enfants de moins de 15 ans ou en dessous de l'âge défini par les règlementations locales, selon l'âge le plus élevé.
Année 0	

Recommandations : si l'âge d'un enfant n'est pas connu, tous les efforts devront être fournis pour identifier son âge d'après les lignes directrices de Droits de l'enfant de l'ONU.

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

Fond	Votre entreprise ne soumet pas directement ou indirectement (via la sous-traitance) les travailleurs de moins de 18 ans à tout type de travail susceptible de compromettre leur santé, leur sécurité ou leur moralité ainsi que leur scolarité.
Année 0	

	En aucune circonstance le temps d'école, de travail et de transporte d'un jeune travailleur/une jeune travailleuse ne doit excéder une durée combinée de 10 heures par jour.
Recommandations : Les exemples de travaux potentiellement dangereux incluent les travaux se déroulant dans un environnement malsain, impliquant des horaires excessifs, des heures de nuit, la manipulation ou toute exposition à des produits chimiques toxiques, des tâches à des hauteurs dangereuses et la manipulation d'équipements dangereux.	

3.3.3 Programmes pour l'emploi et l'apprentissage des jeunes

Dév **Année 3**	Votre entreprise encourage un emploi décent des jeune et offre des programmes d'apprentissage/de stage aux jeunes travailleurs dans la mesure du possible. La durée du programme, les salaires et les conditions sont en accord avec la législation nationale le cas échéant, ou sinon convenue entre la direction et les représentants des jeunes travailleurs. Le travailleur est libre de quitter le programme à tout moment.
Recommandations : le programme d'apprentissage/de stage permet aux jeunes travailleurs d'acquérir des compétences en lien avec l'industrie textile et permet à la direction de former une forme de travail. La législation nationale détermine l'âge des travailleurs participant aux programmes d'apprentissage. L'employeur peut déterminé la gamme d'âge des participants au programme d'apprentissage.	

3.3.4 Suivi des programmes d'apprentissage

Dév **Année 3**	Un mécanisme pour suivre les projets et réussites des programmes de développement professionnel (critère 3.3.3) est établi par votre entreprise et suivi par les membres du Comité de conformité et la direction.

3.3.5 Certificat d'achèvement du programme d'apprentissage

Fond **Année 3**	Un certificat d'achèvement est délivré aux participants du programme d'apprentissage des jeunes à la fin de ce dernier. Le certificat inclut des détails sur le programme, les compétences acquises, la durée de participation et est signée par un cadre supérieur. Le détail du certificat respecte la législation nationale applicable où ce droit existe.

3.3.6 Politique relative au travail des enfants

Fond **Année 0**	Votre entreprise élabore et met en œuvre une politique relative au travail des enfants comprenant une déclaration claire contre le travail des enfants et un engagement clair envers l'adoption d'une approche centrée sur les droits des enfants pour la protection et l'assistance des enfants touchés. La politique relative au travail des enfants est affichée de manière visible pour tous les travailleurs et communiquée à tous les fournisseurs et sous-traitants en tant que composante obligatoire du contrat. Vos fournisseurs et sous-traitants doivent être en conformité avec cette politique.

3.3.7 Politique de réparation pour le travail des enfants

Fond **Année 0**	Si par le passé votre entreprise a employé des enfants de moins de 15 ans pour tout type de travail, ou si des enfants de moins de 18 ans ont été engagés dans des travaux dangereux et des conditions d'exploitation, votre entreprise s'assure que ces enfants ne s'engagent pas ou ne courent pas le risque de s'engager dans des formes de travail encore pires y compris les travaux dangereux, les pratiques s'apparentant à l'esclavage, le recrutement dans un conflit armé, la prostitution, le trafic à des fins d'exploitation par le travail et/ou les activités illégales. Votre entreprise développe une politique et un programme de réparation reposant sur les droits dans un cadre protecteur de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant qui couvre la manière de retirer les enfants et de prévenir leur engagement dans de pires formes de travail. Ce programme doit inclure des projets de réhabilitation qui assurent la protection immédiate et continue des enfants. Ces projets peuvent inclure des organisations partenaires expertes, de préférence locales.
Recommandations : Un cadre protecteur de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant signifie que l'intérêt supérieur de l'enfant est toujours prioritaire, que leur droit à la survie et au développement est respecté, que votre entreprise l'applique à tous les enfants sans discrimination, que le point de vue des enfants est entendu et respecté et qu'à tout moment ils sont protégés de la violence. Le chargé d'appui Fairtrade ou un autre responsable de la direction devra être responsable de la ratification, de la mise en œuvre et de l'évaluation de cette politique de protection de l'enfance, de la politique, du programme et des actions connexes.	

3.3.8 Prévention du travail des enfants

Fond **Année 1**	S'il existe un risque potentiel d'exploitation d'enfants dans votre entreprise, cette dernière met en œuvre des procédures pertinentes pour empêcher que les enfants de moins de 15 ans soient employés et que les enfants de moins de 18 ans soient employés dans des travaux dangereux et des conditions d'exploitation.
Recommandations : Les procédures pertinentes sont par exemple un document gardant la trace de tous les travailleurs, comportant leur âge, leurs papiers d'identification, leur statut migratoire et autres données utiles.	

3.4 Liberté d'association et de négociation collective

Objectif et portée : Cette partie a pour objectif de protéger les travailleurs de la discrimination lorsqu'ils exercent leurs droits d'association et de négociation concernant leurs conditions de travail, selon la Convention n°87 de l'OIT (sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical), la Convention n°98 (sur le droit d'organisation et de négociation collective), la Convention n°135 (concernant les représentants des travailleurs), la Convention n°141 (sur les organisations de travailleurs ruraux) et la Recommandation n°143 de l'OIT(concernant les représentants des travailleurs).

Les entreprises doivent prendre leurs responsabilités en vue de respecter ces droits, même lorsque l'Etat ne les protège pas.

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

3.4.1 Syndicat ou organisation indépendante de travailleurs sur le site

Fond **Année 0**	Il existe une forme de syndicat élu démocratiquement et indépendant ou d'organisation de travailleurs établie en vue de représenter les travailleurs dans l'entreprise et de négocier avec la direction. Votre entreprise respecte l'autogestion des travailleurs en s'engageant auprès des représentants de ces organisations par le biais d'un dialogue régulier constructif de soutien qui reconnaît le déséquilibre des pouvoirs tandis que les travailleurs renforcent leur syndicat et leur capacité à négocier.
Recommandations : 'élu démocratiquement' signifie que la direction n'interfère pas dans les élections, qui sont anonymes et dont les résultats sont documentés. Si les travailleurs souhaitent établir un syndicat sur le lieu de travail, il est attendu de l'entreprise qu'elle fournisse le soutien nécessaire pour aider à renforcer la capacité de ces travailleurs. Ces derniers se verront octroyer, dans la mesure du raisonnable, du temps libre rémunéré pour assister à ces activités de renforcement des capacités. Le point local de contact peut soutenir les travailleurs en vue de s'organiser et de s'engager dans un processus de négociation collective (voir 3.4.5).	

3.4.2 Garantir le droit du travail des travailleurs

Fond **Année 0**	Tous les travailleurs ont le droit de rejoindre ou de former des syndicats et de négocier collectivement. Votre entreprise : • Respecte le droit de tous les travailleurs de former ou de rejoindre des syndicats ; • Respecte le droit des travailleurs de négocier collectivement dans la pratique ; • Accepte qu'elle a le devoir de négocier en bonne foi avec les syndicats. Les travailleurs prennent l'initiative de s'organiser eux-mêmes et y sont autorisés indépendamment de la direction. La direction d'interfère pas dans le processus, ne mène pas des élections directement ou indirectement liées à la formation, la reconnaissance ou la gouvernance de cette organisation. Votre entreprise ne doit pas avoir refusé l'un de ces droits dans les deux années qui précèdent la demande de certification.
Recommandations : Si ces droits ont fait l'objet de refus dans les deux années précédant la demande de certification, votre entreprise n'obtiendra pas la certification à moins qu'elle puisse prouver que la situation a considérablement changé, avec par exemple un changement au sein de la direction qui était responsable des violations précédentes et une réparation complète des violations commises.	

3.4.3 Pas d'interférence avec l'autogestion des travailleurs

Fond **Année 0**	Votre entreprise ne punit, menace, intimide, harcèle ni soudoie les membres ou représentants de syndicat, et n'exerce pas de discrimination à l'encontre des travailleurs en raison de leur affiliation passée ou présente à un syndicat ou de leurs activités, et n'assujettit pas leur embauche à leur non adhésion ou à la révocation de leur adhésion au syndicat. Votre entreprise ne fait aucun déclaration ni n'entreprend aucune action qui interfèrent (ou cherchent à influencer) le choix d'un travailleur de former ou rejoindre un syndicat.

Recommandations : Les exemples de punitions incluent le licenciement, le transfert, la relocalisation, le déclassement ou la rétrogradation des travailleurs, le refus de l'opportunité de faire des heures supplémentaires, la réduction de leurs salaires, bénéfices ou opportunités de formation professionnelle, ou la modification de leurs conditions de travail. En outre, les employés n'offrent pas aux travailleurs des incitations les persuadant de ne pas rejoindre un syndicat ou de ne pas s'impliquer dans des activités syndicales.

3.4.4 Protocole de liberté d'association

Fond	Votre entreprise accepte activement les conditions des critères 3.4.3 et 3.4.4 en signant le protocole de liberté d'association fourni par Fairtrade International dans l'Annexe 3 de ce Standard. En cas de changement de propriété ou de direction d'une entreprise, ce protocole est signé par les nouveaux propriétaires / la nouvelle direction dans les 3 mois.
Année 1	
Recommandations : le protocole est signé et envoyé à l'organisme de certification avant la certification.	

3.4.5 Communication de la liberté d'association aux travailleurs

Fond	La garantie du droit des travailleurs à se syndiquer, qui est incluse dans le protocole de liberté d'association, est communiquée aux travailleurs a minima en : • La traduisant dans les langues appropriées • L'affichant publiquement sur le lieu de travail de sorte que tous les travailleurs y aient accès • Assurant que les travailleurs analphabètes comprennent leurs droits.
Année 1	
Recommandations : Ce critère permet à votre entreprise de garantir que les droits de liberté d'association des travailleurs sont communiqués et compris clairement par tous les employés. Ceci démontre l'engagement de votre entreprise à adopter une attitude ouverte et positive envers les travailleurs qui s'organisent.	

3.4.6 Point de contact local

Fond	Si aucun syndicat n'est présent sur le lieu de travail, votre entreprise affiche des informations et coordonnées sur le point de contact local sur le lieu de travail de sorte que tous les travailleurs y aient accès, et dans des langues et pictogrammes compréhensibles par tous les travailleurs.
Année 1	
Recommandations : le point local de contact a pour objectif de soutenir les travailleurs afin qu'ils connaissent et comprennent leurs droit, et peut soutenir les travailleurs en vue d'établie et de faire fonctionner leurs syndicats. Le point de contact est établi dans les régions productrices de textile dans le cadre du programme de soutien au textile et communiqué aux opérateurs et travailleurs par Fairtrade International.	

3.4.7 Permettre aux représentants syndicaux de rencontrer les travailleurs

Fond	Dans les cas où les travailleurs ne sont pas représentés par un syndicat reconnu pour la négociation collective dans l'entreprise, la direction permet aux représentants d'organisations syndicales qui représentent les travailleurs dans le secteur ou la région textiles de rencontrer les travailleurs dans les locaux de l'entreprise à des heures convenues. Les représentants syndicaux doivent être en mesure d'informer les travailleurs
Année 0	

	sur les syndicats et d'entreprendre leurs tâches. Ces réunions doivent avoir lieu sans interférence ni surveillance de la direction. Les travailleurs peuvent choisir de rencontrer les représentants syndicaux à n'importe quel endroit. Les heures et lieux de ces réunions convenues sont raisonnables et la direction d'interfère d'aucune manière avec ces réunions, ni ne procède à aucune surveillance de ces dernières.
Recommandations : lorsque les travailleurs ne sont pas inclus dans un accord collectif ou une relation de négociation collective, l'organisme de certification déterminera si cette décision a été motivée par l'intimidation ou la contrainte.	

3.4.8 Accès des syndicats aux travailleurs

Fond **Année 0**	Votre entreprise autorise l'accès aux représentants syndicaux des travailleurs sur votre lieu de travail afin de communiquer sur la syndicalisation et/ou d'entreprendre leurs fonctions représentatives à des heures et lieux convenus. Ces réunions ont lieu sans interférence ni surveillance de la direction.
Recommandations : les heures et lieux de ces réunions doivent être convenus à l'avance. Les travailleurs doivent toujours avoir l'autorisation d'assister aux réunions syndicales pendant les congés prévus et en-dehors des heures de travail.	

3.4.9 Tâches des représentants des travailleurs

Fond **Année 0**	Votre entreprise assure que les représentants syndicaux/élus des travailleurs : • Sont en mesure de mener à bien leur fonction sur le lieu de travail ; • Ont accès à tous les travailleurs sur le lieu de travail pendant les heures de travail sans interférence ni présence des représentants de la direction et à des heures convenues, en moyenne tous les trois mois ; • Peuvent se réunir entre eux pendant les heures de travail régulières, au moins une fois par mois pendant une heure ; • Rencontrent les représentants de la direction pendant les heures de travail au moins une fois tous les 3 mois. Les heures de réunions sont convenues entre les représentants syndicaux et la direction sur une base régulière et doivent être signées et documentées. Les travailleurs qui s'impliquent dans de telles réunions ne sont pas renvoyés pour des raisons liées à cet engagement.
Recommandations : les réunions régulières peuvent être tenues pendant les heures de travail, dans la limite du raisonnable et sans abus. Les contraintes de temps de doivent pas mettre en danger l'exercice du droit à s'organiser. L'heure et le lieu de ces réunions doivent être convenus à l'avance. Les travailleurs doivent toujours être autorisés à assister à des réunions syndicales pendant les congés prévus et en-dehors des heures de travail.	

3.4.10 Accord de convention collective sectorielle

Fond **Année 1**	Dans les pays où une convention collective a été conclue pour le secteur dans lequel travaille votre entreprise, cette dernière signe et adhère à cette convention. La négociation collective au niveau de votre entreprise peut avoir lieu même si un accord de convention

	collectif sectoriel existe, cependant les accords à hauteur de votre entreprise ne fournissent pas des conditions d'un niveau moindre que l'accord sectoriel.

3.4.11 Négociations en l'absence d'un accord de convention collective

Fond **Année 0**	S'il n'y a pas de convention collective, votre entreprise s'engage de manière proactive dans un processus afin d'entamer un accord collectif avec les représentants élus des travailleurs. Votre entreprise ne doit pas refuser la réelle opportunité de négocier collectivement avec les travailleurs. Les négociations peuvent se dérouler avec un syndicat reconnu ou avec des représentants élus des travailleurs en l'absence d'un syndicat, mais uniquement lorsque ces représentants élus des travailleurs sont prescrits par la loi et ont légalement le droit de négocier (voir 3.4.1). Lorsque les travailleurs ont décidé librement et expressément de ne pas former ou rejoindre de syndicat et n'ont pas autorisé légalement la négociation collective, le critère de négociation collective est levé. Dans de tels cas, l'organisme de certification déterminera si cette décision est le fruit d'une intimidation ou d'une contrainte. La décision ne peut pas être le résultat d'un vote impliquant de quelque manière que ce soit la direction.
Recommandations : les syndicats ont le droit, par le biais de la négociation collective ou tout autre moyen légal, de chercher à améliorer les conditions de vie et de travail des membres représentés par les syndicats. Les employeurs doivent respecter ce droit en acceptant qu'il existe un 'devoir de négocier' en toute bonne foi lorsque les travailleurs veulent exercer ce droit. Un accord négocié entre un syndicat reconnu ou des représentants élus des travailleurs et la direction doit couvrir les sujets habituellement abordés par une convention collective. Si aucun syndicat n'est présent, la direction et les représentants élus des travailleurs peuvent entamer un dialogue avec la(les) fédération(s) d'union nationale pour le secteur concerné et la Fédération syndicale internationale (ou secrétariat du commerce international approprié) concernant l'amélioration de la représentation des travailleurs et la mise en œuvre d'une convention collective.	

3.5 Conditions de travail : salaires, avantages et heures de travail

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

Cette partie a également pour objectif d'assurer de bonnes pratiques concernant le congé maladie, la sécurité sociale, la protection de la maternité et le logement des travailleurs sur la base de l'Article III de la Convention de n'OIT n°102 (concernant la sécurité sociale (norme minimum)), la Convention de l'OIT n°121 (sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles), la Convention de l'OIT n°130 (concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie), la Convention de l'OIT n°183 (sur la protection de la maternité) et le Recommandation n°115 de l'OIT (sur le logement des travailleurs).

3.5.1 Salaires et conditions d'emploi

Fond **Année 0**	Votre entreprise fixe les salaires pour les travailleurs et les autres conditions d'emploi selon les règlementations légales, ou de la convention collective le cas échant, ou à des moyennes régionales, ou à un niveau minimum officiel pour des occupations semblables ;

	selon le chiffre le plus élevé, avec l'intention d'augmenter continuellement les salaires (voir 3.5.2). Votre entreprise spécifie les salaires pour toutes les fonctions des employés et les conditions d'emploi, tel que le travail à la pièce.
Recommandations : Les lois nationales et les conditions applicables des conventions collectives doivent être respectées, notamment si elles excèdent ce Standard. Cependant, ce Standard s'applique s'il dépasse ces lois et conditions.	

3.5.2 Augmentation des salaires pour atteindre un salaire décent

Fond **Année 0**	Si la rémunération (salaires et avantages) est en dessous des références approuvées en matière de salaire décent par Fairtrade International, votre entreprise garantit que les salaires réels sont augmentés annuellement pour resserrer continuellement l'écart avec le salaire décent. Une fois attend un salaire décent, les augmentations de salaires doivent continuer à suivre l'inflation. Les négociations sur les augmentations annuelles des salaire ne sont pas tenues d'avoir lieu chaque année, du moment que les salaires réels augmentent chaque année.
Guidance: 'Salaires réels' renvoie aux salaires qui ont été adaptés compte tenu de l'inflation. L'augmentation du salaire réel vise à augmenter les niveaux de salaires pour atteindre au final un salaire décent. Les repères concernant les salaires décents approuvés par Fairtrade fournissent des lignes directrices en vue des négociations entre les représentants syndicaux/des travailleurs et la direction. La méthodologie utilisée pour calculer les salaires décents est disponible sur le site web de Fairtrade. Les négociations peuvent se dérouler selon les pratiques de l'industrie, par exemple, tous les ans, deux ans ou trois ans selon les conditions de l'accord sur les salaires. Si les salaires sont fixés à un niveau régional ou sectoriel d'une façon qui ne réduit pas l'écart avec le salaire décent avec des augmentations périodiques, l'employeur peut respecter cette exigence en augmentant d'autres formes de rémunérations du moment que les représentants des travailleurs/syndicats ont donné leur accord.	

3.5.3 Salaire décent payé

Fond **Année 6**	Votre entreprise paie au moins un salaire décent à tous les travailleurs.
Recommandations : Voir 3.5.2 sur la manière d'atteindre un salaire décente et le lien vers les repères concernant les salaires décents approuvés par Fairtrade.	

3.5.4 Participation aux initiatives pour les salaires sur l'ensemble du secteur

Dév **Année 3**	Votre entreprise soutient des initiatives sur l'ensemble du secteur sur les salaires, tels que la négociation au sein de l'industrie et les processus de salaires minimum, pour augmenter les salaires à travers l'industrie, et prôner une augmentation des salaires jusqu'à atteindre un salaire décent.

3.5.5 L'égalité de salaire pour un travail égal

Fond	

Année 0	Votre entreprise offre l'égalité de salaire pour un travail égal à tous les travailleurs – permanents, temporaires et migrants, sans discrimination sur la base du sexe ou autre. Ceci inclut des avantages et des conditions d'emploi équivalentes pour un travail égal.

3.5.6 Sécurité sociale

Fond	Votre entreprise fournit la sécurité sociale légale, y compris les contributions à une caisse de prévoyance ou un régime de retraite pour tous les travailleurs, qu'ils soient permanents, migrants, temporaires ou saisonniers.
Année 0	
Recommandations : dans les cas où des avantages équivalents, telle que la sécurité sociale, ne peuvent pas être mis à la disponibilité d'un groupe de travailleurs, par ex. migrants ou temporaires, ces travailleurs recevront l'équivalent ou une alternative par d'autres moyens.	

3.5.7 Salaires spécifiés pour toutes les fonctions

Fond	Afin de garantir la transparence et l'équité des taux de salaire, votre entreprise doit spécifier les salaires pour toutes les fonctions des employés.
Année 0	
Recommandations : la description de poste et la fonction liées au taux de salaire sont inclus dans les contrats des employés (critère 3.5.30).	

3.5.8 Aucune déduction des salaires

Fond	Votre entreprise ne fait pas de déductions de salaires à moins que les lois nationales l'y autorisent, qu'un accord de convention collective le fixe ou que l'employé ait donné son consentement écrit. Si votre entreprise fait des déductions de salaires pour les services qu'elle propose, les montants sont en conformité avec les coûts effectifs encourus par votre entreprise, et ne sont pas utilisés à des fins disciplinaires.
Année 0	
Recommandations : Un exemple de déductions pour services reçus inclut le logement.	

3.5.9 Salaires payés régulièrement

Fond	Votre entreprise verse des paiements aux travailleurs à intervalles programmés régulièrement et doit consigner les paiements avec une fiche de paie contenant toutes les informations nécessaires. Les paiements sont effectués dans la monnaie en cours.
Année 0	
Recommandations : la fréquence des paiements réguliers peut être journalière, hebdomadaire ou mensuelle.	

3.5.10 Équivalent des quotas et du travail à la pièce en salaire horaire

Fond	Pour le travail reposant sur la production, les quotas et le travail à la pièce, pendant les heures normales de travail, votre entreprise paie l'équivalent d'un travail moyen payé à l'heure pour un volume de travail gérable. Le montant ne doit pas être en-dessous de la moyenne propre à l'industrie ou du salaire minimum proportionnel basé sur les repères fournis dans le critère 3.5.2, selon lequel est le plus élevé. Les taux à la pièce doivent être convenus par les représentants syndicaux/des travailleurs et le calcul documenté par la documentation technique de l'entreprise. Les informations concernant ce taux de rémunération est transparent et disponible pour tous les travailleurs et les organisations de travailleurs.
Année 0	
Recommandations : dans le cadre du programme global pour le textile Fairtrade, et avec le soutien des experts de l'industrie, Fairtrade International fournira des lignes directrices en vue d'adopter les exemples de meilleures pratiques pour le temps normal permis (SAM (standard allowed minutes)) et le calcul des minutes de travail, et travaillera avec les entreprises pour le mettre en œuvre au sein de leur production. Ceci peut servir à découvrir des potentiels d'efficacité et des gains de productivité.	

3.5.11 Heures de travail

Fond	Votre entreprise doit être en conformité avec la législation nationale et locale applicable ainsi que les standards de l'industrie concernant les heures de travail et la réglementation d'heures supplémentaires. Votre entreprise n'exige pas des travailleurs de travailler régulièrement plus de 48 heures par semaine.
Année 0	

3.5.12 Restrictions sur les heures supplémentaires

Fond	Votre entreprise n'exige pas de ses travailleurs qu'ils fassent des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont autorisées si elles sont volontaires, si elles ne sont pas utilisées régulièrement et si elles ne se déroulent pas sur une période de plus de trois mois consécutifs. Elles n'excèdent pas 12 heures par semaine, ou 3 mois par an.
Année 0	
Recommandations : les circonstances exceptionnelles sont par exemple les périodes de pic de production et voient être convenues par les représentants syndicaux/des travailleurs. Si la législation nationale excède une partie des critères 3.5.10 et 3.5.11 (c.-à-d. moins de 48 heures par semaine), les 12 heures sont ajoutées aux heures de travail légales au niveau national.	

3.5.13 Mesures pour éviter les heures supplémentaires

Fond	Les heures supplémentaires pour les périodes de production normale doivent être évitées en mettant en place des mesures adéquates pour anticiper les pics de production et autres situations extraordinaires.
Année 3	

Recommandations : d'autres mesures appropriées possibles sont un système de gestion efficace pour prédire des situations extraordinaires, l'efficacité des processus de production, l'extension du cadre temporel pour la 'production saisonnière', la tenue de stocks, l'augmentation de la capacité de production et d'emploi, etc.

3.5.14 Jour de repos

Fond	Votre entreprise autorise les travailleurs à disposer d'au moins un jour de repos pour six jours de travail consécutifs. Pour le travail par roulement, les pratiques de l'industrie sont applicables.
Année 0	

3.5.15 Taux des heures supplémentaires

Fond	Votre entreprise compense les heures supplémentaires à un taux supérieur. Le taux supérieur est payé au coefficient 1.5. Pour un travail effectué les jours ouvrés, et pour un travail effectué le jour de repos observé dans le pays, les jours fériés et les heures travaillées de nuit, un coefficient 2 est payé, sauf indication contraire dans la législation nationale, la convention collective ou les accords syndicaux. Si les heures supplémentaires sont compensées par des congés, l'entreprise doit appliquer le taux supérieur.
Année 0	
Recommandations : le travail de nuit se définit par le travail effectué entre 20H et 8H.	

3.5.16 Pauses

Fond	Votre entreprise doit octroyer et respecter des pauses et pauses déjeuner conformément à la législation nationale.
Année 0	

3.5.17 Congés payés

Fond	Votre entreprise doit respecter la législation nationale concernant les congés payés réguliers.
Année 0	

3.5.18 Augmentation des congés payés

Dév	Votre entreprise octroie aux travailleurs au moins deux semaines de congés payés par an, sans compter les congés maladie et les congés occasionnels. Les périodes de congé annuel sont en conformité avec la législation nationale et/ou avec les accords précisés dans une convention collective spécifique ou sectorielle, si l'une des deux excède deux semaines.
Année 3	
Recommandations : 'semaine' signifie semaine calendaire	

3.5.19 Congé maladie

Fond	Votre entreprise doit respecter la législation nationale en matière de congé maladie temporaire (payé).
Année 0	

3.5.20 Augmentation du congé maladie

Dév	Votre entreprise a une réglementation octroyant au moins 5 jours de congé maladie (payés). La réglementation doit garantir que les travailleurs sont protégés d'un licenciement pendant les congés maladie temporaires. Elle doit garantir au travailleur un revenu pendant le congé maladie et ne doit pas déduire ce congé de ses congés annuels.
Année 3	

3.5.21 Congé pour accident du travail

Fond	Votre entreprise a une réglementation octroyant au moins 5 jours de congés payés suite à un accident du travail. La réglementation doit assurer que les travailleurs sont protégés d'un licenciement pendant le congé temporaire. Elle ne doit pas déduire ce congé de ses congés annuels.
Année 0	
Recommandations : le congé pour accident du travail est différent du congé maladie (3.5.18).	

3.5.22 Indemnité d'invalidité

Fond	Votre entreprise a une réglementation sur l'indemnité d'invalidité qui assure que les travailleurs souffrant d'invalidité de longue durée causée par un accident du travail sont indemnisés de manière équitable.
Année 1	

3.5.23 Prestation au survivant

Fond	Votre entreprise a une règlement sur les prestations au survivant qui assure que les membres de famille dépendant des travailleurs qui sont tués dans un accident lié à leur emploi sont indemnisés de manière équitable.
Année 1	

3.5.24 Congé maternité

Fond	Votre entreprise garantit à ses travailleurs au moins huit semaines de congé maternité accompagnées d'une compensation respectant les lois nationales ou ne représentant pas moins des 2/3 d'une paie régulière, selon le montant le plus élevé, sans compter le congé annuel et sans entraîner de perte de privilège en raison de ce congé.
Année 0	
Recommandations : 'semaine' signifie semaine calendaire. Ne pas encourir de perte ou de privilège en raison d'un tel congé signifie que les travailleurs peuvent réintégrer leur poste ou un poste équivalent avec a minima la même rémunération.	

3.5.25 Augmentation du congé maternité

Dév	Si le congé maternité dure moins de 12 semaines, votre entreprise l'allonge d'une semaine par an jusqu'à atteindre 12 semaines, en l'accompagnant d'une compensation respectant le critère 3.5.20. La législation nationale doit être respectée si elle dépasse ce critère.
Année 3	

3.5.26 Pas de résiliation de contrat en cas de grossesse

Fond	

Année 0	Votre entreprise ne doit pas résilier l'emploi d'une femme pendant sa grossesse ou son congé maternité, sauf pour des raisons sans lien avec la grossesse ou la naissance de l'enfant.

3.5.27 Travail sûr pour les femmes enceintes et qui allaitent

Fond	Votre entreprise doit assurer que les femmes enceintes et les femmes qui allaitent n'effectuent pas des tâches qui présentent un risque pour la santé de la mère ou de l'enfant. Ceci inclut le travail pendant les heures de nuit.
Année 0	
Recommandations : la nuit est définie comme une période d'au moins 12 heures consécutives comportant l'intervalle entre 20H et 8H.	

3.5.28 Pauses d'allaitement

Fond	Votre entreprise doit garantir aux mères qui allaitent une pause de deux jours ou plus pendant les heures de travail payées, ou une réduction journalière des heures de travail, pour allaiter l'enfant jusqu'à 6 mois après la naissance.
Année 0	

3.5.29 Augmentation des pauses d'allaitement

Dév	Si la période octroyée pour les pauses d'allaitement dure moins de 12 mois, votre entreprise doit allonger la durée de la période de pauses d'allaitement pendant les heures de travail pour attendre au moins 12 mois après la naissance.
Année 3	

3.5.30 Travail régulier effectué par des travailleurs permanents.

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

3.5.31 Contrats d'embauche

Fond	Votre entreprise a un contrat écrit d'embauche juridiquement contraignant avec tous les travailleurs permanents, signé par le travailleur et l'employeur, et contenant a minima ce qui suit : • Description de poste; • Heures de travail; • Taux de rémunération; • Réglementation des heures supplémentaires; • Avantages sociaux; • Prestations et déductions; • Congé annuel payé, congé maladie, protection du travailleur contre la perte de salaire en cas de maladie, invalidité, accident, ou perte de la vie;
Année 0	

	• Une période de préavis pour résiliation qui soit la même que la période de préavis pour l'employeur.
Recommandations : Pour la rédaction des contrats, votre entreprise peut utiliser les contrats spécifiques au secteur du textile et le détail des accords de convention collective.	

3.5.32 Les travailleurs ont un exemplaire de leur contrat d'embauche et comprennent son contenu

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

3.5.33 Registre de tous les travailleurs

Fond **Année 0**	Votre entreprise a un registre de tous les travailleurs, y compris les travailleurs sous contrats, qui indique le nom des travailleurs, leur rémunération et leurs heures de travail.

3.5.34 Pratiques de recrutement

Fond **Année 0**	Si votre entreprise recrute activement des travailleurs provenant d'autres régions du pays ou d'autres pays, elle doit payer tout recrutement ou agence ou frais de visa encourus. Votre entreprise paie également les frais de déplacement de ces travailleurs en provenance et à destination de leur pays ou région d'origine au début et à la fin de leur période de travail, si la période de travail dure moins d'une année.

3.5.35 Logement des travailleurs

Fond **Année 0**	Si votre entreprise fournit un logement (dortoir, logement) aux travailleurs, il est de nature à garantir la sécurité structurelle et les niveaux raisonnables de décence, vie privée, sécurité et hygiène et inclut un entretien régulier et une amélioration du logement pour répondre aux besoins de base des travailleurs et de leurs familles. Si les installations sanitaires sont partagées, un nombre raisonnable de toilettes et de douches avec de l'eau propre, par nombre d'utilisateurs et selon la pratique régionale, doit être disponible. Le logement doit être situé dans des bâtiments séparés des zones de production, de stockage et des entrepôts. Le logement est optionnel pour les travailleurs et si un loyer est exigé, il ne doit pas excéder la moyenne locale, ni aucun repère fixé par le gouvernement local, le cas échéant. La réglementation nationale ou de l'état est respectée dans tous les cas, et les normes régionales doivent être prises en considération
Recommandations : Pour les habitations familiales et les dortoirs : • Suffisamment de lumière naturelle pendant la journée et accès à suffisamment de lumière artificielle pour pouvoir lire;	

• Une ventilation qui garantit un mouvement suffisant de l'air quels que soient les conditions météorologiques et le climat, et lorsqu'il y a un feu à l'intérieur pour le chauffage et la cuisine;
• Un approvisionnement en eau potable et sûre, suffisante pour boire et manger;
• Des installations sanitaires qui assurent l'intimité, l'hygiène et qui soient en nombre suffisant;
• Un tout-à-l'égout qui garantit l'hygiène et évite la pollution environnementale;
• Des mesures de sécurité incendie;
• Des installations électriques sûres

Pour les dortoirs (généralement considérés comme des solutions de logement à court terme):
• Séparation hommes/femmes ;
• Lit individuel pour chaque travailleur ;
• Une hauteur suffisante permettant la liberté de mouvement;
• Les dimensions intérieures minimum d'un espace pour dormir doivent être de 198cmx80cm;
• Les lits ne doivent pas être disposés en rangées de plus de deux ;
• La literie et le support de lit doivent être dans un matériau anti-vermine;
• Le chauffage le cas échéant;
• Un ameublement adéquat pour que chaque travailleur puisse ranger en toute sécurité ses effets personnels.

Pour répondre aux besoins de travailleurs en matière de vie privée, on recommande à la direction de s'accorder avec les travailleurs sur la façon dont leurs exigences en la matière peuvent être réalisées.
Pour plus de précisions sur le logement, consulter la fiche d'information n°6 du Helpdesk du BIP sur le logement des travailleurs.

3.6 Santé et sécurité sur le lieu de travail

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

Cette partie a également pour objectif que la santé et le bien-être des travailleurs soit garantis sur la base des Conventions n°077 et n°078 de l'OIT (sur l'examen médical des adolescents (industrie et travaux non industriels)), la Convention N°183 sur la protection de la maternité et de la Convention n°102 (concernant la sécurité sociale (norme minimum)).

3.6.1 Sécurité

Fond	Votre entreprise rend les processus de travail, les lieux de travail, les machines et l'équipement du site de production aussi sûrs que possible et minimise tous les risques relatifs à la santé par un contrôle adéquat. Pour garantir la sécurité : • Des systèmes sont mis en place pour détecter, éviter ou répondre aux menaces potentielles à la santé et la sécurité des travailleurs ; • Les zones de risques et de dangers potentiels sont clairement identifiées par des panneaux avertisseurs écrits dans les langues appropriées et incluant si possible des pictogrammes; • Les instructions et les procédures de sécurité, y compris la prévention des accidents et les mesures à prendre en cas d'accident, sont en place et communiquées au personnel • Toutes les machines et l'équipement présentant un danger sont équipés de dispositifs de sécurité adéquats; • Des dispositifs de protection sont placés sur les éléments mobiles;
Année 0	

	• Un équipement de sécurité est fourni à tous les travailleurs qui sont formés et suivis pour une utilisation adéquate; • L'équipement servant à la pulvérisation de produits chimiques est stocké convenablement.

3.6.2 Agents de santé et sécurité

Fond **Année 0**	Votre entreprise nomme un agent de santé et de sécurité chargé des questions de sécurité et de santé au travail qui fait des rapports à la direction. L'agent de santé et sécurité doit être qualifié et formé de manière adéquate pour ce poste et avoir le temps et les ressources pour entreprendre ses tâches, parmi lesquelles : mettre en œuvre, suggérer, planifier et suivre des mesures d'amélioration de la santé et de la sécurité sur la suite et informer et former les travailleurs sur les questions de santé et de sécurité. Les tâches des agents de santé et de sécurité doivent être incluses dans leur contrat d'embauche.
Recommandations : L'agent de santé et de sécurité n'est pas nécessairement embauché exclusivement pour cette tâche et peut avoir d'autres devoirs et responsabilités au sein de votre entreprise.	

3.6.3 Réunions entre l'agent de santé et sécurité et les représentants des travailleurs

Fond **Année 1**	L'agent chargé de la santé et de la sécurité dans votre entreprise doit rencontrer régulièrement le(s) représentant(s) syndical(aux)/des travailleurs du Comité de conformité pour discuter de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. Le représentant santé et sécurité du CC communique activement avec tous les travailleurs sur les questions de santé et de sécurité et formule des suggestions à l'agent de santé et sécurité en vue d'obtenir des améliorations.
Recommandations : l'agent santé et sécurité effectue ses tâches en étroite collaboration avec le comité CC et évalue les plaintes et les suggestions d'améliorations.	

3.6.4 Évaluation des risques en matière de santé et de sécurité

Dév **Année 3**	Votre entreprise assure que des évaluations des risques en matière de santé et de sécurité sont entreprises régulièrement et que les mesures de sécurité sont adaptées en fonction. Le membre pour la santé et la sécurité nommé par le CC reçoit les résultats de l'évaluation des risques ainsi que les mesures suggérées en vue de faire un rapport au CC (voir 1.2.1).
Recommandations : l'évaluation des risques est entreprise par des experts techniques pertinents tels que des pompiers, ingénieurs, représentants techniques de fournisseurs de machines, équipes internes (après formation si l'entreprise en a la capacité), inspecteurs locaux du travail et dans certains cas des médecins-experts.	

3.6.5 Sécurité incendie

Fond **Année 0**	Votre entreprise fournit des sorties de secours, des voies d'évacuation, du matériel de lutte contre les incendies et des alarmes incendie pour chaque lieu de travail intérieur.

	Les sorties de secours et les voies d'évacuation sont dégagées de tout obstacle, ne sont pas verrouillées et s'ouvrent facilement afin de permettre une évacuation rapide en cas d'urgence.

3.6.6 Exercices d'évacuation

Fond	Tout le personnel est formé aux procédures d'évacuation, et des exercices d'évacuation incendie sont effectués au moins tous les 6 mois et font l'objet d'un compte-rendu.
Année 0	
Recommandations : *exigence :* les procédures d'évacuation et les exercices d'évacuation incendie sont menés en conformité avec la législation nationale lorsqu'elle existe.	

3.6.7 Instructions sur la santé et la sécurité en usine

Fond	Toutes les informations, les instructions de sécurité, les intervalles de réentrée et les recommandations d'hygiène concernant les travaux dangereux doivent être affichés clairement dans un endroit visible sur le lieu de travail dans la(les) langue(s) comprises par les travailleurs et avec des pictogrammes. Les instructions doivent être en conformité avec les lignes directrices techniques fournies par les fournisseurs de machines, des MSDS - fiches techniques sur la sécurité des substances, et les inspections des autorités locales (par ex. Les brigades de pompiers, l'inspection du travail). Les MSDS doivent respecter des standards reconnus au niveau international – Règlement REACH (Annexe 1 Exigences pour la compilation de fiches techniques de sécurité, Directive de l'UE 453/2010).
Année 0	

3.6.8 Formation sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail

Fond	Votre entreprise assure que tous les travailleurs et leurs représentants sont formés aux exigences de base en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, sur la protection de la santé et les premiers soins immédiatement avant de commencer un nouveau travail. Des cours de recyclage régulier ont lieu au moins une fois par an. La formation inclut la sensibilisation des travailleurs à leurs droits de se retirer de situations dangereuses sans être pénalisés. Des registres sont gardés de ces activités de formation, indiquant des informations sur le sujet, l'heure, la durée, le nom des participants et des formateurs.
Année 0	
Recommandations : l'agent de santé et sécurité est responsable de la mise en place de ces formations (voir exigence 3.6.2).	

3.6.9 Formations à la santé et la sécurité sur le lieu de travail pour des tâches spécifiques

Fond	Votre entreprise assure que tous les travailleurs et leurs représentants sont formés aux questions de santé et sécurité de manière appropriée à leur poste et tâches spécifiques.
Année 0	

	Toutes les personnes manipulant des produits chimiques sont minutieusement instruits et formés à intervalles réguliers par une institution reconnue ou par des spécialistes à l'application sûre et aux risques liés aux produits chimiques. Les consignes de sécurité sur l'étiquette du produit chimique sont respectées. Les travailleurs qui sont impliqués dans des travaux potentiellement dangereux sont formés en fonction des tâches qu'ils entreprennent, au moins une fois par an. Des registres sont tenus sur les activités de formations entreprises, concernant les sujets, l'heure, la durée, le nom des participants et des formateurs. La formation inclut la manipulation et le stockage appropriés des déchets dangereux.
Recommandations : les travaux dangereux incluent, sans s'y limiter, le travail avec les produits chimiques, le déminage et la découpe ainsi que le fonctionnement des machines. La formation couvre les risques à la santé et l'environnement liés aux produits que les travailleurs manipulent, le cas échéant, et leur permet de prendre des mesures d'urgence appropriées en cas d'accident.	

3.6.10 Politique en matière de santé et de sécurité

Fond **Année 0**	Votre entreprise met en œuvre une politique appropriée en matière de santé et de sécurité qui souligne les mesures appropriées en vue de manipuler et de stocker les produits chimiques dangereux. Des MSDS - fiches techniques sur la sécurité des substances sont tenues à jour pour toutes les substances chimiques et préparations utilisées.

3.6.11 Procédure en matière de santé et de sécurité

Dév **Année 3**	Votre entreprise a des procédures en places pour être en conformité avec le règlement REACH (enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques) sur l'utilisation des produits chimiques (voir critère 4.1.1).

3.6.12 Tâches dangereuses

Fond **Année 0**	Les personnes suivantes ne doivent pas être impliquées dans une quelconque forme de travail dangereux : • Les personnes de moins de 18 ans ; • Les femmes enceintes ou qui allaitent ; • Les personnes atteintes de maladies mentales incapacitantes ; • Les personnes atteintes de maladies chroniques, hépatiques ou rénales ; • Les personnes atteintes de maladies respiratoires ne sont pas autorisées à manipuler ou travailler avec des produits chimiques dangereux.

3.6.13 Zones de travail sûres, propres et hygiéniques

Fond **Année 0**	Toutes les zones de travail doivent ne pas présenter de défauts évidents et être maintenus dans un état sûr, propre et, le cas échéant, hygiénique à tout moment.

3.6.14 Équipement électrique

Fond **Année 0**	L'équipement électrique, le câblage et les prises des locaux de votre entreprise doivent être placés correctement, reliés à la terre et faire l'objectif de vérifications régulières de la part d'un professionnel. Les protocoles d'inspection doivent être disponible sur site et renouvelés chaque année.

3.6.15 Éclairage, chauffage et ventilation adéquats

Fond **Année 0**	Tous les lieux de travail intérieurs de votre entreprise doivent avoir un éclairage, un chauffage et une ventilation appropriés aux conditions météorologiques locales.
Recommandations : différentes activités exigent différents niveaux de lumière. En général, plus la tâche exige de la minutie, plus l'exigence est forte en matière d'éclairage. Par exemple, une salle de production doit être allumée à un éclairement de 300 lux.	

3.6.16 Équipement de protection individuel (EPI)

Fond **Année 0**	Votre entreprise fournit un équipement individuel de protection adéquat (EPI) à tous les travailleurs gratuitement et assure que les travailleurs sont formés et utilisent l'équipement correctement. Un stock de remplacement d'EPI est toujours disponible. Des affichages visibles sont placés sur le lieu de travail afin d'expliquer l'EPI approprié requis pour chaque lieu ou zone de travail. Les travailleurs utilisent toujours cet équipement et font l'objet d'un suivi en conséquence.
Recommandations : ceci s'applique à tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires. Un équipement individuel de protection adéquat signifie des articles tels que les gants, les lunettes et chaussures de protection, les protections auditives ou coquilles individuelles, des casques de protection, etc. L'équipement usé ou endommagé doit être remplacé gratuitement.	

3.6.17 Installations, équipements, personnel, boîte de premier secours et formation

Fond	

Année 0	Votre entreprise fournit des installations de premiers secours, des équipements et du personnel spécialement formé aux premiers soins, afin de faire face aux situations d'urgence raisonnablement prévisibles. L'agent chargé de la santé et de la sécurité doit vérifier et réapprovisionner les boîtes de premiers soins au moins tous les deux mois pour s'assurer qu'elles sont complètes. Un nombre raisonnable de travailleurs (en relation au nombre totale d'employés et la nature de leur travail) reçoit une formation régulière aux premiers soins.
Recommandations : L'équipement de premiers secours inclut des trousses de premiers soins complètes qui sont accessibles à tout moment.	

3.6.18 Rapports sur les accidents et mesures de premiers soins

Fond **Année 1**	L'agent de santé et de sécurité doit établir des rapports sur les accidents de travail et les mesures de premiers secours qui se produisent sur le lieu de travail et dans les résidences et propriétés contrôlées par l'entreprise. Les rapports sont fournis en vue de l'évaluation des risques (1.2.1).

3.6.19 Médecin conseil

Fond **Année 0**	Votre entreprise nomme et identifie auprès de la main d'œuvre un médecin conseil responsable de la santé et de la protection. Le médecin conseil est qualifié pour ce poste ou formé par les autorités médicales locales, par ex. un travailleur de la santé ayant suivi une formation, un infirmier ou un médecin. Ce médecin conseil sera chargé de suggérer, planifier et surveiller des mesures en vue d'améliorer les soins de santé et la protection de la santé au sein de votre entreprise. Les tâches du médecin conseil sont incluses dans son contrat d'embauche.
Recommandations : Le médecin conseil n'est pas nécessairement embauché exclusivement pour cette tâche et peut remplir d'autres devoirs et responsabilités au sein de l'entreprise.	

3.6.20 Médecin conseil : documentation

Fond **Année 0**	Le médecin conseil doit tenir une documentation complète et continuellement mise à jour sur les maladies et accidents liés au travail et proposer des actions pour les réduire dans la mesure du possible.

3.6.21 Examens médicaux gratuits et réguliers

Dév **Année 3**	Votre entreprise fournit ou autorise l'accès à des soins et des conseils médicaux gratuits et réguliers, dispensés sur le lieu de travail à des horaires réguliers pendant les heures de travail, ou aux centres de santé/hôpitaux locaux.
Recommandations : les horaires fixes doivent être appropriés en vue de permettre à tous les travailleurs de consulter le médecin conseil. La fréquence de la prestation doit être convenue avec les représentants des travailleurs.	

3.6.22 Maladies ou accidents du travail

Fond	Votre entreprise fournit des soins appropriés en cas de maladie ou d'accident du travail en fournissant un soutien médical permanent gratuit sur site équipé de manière approprié pour gérer les accidents ou garantir le transport gratuit vers l'hôpital le plus proche, ainsi que le traitement médical de suivi.
Année 0	
Recommandations : les actions doivent reposer sur l'évaluation des risques de la Santé et Sécurité et faire l'objet d'une coordination avec l'agent chargé de la santé et de la sécurité.	

3.6.23 Examens effectués par un médecin

Fond	Votre entreprise offre des examens réguliers et des checkups par un médecin à tous les travailleurs à titre volontaire au moins tous les trois ans. Tous les résultats sont communiqués au travailleur de manière confidentielle et sous une forme aisément compréhensible.
Année 0	
Guidance: Les dossiers médicaux doivent être tenus confidentiels par le médecin. Des données médicales présentées sous forme anonyme seront remises à l'employeur à des fins de gestion de la santé et de la sécurité. Les informations médicales personnelles ne doivent pas être divulguées à l'employeur sans consentement de l'employé. Les dossiers seront rendus au travailleur ou détruits lorsque le travailleur quitte son emploi.	

3.6.24 Manipulation des produits chimiques dangereux et autres tâches dangereuses

Fond	Les travailleurs impliqués dans la manipulation de produits chimiques dangereux sont examinés régulièrement, au moins une fois par an, par un médecin. Ces examens sont gratuits et confidentiels pour les travailleurs. La fréquence des examens dépend du niveau d'exposition aux produits chimiques. Des dossiers médicaux individuels doivent être établis pour les travailleurs courant un risque en raison de la nature de leur travail. Ces dossiers doivent être confidentiels et la direction ne doit pas y avoir accès.
Année 0	

3.6.25 Zones de repos et cantines

Dév	Votre entreprise fournit des zones appropriées de repos pour les travailleurs, et des cantines dotés d'installations de cuisson si nécessaire et sur demande.
Année 3	
Recommandations : Des zones de repos séparées pour les hommes et les femmes doivent être fournies si les travailleurs en font la demande.	

3.6.26 Repas

Fond	Si les repas sont assurés par l'entreprise, ils sont facultatifs pour les travailleurs et doivent être d'une qualité et d'un coût comparable aux conditions locales.
Année 0	

3.6.27 Accès à l'eau potable propre

Fond	Si l'eau potable n'est pas assurée par les autorités locales, votre entreprise fournit de l'eau potable propre près des zones de travail pour tous les travailleurs et des installations d'eau potable clairement indiquées, comme dans les zones de repos ou à la cantine. La qualité de l'eau est surveillée par l'entreprise et un représentant du Comité de conformité pour la Santé et la sécurité.
Année 0	

3.6.28 Toilettes, installations pour se laver les mains & vestiaires

Fond	Les toilettes, vestiaires et douches sont séparés pour les femmes et les hommes et le nombre de toilettes et d'installations pour se laver les mains sont proportionnels au nombre de travail (proportion minimum d'1:25). Votre entreprise fournit également des installations pour se laver les mains près de la cantine. Les installations sont lavées régulièrement et équipées de canalisations et de tuyaux couverts.
Année 0	

4. Responsabilité environnementale

Objectif : l'objectif de ce chapitre est de contrôler les produits chimiques et les pratiques au sein de la manufacture de textiles afin de réduire les impacts négatifs sur les travailleurs et l'environnement.

4.1 Gestion des substances dangereuses

4.1.1 Interdiction des substances dangereuses

Fond	Votre entreprise n'utilise pas dans ses processus de substances et de préparations en vue d'une application conformément à la Listes des substances interdites pour les textiles (voir annexe 1).
Année 0	
Recommandations : la liste des substances interdites pour les textiles remplace la liste des matériaux interdits du Standard des acteurs commerciaux Fairtrade pour les opérateurs certifiés au regard du Standard Fairtrade pour le textile. Cette liste des substances interdites pour les textiles inclut des substances classifiées par l'UE en tant que perturbateurs endocriniens, des produits chimiques comportant des mentions de dangers spécifiques (phrases de risque) entraînant des dangers pour la santé et l'environnement, ainsi que les colorants dispersés classés en tant qu'allergéniques.	

4.1.2 Interdiction des processus hautement dangereux

Fond	Votre entreprise n'applique pas des processus qui sont hautement dangereux pour l'environnement ou la santé humaine, tels que : • Le blanchiment au chlore ;
Année 1	

	• Des agents de réticulation avec des niveaux élevés de formaldéhyde (voir les limites prévues par l'index Oeko Tex 100 pour la teneur en formaldéhyde libre) ; • Les produits chimiques de préservation du textile toxiques et organiques persistants et inorganiques (par ex. les composés d'étain organique, les composés bromés, les benzènes chlorés et les toluènes, diledrine, arsenic et mercure) ; • L'utilisation de sels de chrome pour la solidité des couleurs ; • Le sablage et le spray en Potassium Permanganate pour les finitions ; • Les nanomatériaux (selon la définition des nanoparticules de GOTS V.4 : particules d'une taille < 100nm).
Recommandations : c'est l'occasion de discuter des exigences et des résultats d'audit avec les travailleurs car ils sont directement impliqués dans la manipulation et les processus liés aux produits chimiques.	

4.1.3 Test de résidus chimiques

Fond	Votre entreprise teste les valeurs limites des groupes de substances suivants :
Année 0	alkylphénols, alkylphénoléthoxylates, métaux lourds, composés inorganiques, oxydes azoïques / arylamines, chlorophénols, produits chimiques perfluorés, phtalates, hydrocarbures aromatiques polycycliques et formaldéhyde. Votre entreprise utilise les méthodes et la méthodologie de test définies par Oeko-TEX® Standard 100 ou équivalent.
Recommandations : Ce critère s'applique uniquement aux produits finis / finis à étiqueter dans le cadre de l'initiative allemande Gruener Knopf (www.gruener-knopf.de).	

4.1.4 Plan pour remplacer les produits chimiques dangereux

Dév	Votre entreprise développe et suit un plan, doté d'un calendrier, en vue de remplacer les substances suivantes par des alternatives écologiques :
Année 3	• Produits biologiques actifs ; • PFOS, PFOA ; • Agents complexes non biodégradable et non bio éliminables, tensides et tensioactifs ; • PVC dans les impressions et les accessoires. Vous devez mesurer et document la réduction de ces substances.

4.2 Eaux usées

4.2.1 Traitement des eaux usées

Fond	Si votre entreprise utilise le traitement humide (par ex. désencollage, blanchiment, mercerisage, coloration, impression et autres traitements spécifiques entraînant des eaux
Année 0	

	usées), vous traitez les eaux usées pour empêcher la pollution des nappes phréatiques et afin de contrôler la pollution en conformité avec la législation nationale. Des analyses des eaux usées sont effectuées et documentées périodiquement en période de capacité normale.

4.2.2 Mesures pour réduire la consommation d'eau

Dév **Année 6**	Si votre entreprise utilise le traitement humide, vous développez des mesures pour réduire la consommation d'eau et/ou réutiliser l'eau et vous documentez l'impact obtenu.

4.3 Émissions dans l'air

4.3.1 Techniques de contrôle des émissions

Fond **Année 1**	Votre entreprise doit appliquer des techniques appropriées de contrôle des émissions pour toutes les opérations de fabrication de l'entreprise qui génèrent des polluants atmosphériques. Parmi les techniques de contrôles : la ventilation, l'absorption, le lavage physique et chimique, un système en circuit fermé pour la récupération des solvants, un équipement de réduction des bruits/odeurs et des vibrations. Les sources significatives de pollution atmosphérique sont : • Les opérations d'enduction et de teinture ; • L'impression ; • Le séchage (tissus, fils et impressions) ; • le traitement des fibres générant de la poussière, machines brise-balles, alimentateurs automatiques, séparateurs et ouvreurs, convoyeurs mécaniques, cueilleurs, cardes) et filature ; • les sources de combustion pour la production d'électricité et le traitement de la chaleur ; • le tissage.

4.3.2 Mesurer la réduction des émissions

Dév **Année 3**	Votre entreprise doit mesurer la réduction des émissions dangereuses et non dangereuses qui ont été atteintes par les techniques de contrôle abordées dans le critère 4.3.1.

4.4 Consommation d'énergie

4.4.1 Consommation d'énergie

Dév **Année 6**	Votre entreprise doit mesurer la consommation d'énergie et développer un plan de réduction et de récupération. Les progrès en la matière doivent être documentés selon des indicateurs fixés par les équipes interdisciplinaires respectives.

	Vous devez disposer d'un système pour mesurer les progrès.

4.5 Déchets

4.5.1 Ramassage et séparation des déchets

Fond **Année 0**	Votre entreprise doit ramasser et séparer les déchets selon les exigences locales. Les déchets doivent être détruits correctement dans un système municipal de ramassage des poubelles.

4.5.2 Nettoyage, stockage et élimination des déchets dangereux

Fond **Année 0**	Votre entreprise **ne réutilise pas** des conteneurs de pesticides pour stocker de l'eau ou de la nourriture. Les conteneurs vides sont **rincés trois fois** et l'eau de rinçage **est utilisée** dans le mélange de pesticides qui sera appliqué. Une fois rincés trois fois, les conteneurs vides sont **perforés** et **stockés** en attendant d'être éliminés. L'équipement de traitement des déchets qui a été en contact avec les pesticides est **nettoyé** et **stocké** en toute sécurité.
Recommandations : stocker correctement signifie de réduire les risques d'accidents en éloignant des gens, des animaux et des sources d'eau. « L'équipement de traitement » renvoie aux autres déchets qui ont été en contact avec des produits chimiques dangereux, tel que l'équipement de protection individuel (EPI), les filtres, l'équipement de mesure et d'applications. On conseille à votre entreprise de contacter les fournisseurs de produits chimiques et/ou les autorités locales en vue de l'élimination de ces matériaux.	

4.5.3 Plan de gestion des déchets

Fond **Année 1**	Votre entreprise doit disposer d'un plan de gestion des déchets qui inclut des stratégies pour leur réduction, leur recyclage, leur réutilisation et des alternatives à leur élimination. Ce plan doit établir un calendrier permettant à votre entreprise d'identifier les déchets principaux, les manières de les réduire et de les réutiliser lorsque cela est applicable, et de les éliminer de la meilleure façon.
Recommandations : on conseille à votre entreprise de participer à un programme régional pour la gestion des déchets et de mettre à jour ses stratégies sur la base des changements dans les alternatives régionales. Toutes les sources potentielles de déchets doivent être identifiées. L'établissement des priorités au sein du plan de gestion doit être basé sur la toxicité des déchets, les volumes estimés et sur d'autres critères applicables. Les méthodes alternatives dépendent de la disponibilité dans la région.	

4.5.4 Déchets dangereux

Fond **Année 0**	Si votre entreprise génère des déchets dangereux ou des déchets classés comme déchets spéciaux, vous devez suivre la législation nationale et locale pour éviter toute pollution des eaux souterraines et de l'air. Votre entreprise maintient un site de production sans aucun déchet dangereux. Il existe des zones désignées pour le stockage et l'élimination des déchets dangereux, qui sont utilisées

	régulièrement. Le risque de pollution des zones de stockage et d'élimination des déchets dangereux est minime ou éliminé.

4.5.5 Mesures de réduction des déchets

Dév	Votre entreprise doit développer des mesures pour la réduction des déchets et documenter la réduction des déchets.
Année 3	

4.6 Système de gestion de l'environnement

4.6.1 Mesure et contrôle de l'environnement

Fond	Votre entreprise doit développer un système pour mesurer, contrôler et évaluer les risques environnementaux et la charge de pollution. Les responsabilités et les procédures opérationnelles doivent être définies et convenues par la haute direction.
Année 1	

4.6.2 Agent de l'environnement

Fond	Votre entreprise doit nommer Agent de l'environnement détenant une expertise adéquate pour mener les étapes opérationnelles nécessaires en vue d'être en conformité avec les critères du chapitre 4, Responsabilité environnementale. L'agent de l'environnement se réunit régulièrement avec le CC pour informer des résultats et des risques de nature environnementale sur le lieu de travail.
Année 1	
Recommandations : une expertise adéquate inclut par ex. les postes d'ingénieur de l'environnement, de directeur de producteur, de maître d'atelier de teinture.	

4.6.3 Sensibilisation à la responsabilité environnementale

Dév	L'entreprise doit définir et mettre en œuvre une procédure pour sensibiliser les travailleurs en lien avec les critères du chapitre 4, Responsabilité environnementale.
Année 3	

5. Commerce

Objectif : ce chapitre souligne les règles qu'il faut respecter lorsque vous achetez et vendez des produits textiles certifiés Fairtrade et du coton Fairtrade en vue d'une utilisation dans la chaîne d'approvisionnement certifiée Fairtrade.

5.1 Traçabilité

Objectif : assurer que le produit textile certifié Fairtrade a été produit sous termes et conditions Fairtrade à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement.

Pour les exigences de traçabilité, les exigences **2.1.1 et 2.1.2** du Standard pour les acteurs commerciaux Fairtrade s'appliquent à toute entreprise sous ce standard.

De plus, pour les produits avec du coton 100% traçable Fairtrade, les exigences 2.1.3-2.1.7 du Standard pour les acteurs commerciaux Fairtrade s'appliquent. Voir ci-dessous partie 5.2 sur la composition du produit et approvisionnement pour plus de détails.

Pour des produits approvisionnés à travers le programme d'approvisionnement Fairtrade (FSP), les exigences de 2.1.8-2.1.11 et 2.1.3 du Standard pour les acteurs commerciaux Fairtrade et 2.1.1-2.1.3 du Standard des plantes à fibres s'appliquent.

5.2 Composition du produit et approvisionnement

Objectif : les exigences de cette partie soulignent les règles en matière de composition de produit pour les marchandises textiles produites aux conditions Fairtrade. Les marchandises produites dans les chaînes d'approvisionnement certifiées Fairtrade peuvent être constituées de coton 100% Fairtrade ou être mélangés avec d'autres fibres ou être constituées de fibres responsables qui respectent les critères applicables à Fairtrade. Il existe différentes règles concernant l'utilisation du Sceau Fairtrade, affirmations et références à Fairtrade selon la composition d'un produit.

Les critères de cette section s'appliquent aux parties essentielles du produit/vêtement textile et incluent le tissu, la doublure et le rembourrage.

5.2.1 Les produits avec du coton 100% traçable Fairtrade

Fond **Année 0**	Un produit en coton 100% Fairtrade est constitué de coton pur provenant exclusivement d'organisations de producteurs certifiés Fairtrade.
Recommandations : les exclusions suivantes s'appliquent aux composants non essentiels : • Les bordures et garnitures ne faisant pas partie intégrante du produit. Le remplissage est considéré comme un composant plus qu'une garniture. • Les boutons et boucles qui sont couverts de matériaux textiles • Les accessoires, décorations, rubans non élastiques, fils/bandes élastiques ajoutés à des points spécifiques /limités du produit • Les doublures de poche et les ceintures • La couture Lors ce que des produits sont produits dans des chaînes d'approvisionnement certifiées dans toutes les étapes avec le Standard Fairtrade pour le textile avec du coton traçable Fairtrade, la marque FAIRTRADE de la production du textile et la marque FAIRTRADE du coton peuvent être utilisées.	

5.2.2 Produits contenant du coton traçable Fairtrade et d'autres fibres

Fond **Année 0**	Pour les produits textiles mélangés, tout le coton utilisé dans le produit fini doit être issu d'organisations de producteurs certifiées Fairtrade et le coton doit constituer au moins 50% du produit fini. Pour les vêtements de travail et les uniformes, le coton doit constituer au moins 30% du produit fini.
Recommandations : cette catégorie couvre les produits en coton mélangé à d'autres fibres ou fil, par exemple les oreillers et t-shirts en poly-coton ou les jeans en coton/lycra.	

Fairtrade reconnaît que pour des raisons fonctionnelles, la composition du produit fini peut être obtenue de différentes manières, soit en mélangeant les fibres et/ou mélangeant les fils de différente composition. Ces critères sont établis sur la base de la composition finie du tissu.

Lors ce que des produits sont produits dans des chaînes d'approvisionnement certifiées dans toutes les étapes avec le Standard Fairtrade pour le textile avec du coton traçable Fairtrade, la marque FAIRTRADE de la production du textile et la marque FAIRTRADE du coton peuvent être utilisées.

5.2.3 Produits avec des fibres responsables autres que le coton Fairtrade

Fond **Année 0**	Les produits en fibre responsable non Fairtrade peuvent être vendus aux conditions Fairtrade tant que les fibres et le projet à l'origine sont inclus dans la liste des fibres responsables de Fairtrade et que les fibres sont traitées dans une chaîne d'approvisionnement entièrement certifiée Fairtrade, à partir de l'étape de l'égrenage. Les règles en matière de contenu des fibres responsable des programmes agréés de fibres responsables s'appliquent à cette catégorie.

Recommandations : les règles concernant le contenu en fibres peuvent changer d'un programme à un autre, donc les règles de chaque programme agréé s'appliquent aux produits contenant des fibres responsables autres que le coton traçable Fairtrade. Une fibre est une substance naturelle ou fabriquée par l'homme qui peut être filée pour faire un filament, un fil ou une corde et lors d'une autre étape être tissée, tricotée, emmêlée ou nouée. La définition de ce que Fairtrade juge être une fibre responsable est fournie en annexe 2.
Lors ce que des produits sont produits dans des chaînes d'approvisionnement certifiées dans toutes les étapes avec le Standard Fairtrade pour le textile avec du coton du programme d'approvisionnement Fairtrade (FSP) ou du coton de fibres responsables approuvées par Fairtrade la marque FAIRTRADE de la production textile peut être utilisée avec la marque FAIRTRADE du coton ou la marque du coton responsable applicable.

5.2.4 Textiles à composantes multiples et produits non textiles avec le coton Fairtrade

Fond **Année 0**	Pour les textiles à composantes multiples et les produits non textiles, la part de coton du produit doit être 100% coton Fairtrade. Le coton mélangé ou d'autres fibres responsables ne doit pas être utilisé dans un produit à composantes multipleslors de l'utilisation de la marque de coton FAIRTRADE Si les textiles à composantes multiples et les produits non textiles sont produits en utilisant des fibres non Fairtrade, l'alinéa 5.2.3 pour les produits avec des fibres responsables (non Fairtrade) et les affirmations concernant le produit sont applicables.

Recommandations : cette catégorie couvre les produits faits de tissus de coton avec des tissus d'autres compositions et inclut les produits garnis, et inclut:

- les produits garnis, par ex. les oreilles et les duvets (avec une housse 100% coton et une garniture en polyester)
- les produits non garnis, par exemple les t-shirts en coton avec des panneaux/appliqués de soie
- les produits constitués de parties de coton mélangés à des parties non textiles tels que le cuir, le bois, les plumes ou le métal. Parmi les exemples de tels produits, on compte les baskets en canevas de coton et les parasols de jardin.

Lors ce que des produits sont produits dans des chaînes d'approvisionnement certifiées dans toutes les étapes avec le Standard Fairtrade pour le textile avec du coton traçable Fairtrade, la marque FAIRTRADE de la production du textile et la marque FAIRTRADE du coton peuvent être utilisées.

5.3 Contrats

Objectif : assurer la transparence des relations commerciales entre les fournisseurs tout au long de l'intégralité de la chaîne d'approvisionnement, ainsi que jusqu'à titulaire de la marque qui est l'acheteur

responsable du bon de commande. Les contrats fixent le cadre de travail pour les opérations commerciales Fairtrade.

5.3.1 Commerce avec les partenaires affiliés Fairtrade

Fond **Année 0**	Pour maintenir une chaîne d'approvisionnement entièrement certifiée pour un produit et en vue d'une utilisation du Sceau Fairtrade (voir section 5.5), vous vendez uniquement à des entités qui sont soit certifiées au regard des Standards Fairtrade ou qui ont un contrat avec Fairtrade International ou une organisation Fairtrade nationale. Si vous transférez des marchandises par le biais d'un agent qui prend possession du produit, cet agent doit avoir un identifiant Fairtrade International.

5.3.2 Achat de contrats entre fournisseurs et acheteurs

Fond **Année 0**	Vous signez des contrats d'achat contraignants avec vos fournisseurs et acheteurs le cas échéant, ou les agents en leur nom, pour garantir des pratiques d'achat responsables. Ces contrats respectent les règlements de l'industrie, et indiquent clairement au minimum : • les volumes convenus ; • la qualité ; • les prix qui permettent de payer des salaires décents dans le cadre des paramètres de ce Standard (voir 3.5.2) ; • des conditions de paiement transparentes et traçables ; • des délais réalisables ; • des procédures en cas de problème qualité ; • des conditions de livraison utilisant les termes commerciaux internationaux (Incoterms) ; • la définition ou mention de « force majeure » ; • l'accord sur la juridiction applicable ; et • un mécanisme de résolution de conflit pour résoudre les différends.
Recommandations : les délais réalisables sont négociés entre les fournisseurs, appuient des heures de travail raisonnables et évitent les heures supplémentaires pour les travailleurs dans les opérations fournisseurs et de sous-traitance.	

5.4 L'achat de coton graine

Objectif : cette partie couvre l'achat de coton graine certifié Fairtrade et s'applique uniquement aux acheteurs de coton Fairtrade en vue d'une utilisation dans la chaîne d'approvisionnement du textile Fairtrade.

Le coton graine est constitué des graines et fibres de toutes les espèces cultivées commercialement de la plante de coton : Gossypium hirsutum (coton mexicain), Gossypium herbaceum, Gossypium arboretum et Gossypium barbadense (par ex., PIMA, Giza).

5.4.1 Approvisionnement du produit

S'applique : aux acheteurs du coton Fairtrade

Fond	Sauf indication spéciale dans ce standard, tout le coton des produits en coton traçable Fairtrade doit provenir à l'origine de producteurs certifiés. Lorsqu'il n'y a pas de disponibilité suffisante des cardeurs de coton Fairtrade, il est possible de fabriquer du coton hydrophile à partir 20% de cardeurs de coton non Fairtrade, à condition que le fabriquant achète par la suite le volume équivalent de coton Fairtrade et l'utilise dans la fabrication d'un produit non Fairtrade. Toute substitution de cet ordre doit être clairement rapportée dans le flux mensuel de rapport sur les marchandises.
Année 0	

5.4.2 Femmes productrices

S'applique : aux acheteurs du coton Fairtrade	
Fond	Pour les productrices, les paiements sont effectués directement à la femme concernée (pas l'époux ni le partenaire masculin).
Année 0	

5.4.3 Plan d'approvisionnement

S'applique : aux acheteurs du coton Fairtrade	
Fond	Les plans d'approvisionnement doivent couvrir chaque récolte. Les plans d'approvisionnement doivent être renouvelés au minimum trois mois avant leur expiration.
Année 0	

5.4.4 Acheter du coton remplissant les conditions du Commerce Équitable Fairtrade

S'applique : aux acheteurs du coton Fairtrade	
Fond	Les acheteurs de coton graine peuvent acheter du coton graine remplissant les conditions du Commerce Équitable Fairtrade (voir définitions), et vendre les fibres de coton ou les produits dérivés en qualité Fairtrade à conditions de remplir les conditions suivantes : • Pour remplir les conditions du Commerce Équitable Fairtrade, le coton graine doit avoir été produit en tant que Fairtrade ; • Lorsque l'acheteur du coton graine remplissant les conditions du Commerce Équitable Fairtrade vend de la fibre de coton ou des produits dérivés en qualité Fairtrade, l'acheteur doit notifier les producteurs fournisseurs dans les quinze jours précédant la vente. L'acheteur doit informer chacun des producteurs fournisseurs des volumes de leur coton graine remplissant les conditions du Commerce Équitable Fairtrade vendu en tant que Fairtrade, de l'ajustement de prix Fairtrade correspondant (la différence entre le prix du marché et le prix Fairtrade, le cas échéant), et de la Prime Fairtrade due. • Lorsque l'acheteur de graine de coton remplissant les conditions du Commerce Équitable Fairtrade vend uniquement un certain pourcentage de la totalité de ce coton en qualité Fairtrade, alors ce pourcentage s'applique à chaque volume fourni par le producteur, et la Prime et l'ajustement du prix (le cas échéant) sont calculés au pro rata. Si le second acheteur (l'acheteur de la fibre de coton ou de produit dérivé) demande par écrit du coton d'un producteur spécifique, l'ajustement du prix Fairtrade et la Prime doivent être versés à ce producteur spécifique.
Année 0	

Recommandations : par exemple : 2 producteurs fournissent leur coton grain remplissant les conditions du Commerce Équitable Fairtrade au même acheteur ; le producteur A fournit 100T et le producteur fournit 200T. (le second acheteur n'a pas demandé par écrit du coton d'un producteur spécifique). Sur les 300T, l'acheteur vend uniquement 30T en tant que Fairtrade (10% du volume totale remplissant les conditions du Commerce Équitable Fairtrade). Alors on considère que 10% du volume de chaque producteur a été vendu en tant que Fairtrade. Le producteur A recevra la Prime et l'ajustement du prix calculés sur 10T (10% de 100T) et le producteur B sur 20T (10% de 200T).

L'acheteur de coton graine remplissant les conditions du Commerce Équitable Fairtrade doit transférer la Prime Fairtrade et l'ajustement du prix correspondants aux producteurs en conformité avec le critère 5.4.9.

5.4.5 Préfinancement

S'applique : aux acheteurs du coton Fairtrade	
Fond	À la demande du producteur, le payeur Fairtrade rend disponible au producteur à tout moment après la signature du contrat 60% de la valeur du contrat en tant que préfinancement. Le préfinancement doit être disponible au moins six semaines avant l'expédition. Les opérateurs de la Production sous contrat doivent se référer au chapitre A.2.3 sur les contrats du Standard pour la production sous contrat.
Année 0	

5.4.6 Tarification pour le coton graine pour la production sous contrat

S'applique : aux acheteurs du coton Fairtrade	
Fond	Dans le cas de la production sous contrat (en Inde et au Pakistan), le prix minimum Fairtrade est le prix minimum payé par l'organisme promoteur aux producteurs agréés. L'organisme promoteur peut déduire les montants de coûts direct de Fairtrade jusqu'à un maximum de 0,04 euro par kilo du prix minimum ou du prix du marché (selon lequel est le plus élevé) et payer au moins le montant restant aux agriculteurs individuels.
Année 0	

5.4.7 Prix des longueurs de fibres pour l'Asie du Sud

S'applique : aux acheteurs du coton Fairtrade	
Fond	Pour l'Asie du Sud, les prix minimum Fairtrade pour les cotons *Gossypium hirsutum, Gossypium herbaceum* et *Gossypium arboreum* sont fixés en fonction des catégories de fibres (voir tableau des prix minimum Fairtrade). Dans le cas de l'Inde, ces catégories reposent sur le système de classification défini par la Cotton Corporation of India : • Les prix minimum Fairtrade pour les longueurs de 25mm ou plus revoient aux variétés de fibres mi-longues (25 à 17mm), aux variétés de longues fibres (27,5 à 32mm) et aux fibres extra-longues (32,5mm et plus). • Les prix minimum Fairtrade pour les longueurs de 24,5mm ou mois renvoient aux variétés de courtes fibres (20mm et moins) et de moyennes fibres (20,5 à 24,5mm).
Année 0	

5.4.8 Conditions de paiement

S'applique : aux acheteurs du coton Fairtrade

Fond	Le paiement doit être effectué à réception du produit.
Année 0	

5.4.9 Retard de paiement

S'applique : aux acheteurs du coton Fairtrade	
Fond	Pour les contrats impliquant les payeurs, producteurs et convoyeurs Fairtrade, le convoyeur doit transférer la Prime Fairtrade et l'ajustement du prix (le cas échéant) dans les 30 jours suivant la fin de chaque trimestre, comme suit : Avant le 30 avril, transfert de toute la Prime Fairtrade reçue au premier trimestre ; Avant le 31 juillet, transfert de toute la Prime Fairtrade reçue au deuxième trimestre ; Avant le 30 octobre, transfert de toute la Prime Fairtrade reçue au troisième trimestre ; Avant le 31 janvier, transfert de toute la Prime Fairtrade reçue au quatrième trimestre (de l'année précédente).
Année 0	

5.5 Utilisation de la marque déposée Fairtrade et communication

Objectif : assurer que la Marque Fairtrade, les affirmations et les références à Fairtrade sont utilisées de manière appropriées.

Les exigences pour l'utilisation de la marque déposée FAIRTRADE sont exposées dans le Standard pour les acteurs commerciaux Fairtrade dans la partie 1.2 et les « Lignes directrices sur l'utilisation de la Marque déposée ».

5.6 Exigences pour les titulaires de marques

Objectif : les exigences suivantes s'appliquent aux acheteurs de textiles produits aux conditions Fairtrade. L'acheteur est le titulaire de marque qui initie une commande et s'engage à remplir les conditions de cette partie, mais n'est pas certifié au regard de ces exigences.

5.6.1 Contrat avec une OFN ou Fairtrade International

S'applique : aux titulaires de marque
Vous avez une relation contractuelle avec une organisation Fairtrade nationale ou avec Fairtrade international qui communique publiquement sur votre engagement envers Fairtrade.

5.6.2 Contrat avec un fournisseur Fairtrade

S'applique : aux titulaires de marque
Vous avez un contrat juridiquement contraignant avec votre fournisseur, ou un agent au nom du fournisseur, qui appuie leur conformité avec le Standard Fairtrade pour le textile et maintient des pratiques d'achat responsables. Le contrat inclut les points suivants : • les volumes convenus ;

- la qualité ;
- les prix qui permettent de payer des salaires décents dans le cadre des paramètres de ce Standard ;
- des conditions de paiement transparentes et traçables ;
- des délais réalisables ;
- des procédures en cas de problème qualité ;
- des conditions de livraison utilisant les termes commerciaux internationaux (Incoterms) ;
- la définition ou mention de « force majeure » ;
- l'accord sur la juridiction applicable ; et
- un mécanisme de résolution de conflit pour résoudre les différends.

Si vous êtes représentés par un agent, vous avez la responsabilité de signer et de respecter le contrat avec le fournisseur.

Vous ne changez pas les termes du contrat une fois qu'il est exécuté.

Recommandations : les délais réalisables sont négociés entre le fournisseur et l'acheteur, appuient des heures de travail raisonnables et évitent les heures supplémentaires pour les travailleurs dans les opérations fournisseurs.

5.6.3 Engagement à long terme

S'applique : aux titulaires de marque

Vous avez un engagement sur le long terme avec vos fournisseurs, pour qu'ils puissent à leur tour avec des contrats sur le long terme avec leurs fournisseurs.

Recommandations : l'objectif est de promouvoir des relations sur le long terme et de permettre aux producteurs de planifier à l'avance. Dans ce contexte, le long terme signifie deux années ou plus.

5.6.4 Augmenter le contenu en coton Fairtrade

S'applique : aux titulaires de marque

Vous établissez un plan démontrant comment vous augmenter le contenu en coton Fairtrade de votre ligne.

Annexe 1 Liste des substances interdites pour les textiles

Cette liste comprend des substances qui ne sont pas autorisées dans la production des textiles Fairtrade. La production inclut toute activité impliquant des opérateurs certifiés au regard du Standard pour le textile Fairtrade, tels que le traitement post-récolte, la teinture, les processus de production, le stockage et le transport. Les substances sont interdites afin de réduire les impacts négatifs sur la santé des travailleurs ainsi que sur l'environnement.

La liste inclut des substances extrêmement préoccupantes qui sont cancérogènes et hautement toxiques et qui, d'après les connaissances scientifiques actuelles, peut nuire à la santé et la reproduction humaines. Elles peuvent avoir des effets graves sur l'environnement. Cette liste remplace la liste des substances interdites du Standard des acteurs commerciaux Fairtrade pour les opérateurs certifiés au regard du Standard pour le textile Fairtrade.

Structure de la liste

La liste contient les informations suivantes :

Substance : spécifie le nom de la substance classée dans les sous-catégories suivantes :

Le numéro de registre du Chemical Abstract Service (CAS)[3] est fourni en référence. Le CAS est un registre complet sur les informations concernant les substances chimiques.

Liste de référence : la liste montre sur trois colonnes les listes et réglementations internationales qui relaient les substances extrêmement préoccupantes pour la santé humaine et l'environnement. Il s'agit :

- REACH[4]: Réglementation 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, et son amendement (EC) 552/2009. Ceci inclut la 'liste des substances extrêmement préoccupantes inscrites sur la liste des substances candidates' de l'agence européenne des produits chimiques (ECHA).
- OEKO-TEX®[5]: un système de test et de certification pour tous les types de textiles testés pour substances dangereuses. Le standard Oeko-Tex 100 est délivré de manière centralisé par l'International Association for Research and Testing in the Field of Textile Ecology Textile (Zurich).
- GOTS[6]: liste des substances interdites du Global Organic Textile Standard.

La liste est organisée par catégories comme suit :

- Substances extrêmement préoccupantes selon REACH
- Perturbateurs endocriniens
- Colorants et pigments classés comme cancérogènes
- Colorants classés comme allergéniques
- Les arylamines cancérogènes, qui peuvent se former par le clivage d'une ou plusieurs de ses liaisons azoïques de colorants azoïques
- Les biocides additionnels utilisés dans la production textile

[3] www.cas.org/content/chemical-substances
[4] ec.europa.eu/enterprise/sectors/chemicals/reach/index_en.htm
[5] www.oeko-tex.com/en/manufacturers/concept/oeko_tex_standard_100/oeko_tex_standard_100.xhtml
[6] www.global-standard.org/images/GOTS_Version4-01March2014.pdf

Substance	CAS	Liste de référence des substances interdites		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
Substances extrêmement préoccupantes d'après REACH				
4,4'- Diaminodiphénylmethane (MDA)	101-77-9	x	x	x
[4-[[4-anilino-1-naphthyl][4-(dimethylamino)phenyl]methylene]cyclohexa-2,5-dien-1-ylidene] chlorure diméthylammonium (C.I. Basic Blue 26) [with ≥ 0.1% de cétone de Michler (EC No. 202-027-5) or Michler's base (EC No. 202-959-2)]	2580-56-5	x	x	x
[4-[4,4'-bis(dimethylamino) benzhydrylidene]cyclohexa-2,5-dien-1-ylidene]dimethylammonium chloride (C.I. Basic Violet 3) [with ≥ 0.1% of Michler's ketone (EC No. 202-027-5) ou base de Michler (EC No. 202-959-2)]	548-62-9	x	x	x
[Phthalato(2-)]dioxotrilead	69011-06-9	x	x	x
1-bromopropane (bromure n-propyle)	106-94-5	x	x	x
1-Méthyle-2-pyrrolidone (NMP)	872-50-4	x	x	x
1,2-Acide benzène dicarboxylique, alcoylesters ramifiés en C6-8, riches en C7	71888-89-6	x	x	x
1,2- Acide benzène dicarboxylique, alcoylesters ramifiés en C6 - C10; 1,2- Acide benzène dicarboxylique, octyle décyle mélangés et diesters d'hexyle avec ≥ 0.3% de phthalate de dihexyle.	68515-51-5 68648-93-1	x	x	x
1,2- Acide benzène dicarboxylique, alcoylesters linéaires et ramifiés en C7-11	68515-42-4	x	x	x
1,2- Acide benzène dicarboxylique, dihexylester, ramifiés et linéaires	68515-50-4	x	x	x
1,2- Acide benzène dicarboxylique, dipentylester, ramifiés et linéaires	84777-06-0	x	x	x
1,2-bis(2-methoxyethoxy)ethane (TEGDME,triglyme)	112-49-2	x	x	x
1,2-Dichloroéthane	107-06-2	x	x	x
1,2-Diethoxyéthane	629-14-1	x	x	x
1,2-dimethoxyéthane, éther diméthylique d'éthylèneglycol (EGDME)	110-71-4	x	x	x
1,2,3-trichloropropane	96-18-4	x	x	x
1,3,5-Tris(oxiran-2-ylmethyl)-1,3,5-triazinane-2,4,6-trione (TGIC)	2451-62-9	x	x	x
1,3,5-tris[(2S and 2R)-2,3-epoxypropyl]-1,3,5-triazine-2,4,6-(1H,3H,5H)-trione (β-TGIC)	59653-74-6	x	x	x
2-(2H-benzotriazol-2-yl)-4,6-ditertpentylphenol (UV-328)	25973-55-1	x	x	x
2-benzotriazol-2-yl-4,6-di-tert-butylphenol (UV-320)	3846-71-7	x	x	x
2-Ethoxyethanol	110-80-5	x	x	x
Acétate de 2-éthoxyéthyle	111-15-9	x	x	x
2-éthylhexyle 10-éthyle-4,4-dioctyle-7-oxo-8-oxa-3,5-dithia-4-stannatetradecanoate (DOTE)	15571-58-1	x	x	x
2-Methoxyaniline,o-Anisidine	90-04-0	x	x	x
2-Methoxyethanol	109-86-4	x	x	x
2,2'-dichloro-4,4'-methylenedianiline	101-14-4	x	x	x
2,4-Dinitrotoluène	121-14-2	x	x	x
3-éthyle-2-méthylé-2-(3-methylbutyl)-1,3-oxazolidine	143860-04-2	x	x	x
4-(1,1,3,3-tetramethylbutyl)phenol	140-66-9	x	x	x

Substance	CAS	Liste de référence des substances interdites		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
4-(1,1,3,3-tetramethylbutyl)phenol, éthoxylés [couvrant des substances bien définies et des substances UVCB substances, polymères et homologues]	-	x	x	x
4-Aminoazobenzène	60-09-3	x	x	x
4-méthyle-m-phénylènediamine (toluène-2,4-diamine)	95-80-7	x	x	x
4-Nonylphénol, ramifié et linéaire [substances avec une chaîne alkyle linéaire et/ou ramifiée avec un nombre de carbones de 9 liés par covalence en position 4 du groupe phénol, couvrant également UVCB et des substances bien définies qui indlucent n'importe quels isomères individuels ou une combinaison de ces derniers]	-	x	x	x
4-Nonylphénol, ramifié et linéaire [substances avec une chaîne alkyle linéaire et/ou ramifiée avec un nombre de carbones de 9 liés par covalence en position 4 du groupe phénol, couvrant également UVCB et des substances bien définies qui indlucent n'importe quels isomères individuels ou une combinaison de ces derniers]	-	x	x	x
4,4'-bis(dimethylamino)-4''-(methylamino)trityl alcool [avec ≥ 0.1% de cétone de Michler (EC No. 202-027-5) ou de base de Michler (EC No. 202-959-2)]	561-41-1	x	x	x
4,4'-bis(dimethylamino)benzophenone (cétone de Michler)	90-94-8	x	x	x
4,4'-methylenedi-o-toluidine	838-88-0	x	x	x
4,4'-oxydianiline et ses sels	101-80-4	x	x	x
5-tert-butyl-2,4,6-trinitro-m-xylene (musc xylène)	81-15-2	x	x	x
6-methoxy-m-toluidine (p-crésidine)	120-71-8	x	x	x
Acide acétique, sel de plomb, basique	51404-69-4	x	x	x
Acides produits à partir de trioxyde de chrome et leurs oligomères. Noms des acides et de leurs oligomères : acide chromique, acide dochromique, oligomères d'acides chromiques et d'acides dichromiques.	7738-94-5 13530-68-2	x	x	x
Acrylamide	79-06-1	x	x	x
Alkanes, C10-13, chloro (paraffines chlorées à chaîne courte)	85535-84-8	x	x	x
Dichromate d'ammonium	7789-09-5	x	x	x
Pentadecafluorooctanoate d'amonium (APFO)	3825-26-1	x	x	x
Anthracène	120-12-7	x	x	x
Huile anthracénique	90640-80-5	x	x	x
Huile anthracénique, pâte antracénique	90640-81-6	x	x	x
Huile anthracénique, pâte antracénique, fraction anthracénique	91995-15-2	x	x	x
Huile anthracénique, pâte antracénique, fractions légères de distillation	91995-17-4	x	x	x
Huile anthracénique, à faible teneur en anthracène	90640-82-7	x	x	x
Acide arsenique	7778-39-4	x	x	x
Phthalate de benzyle et de butyle (BBP)	85-68-7	x	x	x
Biphényle-4-ylamine	92-67-1	x	x	x
Bis (2-ethylhexyl)phthalate (DEHP)	117-81-7	x	x	x
Bis(2-methoxyethyl) éther	111-96-6	x	x	x
Bis(2-methoxyethyl) phthalate	117-82-8	x	x	x
Bis(pentabromophényle) éther (decabromodiphényléther) (DecaBDE)	1163-19-5	x	x	x

Substance	CAS	Liste de référence des substances interdites		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
Bis(tributyltin) oxide (TBTO)	56-35-9	x	x	x
Acide borique	10043-35-3 11113-50-1	x	x	x
Cadmium	7440-43-9	x	x	x
Chlorure de cadmium	10108-64-2	x	x	x
Fluorure de cadmium	7790-79-6	x	x	x
Oxyde de cadmium	1306-19-0	x	x	x
Sulfate de cadmium	10124-36-4 31119-53-6	x	x	x
Sulfure de cadmium	1306-23-6	x	x	x
Arséniate de calcium	7778-44-1	x	x	x
Trioxyde de chrome	1333-82-0	x	x	x
Dichlorure de cobalt	7646-79-9	x	x	x
Carbonate de cobalt(II)	513-79-1	x	x	x
Diacétate de cobalt(II)	71-48-7	x	x	x
Dinitrate de cobalt(II)	10141-05-6	x	x	x
Suphate de cobalt(II)	10124-43-3	x	x	x
Cyclohexane-1,2- anhydride dicarboxylique [1], cis-cyclohexane-1,2-anhydride dicarboxylique [2], trans-cyclohexane-1,2- anhydride dicarboxylique [3] [Les substances icidivuelles cis- [2] et trans- [3] isomères et toutes les combinaisons possibles des cis- et trans-isomères [1] sont couvertes par cette donnée]	85-42-7 13149-00-3 14166-21-3	x	x	x
Pentaoxyde de disphophore	1303-28-2	x	x	x
Trioxyde de diarsenic	1327-53-3	x	x	x
Diazene-1,2-dicarboxamide (C,C'-azodi(formamide)) (ADCA)	123-77-3	x	x	x
Trioxyde de dibore	1303-86-2	x	x	x
Phtalate de dibutyle (DBP)	84-74-2	x	x	x
Dichoride de dibutylétain (DBTC)	683-18-1	x	x	x
Dichrome tris(chromate)	24613-89-6			
Sulfate de diéthyle	64-67-5	x	x	x
Phtalate de dihexyl	84-75-3	x	x	x
Phthalate d'isobutyle	84-69-5	x	x	x
Diisopentylphthalate	605-50-5	x	x	x
Sulfate de diméthyle	77-78-1	x	x	x
Dinosèbe (6-sec-butyl-2,4-dinitrophénol)	88-85-7	x	x	x
Dioxobis(stearato)de triplomb	12578-12-0	x	x	x
Phthalate de dipentyl (DPP)	131-18-0	x	x	x
Disodium 3,3'-[[1,1'-biphényle]-4,4'-diylbis(azo)]bis(4-aminonaphthalène-1-sulphonate) (C.I. rouge direct 28)	573-58-0	x	x	x
Disodium 4-amino-3-[[4'-[(2,4-diaminophényle)azo][1,1'-biphényle]-4-yl]azo] -5-hydroxy-6-(phenylazo)naphthalène-2,7-disulphonate (C.I. noir direct 38)	1937-37-7	x	x	x

Substance	CAS	Liste de référence des substances interdites		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
Tétraborate de disodium, anhydre	1303-96-4 1330-43-4 12179-04-3	x	x	x
Acides gras, C16-18, sels de cuivre	91031-62-8	x	x	x
Formaldéhyde, produits de réaction oligomère avec aniline	25214-70-4	x	x	x
Formamide	75-12-7	x	x	x
Furane	110-00-9	x	x	x
Acide henicosafluoroundecanoique	2058-94-8	x	x	x
Acide heptacosafluorotetradecanoique	376-06-7	x	x	x
Hexabromocyclododécane (HBCDD) et tous les diastereoisomères identifiés : Alpha-hexabromocyclododeéane Beta-hexabromocyclododécane Gamma-hexabromocyclododécane	25637-99-4 3194-55-6 134237-50-6 134237-51-7 134237-52-8	x	x	x
Anhydride hexahydromethylphthalique [1], anhydride hexahydro-4-methylphthalique [2], anhydride hexahydro-1-methylphthalique [3], anhydride hexahydro-3-methylphthalique [4] [Le isomères individuels [2], [3] t [4] (y compris leurs formes isomériques cis- et trans- stereo) et toutes les combinaisons possibles d'isomères [1] sont couvertes par cette donnée]	25550-51-0 19438-60-9 48122-14-1 5711029-9	x	x	x
Hydrazine	302-01-2 7803-57-8	x	x	x
Imidazolidine-2-thione (2-imidazoline-2-thiol)	96-45-7	x	x	x
Tétrafluoroborate de plomb bis	13814-96-5	x	x	x
Chromate de plomb	7758-97-6	x	x	x
Chromate de plomb et de molybdate de plomb (C.I. Pigment Red 104)	12656-85-8	x	x	x
Cyanamidate de plomb	20837-86-9	x	x	x
Di(acetate) de plomb	301-04-2	x	x	x
Diazide de plomb, azide de plomb	13424-46-9	x	x	x
Dinitrate de plomb	10099-74-8	x	x	x
Dipicrate de plomb	6477-64-1	x	x	x
Arséniate d'hydrogène de plomb	7784-40-9	x	x	x
Monoxyde plomb (oxyde de plomb)	1317-36-8	x	x	x
Sulfate d'oxyde de plomb	12036-76-9	x	x	x
Styphnate de plomb	15245-44-0	x	x	x
Jaune de fulflchromate de plomb (C.I. Pigment Yellow 34)	1344-37-2	x	x	x
Triodxyde de titanium de plomb	12060-00-3	x	x	x
Oxyde de zirconium de tituanium de plomb	12626-81-2	x	x	x
(méhanesulfonate) de plomb(II) bis(	17570-76-2	x	x	x
Acide méthoxyacétique	625-45-6	x	x	x
Methyloxirane (oxyde de propylène)	75-56-9	x	x	x
N-méthylacetamide	79-16-3	x	x	x
N-pentyl-isopentylphthalate	776297-69-9	x	x	x
N,N-dimethylacetamide	127-19-5	x	x	x

Substance	CAS	Liste de référence des substances interdites		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
N,N-dimethylformamide	68-12-2	x	x	x
N,N,N',N'-tétramethyl-4,4'-methylenedianiline (base de Michler)	101-61-1	x	x	x
o-aminoazotoluène	97-56-3	x	x	x
o-Toluidine	95-53-4	x	x	x
Plomb orange (tétroxyde de plomb)	1314-41-6	x	x	x
Acide pentacosafluorotridécanoique	72629-94-8	x	x	x
Acide pentadécafluorooctanoique (PFOA)	335-67-1	x	x	x
Tétraoxysulfate de pentaplomb	12065-90-6	x	x	x
Octahydroxide de chromat de pentazinc	49663-84-5	x	x	x
Phénolphthaléine	77-09-8	x	x	x
Goudron, goudron de houille, haute temp.	65996-93-2	x	x	x
Chromate de potassium	7789-00-6	x	x	x
Dochromate de potassium	7778-50-9	x	x	x
Hydroxyoctaoxodizincatedichromate de potassium	11103-86-9	x	x	x
Pyrochlore, jaune d'antimoine de plomb	8012-00-8	x	x	x
Masse réactionnelle de 2-éthylhexyle 10-éthyle-4,4-dioctyle-7-oxo-8-oxa-3,5-dithia-4-stannatetradecanoate et 2-éthylhexyle 10-éthyl-4-[[2-[(2-éthylhexyl)oxy]-2-oxoethyl]thio]-4-octyl-7-oxo-8-oxa-3,5-dithia-4-stannatetradecanoate (masse réactionnelle DOTE et de MOTE[7])	-	x	x	x
Acide sillicique ($H_2Si_2O_5$), sel de baruym (1:1), plom dopé*[avec contenu de plomb (Pb) aude-ssus de la limite de concentration générique appliquable pour la 'toxicité de la reproduction' Repr. 1A (CLP) ou catégorie 1 (DSD), la substanec est un membre du groupe des composantes du plomb, avec l'index 082-001-00-6 dans la Regulation (EC) No 1272/2008]*	68784-75-8	x	x	x
Acide silicique, sel de plomb	11120-22-2	x	x	x
Chromate de sodium	7775-11-3	x	x	x
Dichromate de sodium	7789-12-0 10588-01-9	x	x	x
Perborate de sodium, acide perborique, ssel de sodium	EC number: 239-172-9, 234-390-0	x	x	x
Peroxometaborate de sodium	7632-04-4	x	x	x
Chromate de strontium	7789-06-2	x	x	x
Acide sulfureux, sel de plomb, dibasique	62229-08-7	x	x	x
Heptaoxyde de tétrabore et de disodium hydraté	12267-73-1	x	x	x
Plomb-tétraéthyle	78-00-2	x	x	x
Sulfate de trioxyde de tetraplomb	12202-17-4	x	x	x
Trichloroéthylène	79-01-6	x	x	x
Acide tricosafluorododecanoique	307-55-1	x	x	x
Arsenate de triéthyle	15606-95-8	x	x	x
Dihydroxybis (carbonate) de triplomb	1319-46-6	x	x	x

[7] http://echa.europa.eu/documents/10162/a410b50c-11f9-49ca-9e8f-54f2a674b032

Substance	CAS	Liste de référence des substances interdites		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
Diarsenate de triplomb	3687-31-8	x	x	x
Phosphonate de dioxyde de triplomb	12141-20-7	x	x	x
Phosphate tris(2-chloroéthyle)	115-96-8	x	x	x
Phosphate de trixylyle	25155-23-1	x	x	x
Les fibres céramiques réfractaires d'aluminoscilicate de zirconium sont des fibres couvertes par l'index 650-017-00-8 de Annexe VI, partie 3, tableau 3.1 de la réglementation (EC) No 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 sur la classification, l'étiquetage et l'emballage des substances et des mélanges et remplissent les trois conditions suivantes : a) les oxydes d'aluminium, le silicium et le zirconium sont les principaux composants présents (dans les fibres) dans les plages de concentration ; b) les fibres ont diamètre moyen géométrique pondéré par la longueur, moins deux erreurs géométriques types, supérieur à 6 microns; c) les oxydes alcalins et oxydes alcalino-terreux (Na2O+K2O+CaO+MgO+BaO) contiennent moins ou l'équivalent de 18%, en poids.	-	x	x	x
α,α-Bis[4-(dimethylamino)phenyl]-4 (phenylamino)naphthalene-1-méthanole (C.I. Solvent Blue 4) [avec ≥ 0.1% de cétone de Michler (EC No. 202-027-5) ou de base de Michler (EC No. 202-959-2)]	6786-83-0	x	x	x
Benzène	71-43-2	x	x	x
Polychlorinatedterphényles(PCTs)	-	x	x	x
Phosphate tris (2,3 dibromopropyle)	126-72-7	x	x	x
phosphinoxide Ttis(aziridinyle)	545-55-1	x	x	x
Polybromobiphényles; Polybromi natedbiphényles (PBB)	59536-65-1	x	x	x
2-Naphthylamine	91-59-8	x	x	x
Benzidine	92-87-5	x	x	x
4-Nitrobiphényle	92-93-3	x	x	x
Di-μ-oxo-di-n-butylstanniohydroxyborane/ Dibutyltin hydrogen borate C8H19BO3Sn (DBB)	75113-37-0	x	x	x
Pentachlorophénole (PCP)	87-86-5	x	x	x
Phthalate di-"isononyl" (DINP)	28553-12-0	x	x	x
	68515-48-0	x	x	x
Phthalate di-"isodecyl" (DIDP)	26761-40-0	x	x	x
	68515-49-1	x	x	x
Phthalate di-n-octyl (DNOP)	117-84-0	x	x	x
Diisocyanate de méthylènediphényle (MDI)	26447-40-5	x	x	x
Perturbateurs endocriniens				
Chlordane	57-74-9			x
Chlorothalonil	1897-45-6			x
Chlorpyrifos	2921-88-2			x
DDT	50-29-3			x
Heptachlore	76-44-8			x
Hexachlorobenzène	118-74-1			x
Manèbe	12427-38-2			x

Substance	CAS	Liste de référence des substances interdites		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
Parathion	56-38-2			x
Methoxychlore	72-43-5			x
Oxyde de tributylétain	56-35-9			x
Vinclozoline	50471-44-8			x
Aroclor 1221	11104-28-2			x
Bisphénol A	80-05-7			x
Génistéine	446-72-0			x
Diéthylstilbestrol	56-53-1			x
Dioxine	9014-42-0			x
4-méthylbenzylidène	36861-47-9			x
Méthylparabène	99-76-3			x
Nicotine	22083-74-5			x
Nonylphenol (4-Nonylphenol)	104-40-5			x
Octyphénol	27193-28-8			x
Fluorure de sodium	7681-49-4			x
PBDEs (polybromodiphényléthers)	many substances			x
PCBs (polychlorobiphényles)	many substances			x
Perchlorate (composés)	7791-03-9	x	x	x
Colorants et pigments classés comm cancérogènes				
C.I. Acid Red 26	3761-53-3	x	x	x
C.I. Basic Red 9	569-61-9	x	x	x
C.I. Basic Violet 14	632-99-5	x	x	x
C.I. Direct Black 38	1937-37-7	x	x	x
C.I. Direct Blue 6	2602-46-2	x	x	x
C.I. Direct Red 28	573-58-0	x	x	x
C.I. Disperse Blue 1	2475-45-8	x	x	x
C.I. Disperse Orange 11	82-28-0	x	x	x
C.I. Disperse Yellow 3	2832-40-8	x	x	x
C.I. Pigment Red 104	12656-85-8	x	x	x
C.I. Pigment Yellow 34	1344-37-2	x	x	x
Colorants classés comme allergéniques				
C.I. Disperse Blue 1	2475-45-8	x	x	x
C.I. Disperse Blue 3	2475-46-9	x	x	x
C.I. Disperse Blue 7	3179-90-6	x	x	x
C.I. Disperse Blue 26		x	x	x
C.I. Disperse Blue 35	12222-75-2	x	x	x
C.I. Disperse Blue 102	12222-97-8	x	x	x
C.I. Disperse Blue 106	12223-01-7	x	x	x
C.I. Disperse Blue 124	61951-51-7	x	x	x

Substance	CAS	Liste de référence des substances interdites		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
C.I. Disperse Brown 1	23355-64-8	x	x	x
C.I. Disperse Orange 1	2581-69-3	x	x	x
C.I. Disperse Orange 3	730-40-5	x	x	x
C.I. Disperse Orange 37		x	x	x
C.I. Disperse Orange 76		x	x	x
C.I. Disperse Red 1	2872-52-8	x	x	x
C.I. Disperse Red 11	2872-48-2	x	x	x
C.I. Disperse Red 17	3179-89-3	x	x	x
C.I. Disperse Yellow 1	119-15-3	x	x	x
C.I. Disperse Yellow 3	2832-40-8	x	x	x
C.I. Disperse Yellow 9	6373-73-5	x	x	x
C.I. Disperse Yellow 39		x	x	x
C.I. Disperse Yellow 49		x	x	x
Arylamines cancérogènes, qui peuvent se former par le clivage d'une ou plusieurs de ses liaisons azoïques de colorants azoïques				
4-Aminobiphényl	92-67-1	x	x	x
Benzidine	92-87-5	x	x	x
4-Chloro-o-toluidine	95-69-2	x	x	x
2-Naphthylamine	91-59-8	x	x	x
o-Aminoazotoluène	97-56-3	x	x	x
2-Amino-4-nitrotoluène	99-55-8	x	x	x
p-Chloroaniline	106-47-8	x	x	x
2,4-Diaminoanisole	615-05-4	x	x	x
4,4'-Diaminobiphenylméthane	101-77-9	x	x	x
3,3'-Dichlorobenzidine	91-94-1	x	x	x
3,3'-Dimethoxybenzidine	119-90-4	x	x	x
3,3'-Dimethylbenzidine	119-93-7	x	x	x
3,3'-Dimethyl-4,4'- diaminobiphénylméthane	838-88-0	x	x	x
p-Crésidine	120-71-8	x	x	x
4,4'-Méthylène-bis- (2-chloroaniline)	101-14-4	x	x	x
4,4'-Oxydianiline	101-80-4	x	x	x
4,4'-Thiodianiline	139-65-1	x	x	x
o-Toluidine	95-53-4	x	x	x
2,4-Toluylendiamine	95-80-7	x	x	x
2,4,5-Trimethylaniline	137-17-7	x	x	x
o-Anisidine (2-Méthoxyaniline)	90-04-0	x	x	x
2,4-Xylidine	95-68-1	x	x	x
2,6-Xylidine	87-62-7	x	x	x
4-Aminoazobenzène	60-09-3	x	x	X
Biocides additionnels utilisés dans la production textile				
2-octyl-2H-isothiazol-3-one (OIT)	26530-20-1			x

Substance	CAS	Liste de référence des substances interdites		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
Bronopol	52-51-7			x
Carbendazime	10605-21-7			x
Chlorocrésol (PCMC)	59-50-7			x
Dibutylétain (DBT)	1002-53-5	x	x	x
Dioctylétain (DOT)	94410-05-6	x	x	x
Tributylétain (TBT)	56573-85-4	x	x	x
Triphényltin (TPhT)	668-34-8	x	x	x
Tricyclohexyltin (TCyHT)	6056-50-4	x		x
Trioctyltin (TOT)	869-59-0	x		x
Tripropyltin (TPT)	761-44-4	x		x
2,3,4,5-Tétrachlorophénol	4901-51-3	x	x	x
2,3,4,6-Tétrachlorophénol	58-90-2	x	x	x
2,3,5,6-Tétrachlorophénol	935-95-5	x	x	x

Annexe 2 Critères sur les fibres responsables

Le Standard Fairtrade pour le textile permet l'utilisation de « fibres responsables »[8] dans la composition du produit textile (voir critère 5.2.3 sur les produits contenant des fibres responsables).

5.2.3 Produits contenant des fibres responsables (autres que le coton Fairtrade)

Les produits en fibre responsable non Fairtrade peuvent être vendus aux conditions Fairtrade tant que les fibres et le projet responsable à 'origine sont inclus dans la liste des fibres responsables de Fairtrade (annexe 2) et que les fibres sont traitées dans une chaîne d'approvisionnement entièrement certifiée Fairtrade, à partir de l'étape de l'égrenage. Les règles en matière de contenu des fibres responsables des programmes agréés s'appliquent à cette catégorie.

Cette annexe définit ce que Fairtrade entend par fibres responsables, tant au niveau socio-économique qu'environnemental, ou les deux ; et les critères pour les considérer en tant que telles. Seules les fibres agréées par les programmes, qui sont approuvés par Fairtrade, peuvent être utilisée au regard des conditions du Standard Fairtrade pour le textile.

La liste des programmes approuvés peuvent être consultés sur le site Web de Fairtrade et est périodiquement révisé et actualisé. .

Pour plus d'informations concernant le processus d'approbation pour les programmes des fibres responsables, veuillez contacter standards-pricing@fairtrade.net.

Les critères pour les fibres responsables qui sont reconnus par le Standard Fairtrade pour le textile sont guidés par les principes suivants :

Les fibres responsables sont plus respectueuses de l'environnement et/ou présentent plus d'avantages socio-économiques que les autres fibres communes comparables ayant la même composition matérielle.

Les critères environnementaux et socio-économiques qui suivent doivent être satisfaits grâce à un programme ou un projet responsable, de pair avec les critères pour sa gestion, en vue d'être considérés comme une « fibre responsable » au regard du Standard Fairtrade pour le textile :

Critères environnementaux

Le programme inclut des critères liés aux pratiques de production de la fibre qui garantissent une gestion améliorée de l'eau et des ressources naturelles, un impact négatif réduit, la protection et l'amélioration de la biodiversité, et qui évite l'utilisation de cultures génétiquement modifiées.

Critères socio-économiques

Le programme inclut des critères qui garantissent l'amélioration des conditions de vie et de travail des agriculteurs et des travailleurs impliqués dans la production de fibres dans les fermes le long de la chaîne d'approvisionnement.

Système de gestion du projet

[8] Les fibres sont une substance naturelle ou produite par l'homme qui peut être tissée en filament, fil ou corde et lors d'une étape ultérieure peut être tissée, tricotée, entremêlée ou nouée.

Le programme a un système d'assurance de la qualité crédible, en particulier des contrôles appropriés concernant les affirmations et la traçabilité du produit. Le programme est doté d'une bonne gouvernance via des processus multipartites et est un des chefs de file dans le secteur.

Annexe 3 Protocole de liberté d'association

Entre [L'entreprise certifiée Fairtrade] ci-après dénommée « l'Entreprise »

1. L'Entreprise accepte de respecter les droits humains des travailleurs concernés et, en particulier, les droits humains de tous les travailleurs à fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour négocier collectivement les conditions dans lesquelles leur travail est effectué. Le Standard Fairtrade inclut les critères pour la manière dont les entreprises certifiées doivent respecter les droits concernant la liberté d'association.

2. L'Entreprise n'entreprendra rien qui aura pour effet de décourager les travailleurs à fonder un syndicat ou à s'affilier à un syndicat. L'Entreprise ne refusera pas une opportunité authentique de négocier collectivement avec les travailleurs même lorsqu'elle n'est pas tenue légalement de le faire. L'Entreprise accepte d'autoriser les représentants des organisations de syndicats qui représentent les travailleurs dans le secteur ou la région de rencontrer les travailleurs dans les locaux de l'entreprise à des horaires convenus et que ces réunions soient menées sans interférence ni surveillance. L'Entreprise ne doit pas intervenir de quelque façon que ce soit dans l'élection des représentants par les travailleurs. Ceci inclut la conduite, la surveillance et la certification des élections.

3. L'Entreprise offre aux représentants les installations nécessaires et, dans la limite du raisonnable, du temps libre pour entreprendre leurs fonctions, sans être tenus d'accomplir des heures supplémentaires. Les représentants peuvent être appelés à trouver l'équilibre entre ces fonctions et les critères opérationnels, mais pas au point qu'ils ne soient pas en mesure de représenter correctement les travailleurs.

4. L'Entreprise accepte de promouvoir des relations de travail reposant sur le respect mutuel, un dialogue régulier et une équité procédurale entre l'employeur, d'un côté, et les travailleurs et leurs syndicats de l'autre.

5. L'Entreprise accepte que le renforcement des capacités des travailleurs est essentiel à l'exercice de leurs droits. L'Entreprise accepte de fournir des installations et du temps libre pour que tous les travailleurs puissent être sensibilisés à leurs droits. L'Entreprise accepte également de fournir des installations et du temps libre pour les représentants syndicaux et autres représentants élus afin qu'ils améliorent leur capacité de négociation et leur connaissance de la législation du travail.

6. L'Entreprise accepte de prêter l'attention requise en vue de promouvoir l'autonomisation des femmes par le biais de formations adéquates, de renforcement des capacités, de conseils, d'encouragement et d'aide selon les besoins.

7. Étant donnée l'importance de protéger les droits syndicaux, l'Entreprise accepte de communiquer son engagement envers la Liberté d'Association en affichant une Garantie du Droit de Syndicalisation sur le lieu de travail, visible pour tous les travailleurs. La Garantie du Droit de Syndicalisation doit être communiquée à tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, saisonniers et en sous-traitance, dans leur propre langue.

8. La Garantie du Droit de Syndicalisation est formulée comme suit :

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

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

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

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

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

10. Rien dans ce Protocole ne peut casser la législation nationale ou le Standard Générique du Commerce Equitable Fairtrade pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée

Protocole signé

Date :

Nom :

_____
Au nom de [Entreprise]

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

Copyright © 2005 Fairtrade Labelling Organizations International e.V. Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, archivée ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique, mécanique, par photocopie, sous forme enregistrée ou autre, sans autorisation.