



# Les filières équitables, un outil au service des droits humains



En partenariat avec



**Pacte Mondial**  
Réseau France

## Le respect des droits humains par les entreprises : contexte d'une législation en faveur du devoir de vigilance au niveau européen

Les droits humains occupent six des Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. En effet, les entreprises peuvent causer, ou contribuer à causer, des effets néfastes sur les droits humains, mais elles peuvent également jouer un rôle essentiel pour les prévenir et les faire cesser.

Depuis 2011 et la publication des **Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains**, le concept de diligence raisonnable ne cesse de modifier la notion de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), que ce soit à l'OCDE qui compte plus de 5 guides en la matière (4 guides sectoriels et un guide général), mais également dans les discussions de l'Organisation internationale du travail (OIT), du G7 et du G20 autour du travail décent et des chaînes d'approvisionnement. La diligence raisonnable est également présente dans les **résolutions du Conseil de l'Europe** et dans les **débats sur un Traité international de l'ONU** contraignant au sujet des entreprises et des droits humains.

Cependant, force est de constater que **les engagements volontaires de conduite responsable des entreprises ne sont pas suffisants pour éradiquer les violations des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.**



**160 millions**

d'enfants victimes du travail  
des enfants <sup>(1)</sup>  
dont **70 % dans l'agriculture**



**24,9 millions**

de personnes victimes  
du travail forcé <sup>(2)</sup>



**1,9 million**

de décès annuels  
attribuables à l'exposition  
aux 19 facteurs de risques  
professionnels principaux <sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> 2021 OIT et UNICEF • <sup>(2)</sup> 2016, OIT • <sup>(3)</sup> OIT

La mise en place de législations nationales, européennes et internationales sur l'obligation du devoir de vigilance est donc nécessaire pour s'assurer que toutes les entreprises respectent les droits humains et l'environnement, et entraîner un changement à l'échelle et à la hauteur des enjeux.

La France est le premier pays à avoir légiféré sur les droits humains, avec la **loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre** <sup>(4)</sup>. Cette loi, fruit d'une longue bataille, est issue de la mobilisation de la société civile et des organisations syndicales à la suite de l'effondrement de l'usine textile du Rana Plaza au Bangladesh, l'une des pires catastrophes de l'histoire économique du début de ce siècle. Elle requiert une obligation de moyens de la part des plus grandes sociétés donneuses d'ordre françaises afin d'identifier et de prévenir toute atteinte grave aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes, et à l'environnement, résultant de leurs activités ou de celles de leurs sous-traitants.

D'autres pays ont suivi la France, preuve que ce débat dépasse bien les frontières de l'Hexagone, avec une loi en Norvège et en Allemagne en mai 2021, et des propositions de loi en Belgique, aux Pays-Bas, en Espagne, en Finlande et en Autriche.

# LES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

## == DROITS DE L'HOMME

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme



## NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi



## ENVIRONNEMENT

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



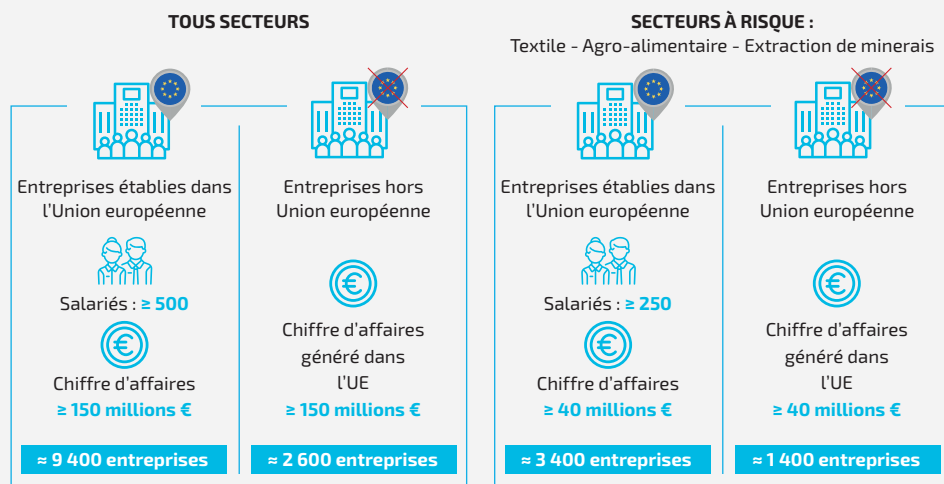
## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies sont issus de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et de la Convention de l'ONU contre la corruption.

Le 23 février 2022, la **Commission européenne a publié une proposition de directive sur la « Corporate Sustainability Due Diligence »** <sup>(5)</sup>. Ce texte, qui doit être soumis au Parlement européen et au Conseil, établirait une obligation de devoir de vigilance pour que les entreprises identifient, préviennent, atténuent et fassent cesser les impacts négatifs de leurs activités sur les droits humains et l'environnement, générés sur toute leur chaîne d'approvisionnement – incluant les filiales, fournisseurs et sous-traitants directs et indirects avec qui une relation commerciale est établie. Le texte impose aussi aux États membres de prévoir des sanctions administratives dissuasives, et la responsabilité civile des entreprises pourra être engagée pour des dommages occasionnés qui auraient pu être évités grâce à des mesures de vigilance appropriées. Les discussions sur ce texte européen, encore perfectible, sont désormais lancées. Cependant, elles n'aboutiront a priori qu'en 2025 ou 2026, un horizon trop lointain.

### ENTREPRISES CONCERNÉES



Devant cette pression du politique, du juridique, de la société civile mais aussi des investisseurs et des agences de notation qui demandent de plus en plus de comptes en matière de droits humains, toute entreprise doit pouvoir connaître et mieux maîtriser les risques sur sa chaîne d'approvisionnement. **Certains secteurs, comme celui du textile ou de l'agroalimentaire, sont particulièrement exposés : leurs chaînes de valeur sont complexes et ont de forts impacts sur l'environnement, les travailleurs et les droits humains.**

En octobre 2021, Nyagoy Nyong'o et Sanda Ojiambo, respectivement directrices exécutives de Fairtrade International et du Pacte mondial des Nations Unies, ont plaidé ensemble en faveur de législations robustes en matière de devoir de vigilance et du droit des travailleurs dans les chaînes mondiales d'approvisionnement. À l'échelle mondiale, l'adoption d'une législation européenne pourrait ainsi être un signe sans équivoque.

<sup>(5)</sup> [Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.](#)

<sup>(6)</sup> [Proposal for a Directive on corporate sustainability due diligence and annex.](#)

## En quoi le commerce équitable peut-il aider les entreprises à respecter les droits humains ?

En parallèle de la mise en place de ces législations, **les filières équitables offrent des solutions concrètes pour faire progresser les droits humains des producteurs et productrices, et des travailleurs et travailleuses.** Via un système de certification et de labellisation rigoureux, c'est une approche unique au cœur du développement durable, promouvant de meilleures rémunérations pour les producteurs et les travailleurs, le respect et la promotion de leurs droits humains, et la préservation de l'environnement. Pour ces raisons, il est reconnu par les pouvoirs publics comme une démarche de développement durable contribuant à l'intérêt général.

Le mouvement Fairtrade/Max Havelaar, fondé il y a plus de trois décennies, a été pionnier en appelant à des actions pour répondre aux violations des droits humains et aux atteintes environnementales dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Selon un examen systématique de 151 articles académiques et d'autres études quantitatives et qualitatives <sup>(6)</sup>, la recherche montre que le commerce équitable Fairtrade/Max Havelaar contribue à l'amélioration :

- du revenu, du bien-être et de la résilience des agriculteurs et agricultrices ;
- de la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses (l'un des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT depuis juin 2022), des conditions salariales et de la satisfaction au travail ;
- de la représentation et de la participation des femmes et de l'égalité de rémunération.

Ainsi, **une certification ambitieuse de commerce équitable peut offrir un soutien** au travail de diligence raisonnable mis en œuvre par les entreprises. Cependant, ces certifications volontaires ne se substituent pas à la réglementation : **la responsabilité d'établir et de mettre en œuvre leur devoir de vigilance repose toujours sur les entreprises.**

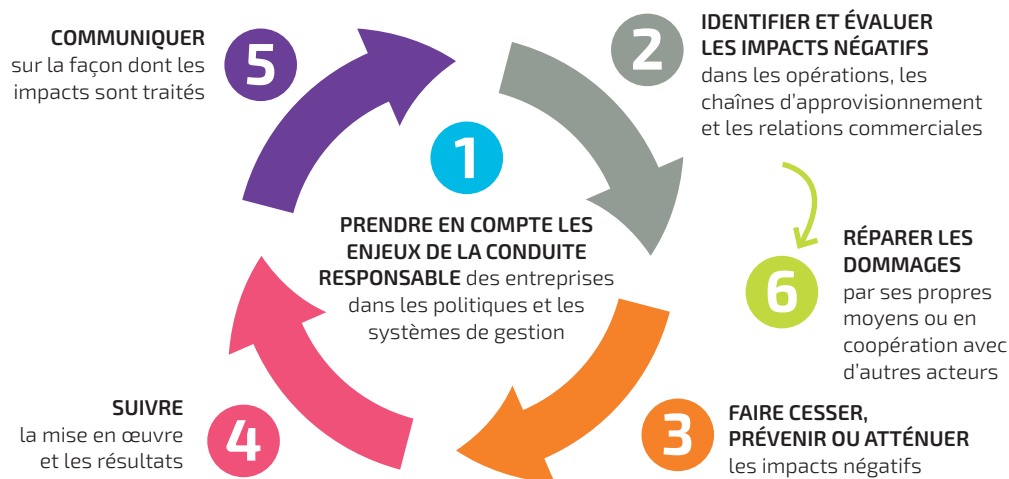
<sup>(6)</sup> [Fairtrade International, Comment le mouvement Fairtrade réduit-il les violations de droits humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ?](#)



Le rapport "*Not Fit For Purpose*" publié par l'Institute for Multi-Stakeholder Integrity considère Fairtrade/Max Havelaar comme l'une des initiatives multipartites les plus robustes du fait de l'exigence explicite du respect des droits humains et des normes internationales du travail, de la reconnaissance de la nécessité de pratiques d'achat responsables, de la promotion des salaires/revenus vitaux et de la sensibilisation des détenteurs de droits concernés aux mécanismes de réclamation.



## Fairtrade/Max Havelaar peut soutenir ses partenaires à chaque étape du processus de diligence raisonnable



Mesures à prendre dans le cadre du processus de diligence raisonnable

Source : Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises

### Services proposés par Fairtrade/Max Havelaar

#### 1 Compréhension des droits humains et du processus de diligence raisonnable, des défis spécifiques à la production de matières premières et aux régions, et de leurs causes profondes.

Fairtrade/Max Havelaar travaille avec les filières agricoles et l'industrie textile. Grâce à son expérience de 30 ans, ses échanges continus avec les producteurs et productrices, et sa collecte systématique de données et de résultats d'audits, il a construit une compréhension profonde des enjeux en matière de droits humains et de leurs causes profondes dans les zones de production couvertes par ses cahiers des charges. Ses efforts pour atténuer, prévenir, faire cesser les violations de droits humains et y remédier se concentrent principalement sur :

- les salaires/revenus vitaux
- le travail des enfants, le travail forcé et la violence basée sur le genre
- la discrimination basée sur le genre, l'origine ethnique ou tout autre statut
- la liberté d'association et de syndicalisation
- les conditions de travail
- les droits environnementaux

#### 2 Informations et opportunités de dialogue entre les agriculteurs, les travailleurs et les autres acteurs de la filière.

Le mouvement étant détenu à 50% par les producteurs et les travailleurs, le dialogue avec les premiers maillons des filières est continu et facilite la prise en compte et l'intégration des expériences et les connaissances des détenteurs de droits à toutes les étapes du processus de devoir de vigilance.

#### 3 Soutien, conseils et exigences pour les exploitations agricoles et les acteurs de la filière afin de prévenir et d'atténuer les impacts négatifs sur les droits humains et l'environnement.

Les cahiers des charges Fairtrade/Max Havelaar ont été conçus pour renforcer le respect des droits humains des producteurs et des travailleurs, et le respect de l'environnement. Ils sont révisés régulièrement par le biais de processus inclusifs afin d'accroître leur efficacité et de répondre aux enjeux des filières.

Au-delà de la mise en place et de la gestion de ces cahiers des charges, Fairtrade/Max Havelaar est engagé dans un dialogue continu avec tous les acteurs des filières, propose des formations, coordonne des projets de développement et fait réaliser des recherches pour renforcer les droits humains des producteurs et des travailleurs. Cela est possible notamment par la présence des réseaux de producteurs en Afrique, en Amérique latine et en Asie-Pacifique.

Ce lien permet de mobiliser toute la chaîne de valeur pour que les obligations issues des processus de diligence raisonnable ne reposent pas exclusivement sur les producteurs et travailleurs marginalisés.

#### 4 Suivi des mesures correctives ; données issues des recherches en cours et des questionnaires destinés aux producteurs ; données agrégées d'audit.

Les audits sont effectués par FLOCERT, l'organisme indépendant de certification de Fairtrade/Max Havelaar, pour tous les maillons certifiés de la chaîne – organisation de producteurs et de travailleurs, organisation dépendant d'une main d'œuvre salariée, acteur économique (négociant/transformateur). Lorsqu'ils révèlent des non-conformités aux garanties économiques, sociales et environnementales comprises dans les cahiers des charges, des plans d'actions correctives sont mis en place. En fonction de la gravité et du risque de non-conformité identifié par l'audit, l'acteur peut voir sa certification suspendue.

#### 5 Données, analyse, exemples et photos des résultats.

#### 6 Soutien à la remédiation du travail des enfants, du travail forcé et de la violence basée sur le genre.

Lorsqu'un acteur certifié Fairtrade/Max Havelaar est responsable d'un impact néfaste sur les droits humains, des mesures pour faciliter la remédiation par les acteurs responsables de la violation sont mises en place. Fairtrade/Max Havelaar travaille sur trois piliers de l'accès aux recours :

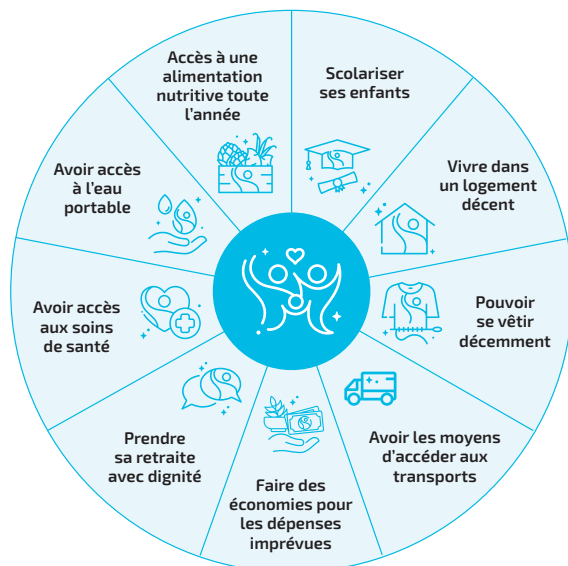
- outiller les producteurs et travailleurs pour exprimer et faire entendre leurs plaintes, par exemple via des formations sur les droits humains au niveau des organisations de producteurs et de travailleurs ;
- mise en place de mécanismes de réclamation, notamment un processus mondial de dépôt et traitement de plaintes ;
- soutenir les organisations de producteurs et de travailleurs certifiées pour la mise en place d'outils de surveillance et de remédiation, dont les coûts d'opérationnalisation sont partagés de manière équitable entre tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement. Pour le travail des enfants, c'est le cas du système Youth-Inclusive Community-Based Monitoring and Remediation et du Internal Control Systems <sup>(7)</sup>.

<sup>(7)</sup> Plus d'informations.

# Un salaire et un revenu vital : des étapes clés pour le respect des droits humains

## Définition salaire/revenu vital

C'est une rémunération <sup>(8)</sup> qui permet aux producteurs et productrices, et aux travailleurs et travailleuses, ainsi qu'à leur famille, de vivre dans des conditions décentes.



C'est un **droit humain** inscrit dans les articles 23 et 25 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948) :

« *Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine.* »

« *Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires.* »

et dans l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1976)

« *Les Etats (...) reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables qui assurent notamment :*

a) *La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :*

i) *Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale (...)*

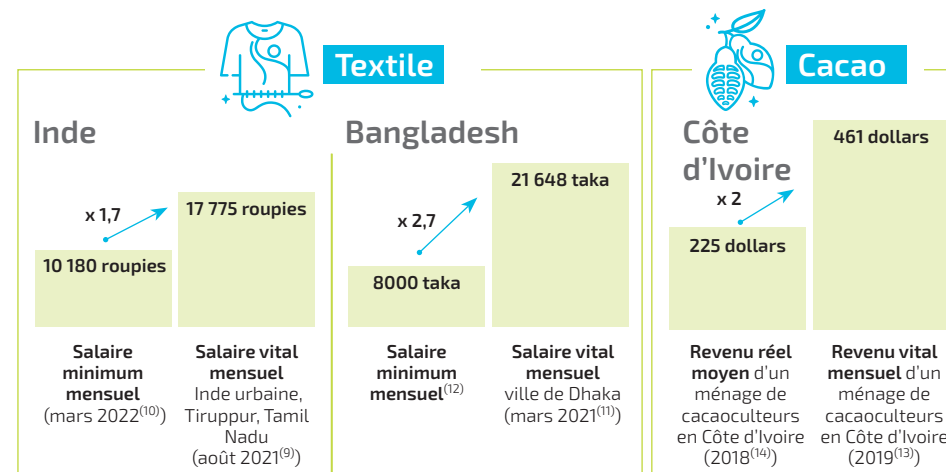
ii) *Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte.* »

**Des salaires/revenus vitaux contribuent à la réalisation d'autres droits humains, mais également à l'atteinte des Objectifs de développement durable.** Ce sont notamment des conditions préalables à l'accès à une alimentation nutritive, à l'eau et à l'assainissement, aux soins de santé et à l'éducation, ainsi qu'à la résilience face aux changements climatiques. Ce sont également une condition clé pour des chaînes d'approvisionnement durables et équitables puisqu'une rémunération suffisante est l'un des leviers à actionner pour lutter contre le travail des enfants et le travail forcé, mettre en place des pratiques agricoles respectueuses de l'environnement et lutter contre la déforestation.

<sup>(8)</sup> On parle de salaire vital dans le contexte de travailleur·euse·s salarié·e·s (par exemple dans des usines ou des fermes). On parle de revenu vital dans le contexte de toute personne touchant un revenu, par exemple des producteur·rice·s agricoles travaillant à leur compte.

## Comment est-il calculé ?

Un droit humain doit être quantifié pour savoir s'il est réalisé – l'un des défis pour la réalisation du droit à une rémunération équitable et satisfaisante est le calcul de salaires/revenus vitaux de référence. Leur niveau exact dépend du contexte local et du nombre de personnes gagnant une rémunération dans la famille : les salaires/revenus vitaux varient selon les pays et les régions, avec souvent des différences notables entre les zones rurales et urbaines. La méthodologie Anker adoptée par la [Global Living Wage Coalition](#) et la [Living Income Community of Practice](#) permet de créer des estimations de qualité, transparentes et comparables. Elle a permis d'estimer des salaires/revenus vitaux de référence dans [plusieurs pays](#) :



## Quels sont les avantages de payer un salaire/revenu vital pour les entreprises ?

- Contribuer à l'atteinte des Objectifs de développement durable, qui incluent la réduction de la pauvreté (ODD 1) et le travail décent (ODD 8) ;
- Respecter les [Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains](#) qui déclarent que les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains et du travail ;
- Respecter les obligations quant au devoir de vigilance en matière de droits humains et d'environnement (loi française de 2017 et future législation européenne) ;
- Répondre à la fois à la demande des investisseurs et aux attentes des consommateurs et consommatrices – d'après l'OCDE, entre 2016 et 2019, les entreprises ayant de bonnes notations de durabilité reçoivent en moyenne des investissements mensuels supérieurs de 15% par rapport aux entreprises ayant de mauvaises notations. Depuis 4 ans, le Pacte mondial de l'ONU travaille sur le sujet, à travers une plateforme d'action Travail décent et Chaînes d'approvisionnement, et plus récemment la création d'un think lab sur le salaire vital.

<sup>(9)</sup> [Calcul de la Global Living Wage Coalition](#)

<sup>(10)</sup> [Pour un ouvrier ou une ouvrière non qualifié, sur la base de 377,04 roupies par jour, avec l'hypothèse de 27 jours travaillés par mois \(soit environ 6 jours par semaine\)](#)

<sup>(11)</sup> [Calcul de la Global Living Wage Coalition](#)

<sup>(12)</sup> [The Guardian, Why are wages so low for garment workers in Bangladesh?, 2019](#)

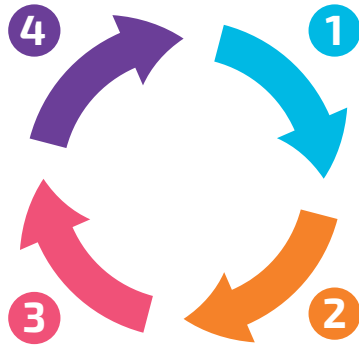
<sup>(13)</sup> [Fairtrade International, Fairtrade Living Income Reference Prices for Cocoa, 2019](#)

<sup>(14)</sup> [True Price et Fairtrade International, Cocoa Farmer Income, the household income of cocoa farmers in Côte d'Ivoire and strategies for improvement, 2018](#)

## Devoir de vigilance et salaire/revenu vital

Bien que ce soient des droits humains, les salaires/revenus vitaux ne sont actuellement que des objectifs volontaires – les gouvernements et les entreprises ne sont que très rarement tenus redevables de leur violation. Les producteurs et travailleurs restent donc soumis à la volatilité des prix des matières premières et victimes de paiements de salaires de misère.

**Suivre et mesurer** les progrès de la stratégie en utilisant des données quantitatives.



**Inclure dans la stratégie** de l'entreprise un engagement à améliorer les salaires/revenus tout au long de la chaîne de production afin d'atteindre des niveaux vitaux.

**Calculer l'écart** entre les salaires/revenus payés actuellement et les résultats des benchmarks de salaires/revenus vitaux à tous les maillons de la chaîne.

Développer et mettre en place une **stratégie pour combler cet écart**, en consultant et en engageant les détenteurs de droits, et en prenant en compte l'impact des pratiques d'achat et les prix payés sur les salaires/revenus.

## Le commerce équitable : un outil pour atteindre des salaires/revenus vitaux

### Salaires vitaux

L'atteinte d'un salaire vital est souvent confiée à un seul acteur : les producteurs qui emploient les travailleurs agricoles, ou l'usine qui emploie les travailleurs. Mais il est impossible à ces seuls acteurs de porter cette charge, car d'autres facteurs rentrent en jeu, notamment les pratiques commerciales et le prix d'achat des produits, impactant tous les autres maillons des chaînes de valeur.

### Revenu vital

Le revenu d'un producteur dépend de plusieurs facteurs (taille et productivité de sa parcelle, revenus externes à sa parcelle, etc.), mais le prix est central. Fairtrade/Max Havelaar a donc décliné le concept de revenu vital de manière opérationnelle en fixant des **prix de référence pour un revenu vital, des prix permettant à un ménage agricole moyen avec une taille d'exploitation viable et un niveau de productivité durable de gagner un revenu vital**. Ces prix de référence ont été développés pour le café en Colombie, le cacao en Côte d'Ivoire et au Ghana, et pour la vanille à Madagascar et en Ouganda.

Les filières équitables **tiennent compte des pratiques d'achat et de la pression en cascade que ces dernières exercent sur le paiement des salaires/revenus vitaux en bout de chaîne**. Elles permettent de structurer des chaînes de valeur où les salaires/revenus ne sont pas considérés comme des variables d'ajustement pour réduire les coûts de production le plus possible.

## “ Créé en 2010, le Solidarity Sourcing est le programme mondial d'achats inclusifs de L'Oréal. ”

Il vise à mettre la puissance d'achat du groupe au service de l'inclusion sociale en dédiant une partie de ses achats à des fournisseurs permettant l'accès à un travail et à un revenu pérenne à des personnes généralement exclues du marché du travail, aux communautés économiquement vulnérables – comme les producteurs bénéficiaires du commerce équitable, aux petites entreprises et à celles qui ont un accès plus complexe aux grands donneurs d'ordres. En 2021, 89 093 personnes en situation de vulnérabilité économique ou sociale ont ainsi bénéficié d'un emploi décent et pérenne dans le cadre de ce programme.

Dans le cas particulier des achats de matières premières d'origine naturelle, une condition nécessaire aux projets Solidarity Sourcing est de combiner des pratiques agricoles responsables, la protection de l'environnement et de la biodiversité, et un impact sociétal positif, notamment grâce à la mise en œuvre des principes du commerce équitable. Avec ses fournisseurs de matières premières et en partenariat avec des tierces parties ONG expertes, L'Oréal soutient les communautés locales au plus proche du terrain au Burkina Faso, au Maroc, à Madagascar, en Thaïlande, au Mexique, au Guatemala, au Rwanda ou encore au Brésil. Les deux-tiers de ces approvisionnements s'inscrivent dans le cadre de projets particulièrement liés à l'émancipation économique des femmes.

En complément des achats directs d'ingrédients, L'Oréal s'est engagé aux côtés de Fairtrade/Max Havelaar pour ses achats indirects : par exemple, c'est du café équitable certifié Fairtrade/Max Havelaar qui est servi aux collaborateurs L'Oréal au siège du groupe, dans ses cafétérias sur l'ensemble des campus d'Ile-de-France et dans de nombreuses filiales du groupe en Europe.

Dans la lignée de ses engagements pour une rémunération juste de tous ses collaborateurs, L'Oréal s'engage, d'ici à 2030, à ce que l'ensemble des salariés de ses fournisseurs stratégiques soient rémunérés au moins au niveau du salaire décent, en ligne avec les meilleures pratiques.

**Responsable du programme Solidarity Sourcing L'Oréal  
Membre du Pacte mondial Réseau France**

## “ L'engagement en faveur de la protection des droits humains est en quelque sorte dans l'ADN de notre groupe déjà centenaire, Kiplay. ”

Conception, fabrication et livraison des produits, maîtrise des activités, management de l'entreprise et de ses projets : Kiplay affirme à tous les niveaux son engagement dans le développement durable. La prise en compte permanente et équilibrée des enjeux économiques, sociaux et environnementaux, la qualité des relations avec l'ensemble des parties prenantes constitue une démarche permanente de l'entreprise. Être engagé dans une démarche de commerce équitable qui garantit aux producteurs de coton en Afrique de l'Ouest et du Centre des conditions commerciales et des revenus plus justes est donc naturel pour Kiplay. Nous avons ainsi labélisé plusieurs gammes de vêtements professionnels en coton équitable labélisé Fairtrade/Max Havelaar qui répondent entre autres à la norme haute-visibilité ISO 20471, conçus dans un mélange de coton bio et équitable et polyester recyclé. Par ailleurs, notre entreprise qui est EPV (Entreprise du Patrimoine Vivant) est certifiée également « commerce équitable ».

**Corinne Pradal - Directrice générale Kiplay  
Entreprise ambassadrice du Pacte mondial Réseau France**

## Un modèle de label unique et indépendant

- **Une ONG à but non lucratif**
- **Une gouvernance paritaire** : un modèle développé par et pour les producteurs. Ces derniers ont 50% de voix dans tous les organes de décision.
- **Un modèle exigeant** :
  - des cahiers des charges spécifiques par filière
  - des prix minimum garantis et des primes de développement fixes
- **Une certification indépendante** : le contrôle et la certification de l'ensemble de la chaîne de production sont réalisés par FLOCERT, un organisme accrédité ISO 17065
- **Transparence** : classée 2ème ONG sur 48 (source : BOND)
- **Le label éthique le plus reconnu dans le monde**

## Le label Fairtrade/Max Havelaar garantit :



une **MEILLEURE RÉMUNÉRATION** pour les producteurs et les travailleurs agricoles



une **PRIME DE DÉVELOPPEMENT** pour investir dans des initiatives collectives économiques, sociales et environnementales qui favorisent un développement local durable



de **MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL**



**L'AUTONOMIE** des organisations de producteurs et travailleurs



la **PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT** : interdiction des OGM, protection des ressources naturelles, interdiction des pesticides dangereux...

## Le mouvement Fairtrade/Max Havelaar dans le monde



**1,95 million**

de **producteur·rice·s**  
dont 15 % de productrices  
et **travailleur·euse·s**  
dont 40 % de travailleuses



dans **71 pays**

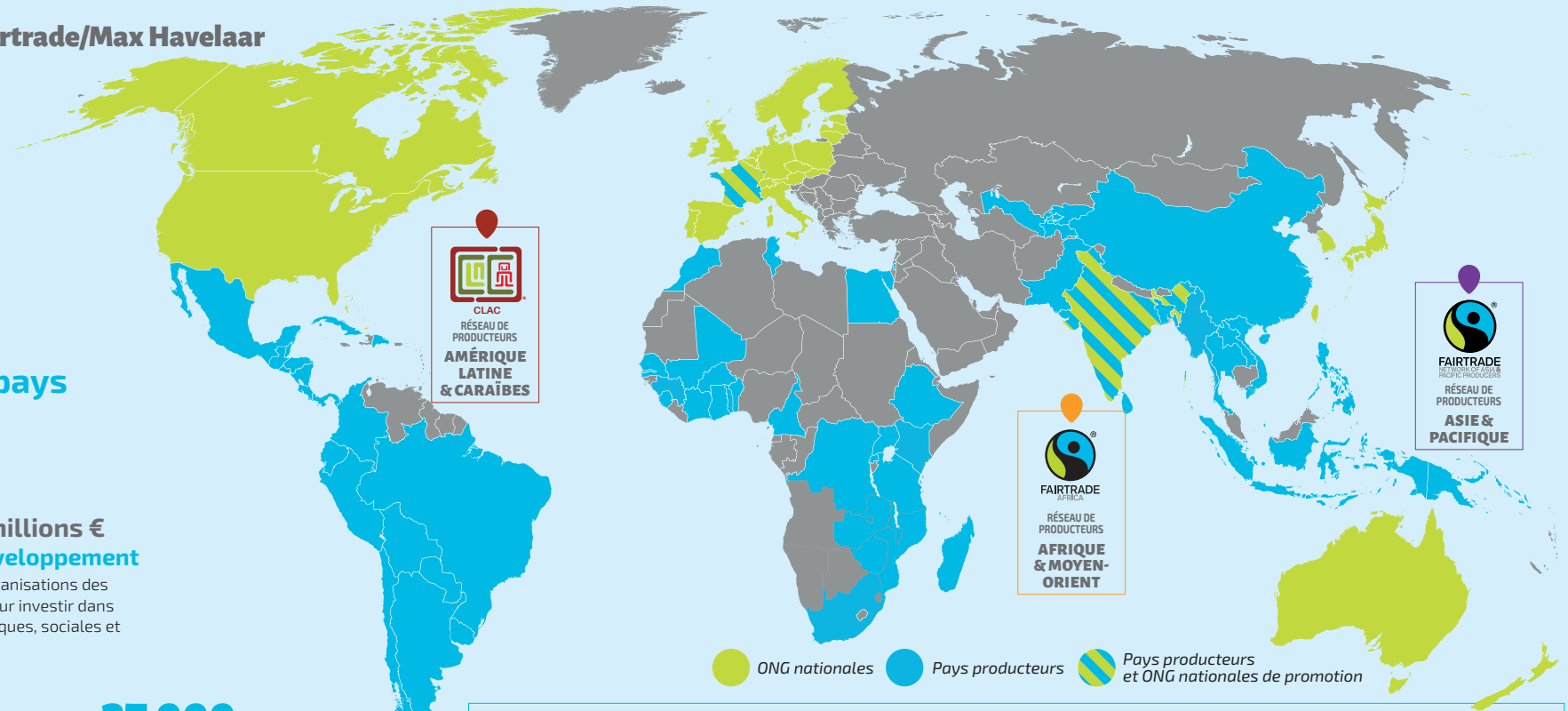


**191 millions €**  
de **prime de développement**

versés en 2020 aux organisations des 7 filières principales pour investir dans des initiatives économiques, sociales et environnementales



+ de **37 000**  
**produits labellisés**  
disponibles dans le monde



**26** ONG  
nationales



**3** réseaux de  
producteurs



**1 880** organisations  
de **producteur·rice·s** et **travailleur·euse·s**  
● 950 ● 627 ● 303

## Comment respecter les droits humains avec des filières équitables

En vous engageant dans le commerce équitable, vous contribuez au respect des droits humains des producteurs et des travailleurs. Cette démarche peut revêtir différentes formes, de la labellisation de vos produits à la distribution dans votre entreprise de produits issus du commerce équitable. Voici quelques idées concrètes.



### Labellisation

Devenir détenteur de licence (apposer le label Fairtrade/Max Havelaar sur vos produits), c'est rejoindre la communauté des entreprises engagées dans le commerce équitable et le respect des droits humains.

### Tenue professionnelle

Il existe des fournisseurs spécialisés en vêtements professionnels fabriqués en coton équitable Fairtrade/Max Havelaar.

### Restauration & restauration collective

Intégrer des produits Fairtrade/Max Havelaar dans les restaurants, cantines et restaurants d'entreprise.

Les principales sociétés de catering proposent une offre équitable pour les repas collectifs : Sodexo (via son programme Aspretto et une cafétéria 100% équitable avec plus de 1100 points de vente en France), Elior et Compass intègrent des produits équitables à la demande de leurs clients, etc.

En tant que restaurateur, il vous est possible d'intégrer des produits labellisés Fairtrade/Max Havelaar dans vos menus (boissons ou sucre par exemple).

### Distribution automatique

De nombreux produits tels que café, thé, boissons fraîches, snacks labellisés Fairtrade/Max Havelaar sont disponibles et adaptés aux distributeurs automatiques présents dans votre entreprise.

### Distribution

Devenir point de vente ou artisan-partenaire en vous approvisionnant en produits labellisés Fairtrade/Max Havelaar.



> Contactez notre équipe : [partenariatentreprise@maxhavelaarfrance.org](mailto:partenariatentreprise@maxhavelaarfrance.org)



L'ONG Max Havelaar France agit pour un commerce équitable, respectueux des droits humains et de l'environnement.

Avec le label Fairtrade/Max Havelaar, elle mobilise les entreprises, les consommateurs et les pouvoirs publics afin de transformer les pratiques et de soutenir les producteurs et travailleurs défavorisés. Elle sensibilise l'opinion publique et milite en faveur d'une économie mondiale éthique et responsable.

[www.maxhavelaarfrance.org](http://www.maxhavelaarfrance.org)



**Entreprises partenaires**

+ de **380** en France

+ de **2 500** dans le monde



+ de **5 400** produits labellisés Fairtrade/Max Havelaar commercialisés en France



dont **71 %** issus de l'agriculture biologique



**88 %** des Français.es font confiance au label Fairtrade/Max Havelaar (Ipsos)



**Pacte Mondial**  
Réseau France

Le **Pacte mondial Réseau France**, relais local officiel du **Pacte mondial des Nations Unies**, rassemble plus de **1 600 entreprises et 100 organisations à but non lucratif** autour d'enjeux liés à la **responsabilité sociétale et environnementale et au développement durable**.

L'initiative offre à ses membres un cadre d'engagement volontaire construit sur la base de Dix principes à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Le réseau français a également pour mission d'accompagner la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et l'appropriation des Objectifs de développement durable des Nations Unies par le monde économique français.

Au quotidien, le réseau s'attache à être un lieu d'échanges sur l'ensemble des questions de RSE et à associer les principes du Pacte mondial à la stratégie, aux ambitions, à la culture, à la raison d'être et aux activités quotidiennes de l'ensemble de ses adhérents, quelles que soient leur taille ou leur maturité.

Le Groupe de travail Droits humains constitue un cadre pour accompagner les entreprises dans la prévention, la maîtrise et la gestion des risques en matière de droits humains, au sein des entreprises et dans leurs relations avec leurs parties prenantes.





**Pacte Mondial**  
Réseau France

**Pacte Mondial Réseau France**

44 rue de la Bienfaisance  
75008 Paris

[pactemondial.org](http://pactemondial.org)

+33 (0)1 80 48 90 70



**FAIRTRADE**  
**MAX HAVELAAR**  
FRANCE

**Association Max Havelaar France**

Le Château Etic | 75 Allée des Parfumeurs  
92000 Nanterre

[www.maxhavelaarfrance.org](http://www.maxhavelaarfrance.org)

+33 (0)1 42 87 70 21

[info@maxhavelaarfrance.org](mailto:info@maxhavelaarfrance.org)

