



DANISH INSTITUTE FOR  
HUMAN RIGHTS

*TRADUCTION FRANÇAISE*

DROITS DE L'HOMME ET ENTREPRISE

« **QuickCheck** »

EVALUATION DU RESPECT  
DES DROITS DE L'HOMME

*HUMAN RIGHTS COMPLIANCE ASSESSMENT (HRCA)*

## QUICK CHECK - SOMMAIRE

Guide de l'utilisateur .....	3
<b>A. PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI.....</b>	<b>8</b>
<b>A.1 TRAVAIL FORCÉ.....</b>	<b>8</b>
A.1.1 Travail forcé, servitude pour dette, et heures supplémentaires imposées .....	8
A.1.2 Confiscation des papiers d'identité et des documents de voyage .....	10
<b>A.2. TRAVAIL DES ENFANTS ET JEUNES TRAVAILLEURS.....</b>	<b>12</b>
A.2.1 Age minimum .....	12
A.2.2 Programme de rattrapage scolaire .....	13
A.2.3 Travail dangereux.....	14
<b>A.3. NON-DISCRIMINATION .....</b>	<b>17</b>
A.3.1 Non discrimination à l'embauche, le licenciement, la promotion et la formation .....	17
A.3.2. Environnement de travail et respect des sensibilités culturelles .....	19
<b>A.4. LIBERTE D'ASSOCIATION .....</b>	<b>21</b>
A.4.1 Reconnaissance des représentants élus des employés et de la négociation collective.....	21
A.4.2. Mesures alternatives en cas d'interdiction de syndicats par l'état.....	23
<b>A.5. HYGIENE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....</b>	<b>24</b>
A.5.1 Normes en matière de santé et sécurité .....	24
A.5.2. Formation et équipement de protection.....	26
<b>A.6. CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL.....</b>	<b>29</b>
A.6.1. Violence sur le lieu de travail (agression, harcèlement et menaces) .....	29
A.6.2. Procédures relatives aux revendications .....	30
A.6.3. Salaire minimum vital .....	32
A.6.4. Congés et vacances.....	33
A.6.5. Heures travaillées et périodes de repos .....	35
A.6.6. Vie privée des salariés .....	37
<b>B. IMPACT SUR LA COMMUNAUTE LOCALE .....</b>	<b>39</b>
<b>B.1. SÉCURITÉ.....</b>	<b>39</b>
B.1.1. Formation des agents de sécurité .....	39
<b>B.2. GESTION DES TERRES .....</b>	<b>41</b>
B.2.1. Vérification sur les propriétaires terriens légaux et coutumiers .....	41
B.2.2. Déplacement et réinstallation de populations.....	42
B.2.3. Droits de passage et d'usage des peuples locaux et indigènes .....	43
B.2.4. Perturbations et détérioration des terres .....	44
<b>B.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ ENVIRONNEMENTALES.....</b>	<b>46</b>
B.3.1. Accidents industriels et urgences sanitaires.....	46
B.3.2. Mécanismes pour les plaintes/réclamations.....	47
<b>B.4. CORRUPTION.....</b>	<b>49</b>
B.4.1. Corruption d'un représentant de l'état? .....	49
<b>B.5. PRATIQUES DE L'ENTREPRISE EN MATIERE DE PRODUITS ET DE COMMERCIALISATION.....</b>	<b>51</b>
B.5.1. Responsabilité relative aux produits.....	51
B.5.2. Droits de propriété intellectuelle des peuples locaux ou indigènes .....	52
<b>C. GESTION DE LA CHAÎNE LOGISTIQUE.....</b>	<b>54</b>
C.1.1 RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS .....	54
ANNEXE 1.....	56
ANNEXE 2.....	57

### \* Qu'est-ce que le guide HRCA ?

The *Human Rights Compliance Assessment* ou HRCA est un outil de diagnostic destiné à fournir une aide aux entreprises pour détecter les violations potentielles des droits de l'homme que produiraient leurs activités sur les employés, les populations environnantes et toutes les autres parties prenantes. Le programme Human Rights and Business (Droits de l'homme et entreprise) de l'Institut danois pour les droits de l'homme (DIHR) élabore depuis 1999 cet outil d'évaluation qui est le fruit d'une collaboration entre l'Institut Danois des Droits de l'homme, la confédération danoise des entreprises (Confederation of Danish Industries (DI)) et le fonds d'industrialisation danois pour les pays en voie de développement (Danish Industrialization Fund for Developing Countries (IFU)), avec le soutien du gouvernement danois (DANIDA). Cette coopération avait pour objectif l'élaboration d'un outil largement accessible dont disposeraient les entreprises pour traiter des questions relatives aux droits de l'homme importantes pour leurs activités. À sa publication, il constitue l'outil le plus exhaustif disponible qui définit les responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme.

### \* Comment fonctionne le HRCA ?

L'outil repose sur une base de données qui contient 350 questions et plus de 1000 indicateurs correspondants, tous issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, des deux Pactes de 1966 et de plus de 80 autres traités et conventions majeures dans le domaine des droits de l'homme. La version complète du HRCA a été publiée en 2005 sous la forme d'un logiciel interactif qui permet à chaque entreprise de sélectionner et de modifier les informations contenues dans la base de données pour les adapter au type d'activités et au périmètre de l'entreprise. Les normes et indicateurs sont actualisés chaque année en fonction des réactions des entreprises utilisatrices et de celles des groupes de défense des droits de l'homme de façon à garantir que l'instrument aborde les problèmes réels auxquels les entreprises sont effectivement confrontées et les évolutions du droit international régissant les droits de l'homme.

### \* Qu'est ce que le HRCA QuickCheck ?

Le HRCA QuickCheck contient approximativement 10% des questions qui figurent dans la base de données complète et est lié aux aspects essentiels des droits de l'homme sur lesquels une entreprise doit se pencher dans le cadre de ses activités. Cet outil a été élaboré en coopération avec des institutions financières de développement pour que les entreprises et les fonds d'investissement disposent d'une version condensée abordant les aspects-clefs des droits de l'homme. Le QuickCheck fait également partie du logiciel HRCA complet qui contient des aides et guides plus étoffés sur un large éventail de questions liées aux droits de l'homme.

### \* Quelles sont les formes de violations de droits de l'homme répertoriées dans le QuickCheck ?

Le Quick Check porte sur les violations relevant des trois domaines suivants :

1. *Pratiques en matière d'emploi* : droits des personnes employées par l'entreprise ou qui cherchent un emploi dans l'entreprise.

2. *Impact sur les populations locales* : domaine relatif aux droits des résidents dans la société environnante (y compris les sociétés telles qu'elles sont définies par leurs frontières politiques, culturelles ou géographiques) et qui sont affectées par l'entreprise ou par sa production.

3. *Gestion de la chaîne logistique* : domaine relatif aux droits des personnes affectées par les activités des partenaires commerciaux de l'entreprise, qu'il s'agisse des employés, des riverains ou d'autres parties prenantes.

### **\* Comment le HRCA aborde-t-il la législation nationale et le droit international ?**

Le HRCA a pour point de départ le droit international relatif aux droits de l'homme et postule que l'entreprise doit être en stricte conformité avec le droit applicable, qu'il s'agisse de la législation nationale ou des éléments de droit international cités par l'outil. Chaque question du QuickCheck a pour référence des sources précises du droit international et des recommandations applicables à cette question. Comme les textes internationaux cités par l'outil s'appliquent aux Etats, les dispositions citées ont été modifiées et adaptées dans l'outil pour être applicables aux entreprises. L'outil cite également les recommandations de plusieurs organisations de défense des droits de l'homme, de centres de recherche et d'autres organes indépendants dès lors que ces recommandations s'avèrent être des références utiles en matière de droits de l'homme pour les entreprises.

### **\* Les normes relatives aux droits de l'homme sont-elles pertinentes pour les entreprises ?**

Les droits de l'homme constituent un champ très développé du point de vue politique et universitaire ; les droits et normes sont issus des traités, conventions, jugements internationaux et de rapports émis par différentes agences de l'ONU (Organisation des Nations Unies) et d'autres organismes nationaux ou internationaux. Cependant, la plupart des normes et procédures d'applications ont été élaborées à l'intention des Etats et pas pour le monde des entreprises. Pour nous assurer que notre interprétation du droit international relatif aux droits de l'homme bénéficie d'une acceptation et du soutien des entreprises et des organisations de défense des droits de l'homme, l'outil a été soumis à un examen de consultation financé par l'Union Européenne pendant un an. La consultation a été effectuée auprès de 80 entreprises et organisations de défense des droits de l'homme de 10 pays européens. Chaque équipe se composait d'un commercial et d'un représentant de la défense des droits de l'homme qui examinaient les mêmes textes relatifs aux droits pour s'assurer que les normes et indicateurs englobent à la fois les questions économiques et pratiques et les intérêts et droits des populations locales.

### **\* Pouvons-nous être sûrs que l'outil est pratique ?**

Au cours de l'élaboration de l'outil, un certain nombre d'entreprises associées et d'organisations professionnelles ont apporté leur concours au travail des chercheurs pour s'assurer que les intérêts et besoins

pratiques du monde de l'entreprise constituent le fil rouge du travail en cours. Shell International a notamment servi d'entreprise pilote pour tester l'outil. Les tests sur le terrain ont été menés sur deux filiales différentes du groupe Shell : l'une située dans un contexte où les performances en matière de droits de l'homme sont plutôt mauvaises et l'autre dans une société qui connaît un conflit racial. Shell International et Grundfos ont mené une série de tests complémentaires du QuickCheck en 2005.

### \* Comment commencer ?

Le QuickCheck contient 28 questions principales et 240 indicateurs correspondants. Sous chaque question figurent une description du contexte de la question, des références au droit international et une liste d'indicateurs proposés avec des cases pour les réponses.

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

Il est conseillé de lire la question et le paragraphe de description puis de répondre aux indicateurs proposés avant d'essayer de répondre à la question principale.

### \* Que recouvrent les indicateurs proposés ?

Les indicateurs proposés sont des grands principes destinés à vous orienter pour savoir si oui ou non votre entreprise est en conformité avec la question principale. L'outil contient trois types d'indicateurs : politique, procédures et résultats. Les indicateurs politiques visent à déterminer si votre entreprise dispose de politiques ou de recommandations en place pour traiter l'aspect des droits de l'homme abordé dans la question principale. Les indicateurs de procédure visent à déterminer si votre entreprise a suffisamment de procédures adaptées pour mettre en œuvre les politiques tandis que les indicateurs de résultat requièrent une vérification des pratiques effectives de l'entreprise. Pour la validité de l'évaluation, il est important de commencer par aborder les indicateurs de politique, de procédure et de résultat avant d'essayer de répondre à la question principale. Même si le nombre d'indicateurs peut sembler énorme de prime abord, les catégories de réponses prédéterminées apportent suffisamment de souplesse pour qu'après vous être familiarisés avec l'outil, vous soyez en mesure de renseigner tous les indicateurs rapidement et sans difficulté.

### \* Quels sont les liens entre les indicateurs et la question principale ?

La pertinence et l'importance de chaque indicateur varieront pour chaque entreprise en fonction de son activité industrielle, des risques, du pays et du type d'opérations concernées. Pour s'adapter à ces différences

et disposer d'une certaine souplesse, l'outil vous permet de déterminer la pertinence, le poids des indicateurs et leur lien avec la question principale. De façon générale, plus vous répondez affirmativement à un nombre élevé d'indicateurs, plus forte sera la probabilité que votre entreprise soit en conformité avec la question principale. Si vous ne répondez pas par l'affirmative à tous les indicateurs, cela ne signifie pas pour autant que votre entreprise soit en infraction, mais vous devrez néanmoins vous efforcer de comprendre l'objet de l'indicateur et essayer de déterminer si votre entreprise est sur le principe en situation de conformité.

Ainsi, si vous répondez « vrai » (qui indique la conformité) à tous les indicateurs sauf un pour une question donnée et que votre entreprise a une méthode de mise en conformité différente pour le dernier indicateur, vous devez décrire cette méthode à côté de l'indicateur en question puis répondre « oui » (signe de conformité) à la question principale. Si, dans un autre cas, vous répondez « faux » (signe de non conformité) à tous les indicateurs et que vous répondez quand même « oui » à la question principale, vous devez soit revoir le résultat de votre réponse à la question principale, soit expliquer dans une note pourquoi tous les indicateurs de cette question ne s'appliquent pas à votre activité. Quant aux indicateurs pour lesquels votre entreprise ne dispose pas d'éléments de réponse, cochez simplement la case « Ne sait pas » pour l'indicateur concerné. Toutefois, plus le nombre d'indicateurs auxquels vous répondez sera élevé, plus les résultats de l'évaluation seront fiables.

#### **\* Comment utiliser les catégories de réponses prédéterminées ?**

*Oui/Non* et *Vrai/Faux* : à utiliser en fonction de votre accord ou désaccord avec la question ou affirmation. Nous vous conseillons de répondre par les réponses *oui/non* à la question principale et *vrai/faux* aux indicateurs le plus possible pour faciliter la mesure et le suivi des résultats de l'évaluation et les progrès réalisés par votre entreprise année après année.

*Requiert une attention supplémentaire (R/A)* : à utiliser lorsque la question est étudiée par votre entreprise, par exemple lorsque la mise en place de mesures correctives sur une question ou un indicateur particulier est inachevée ou encore, si la réponse que vous souhaitez apporter ne correspond pas exactement aux autres catégories de réponse.

*Non applicable (N/A)* : à utiliser lorsque la question ou l'indicateur proposés ne s'appliquent pas aux activités de votre entreprise et s'applique plus spécifiquement à un autre pays ou à une autre activité industrielle.

*Ne sait pas (NSP)* : à utiliser lorsque vous ne disposez pas de l'information nécessaire pour répondre à la question ou à l'indicateur proposé.

#### **\* Que signifient les échelles tricolores (rouge, jaune et vert) pour mon entreprise ?**

Les notes en rouge signifient que votre entreprise n'est pas en conformité sur cette question particulière et que vous devez prendre des mesures immédiates pour résoudre ce problème après avoir consulté les juristes de votre entreprise ou les conseillers spécialisés pour obtenir une aide particulière. Une note jaune dans

l'échelle montre que vous êtes conscients du problème et qu'il est en cours de traitement mais que vous devez prendre des mesures complémentaires pour changer les résultats de votre entreprise en la matière et atteindre une note verte. Enfin, une note verte dans l'échelle montre que votre entreprise est en conformité avec la question telle qu'elle est formulée.

**\* Avoir répondu à toutes les questions du QuickCheck signifie-t-il que l'entreprise respecte totalement les droits de l'homme ?**

Le QuickCheck est un outil d'auto-évaluation qui doit être utilisé par le personnel de l'entreprise ou les responsables des investissements. Même si le QuickCheck englobe nombre d'aspects essentiels des droits de l'homme, il ne saurait être considéré comme substitut à l'outil complet HRCA ou comme un instrument d'audit externe. Pour améliorer les résultats, nous encourageons vivement les entreprises à engager un dialogue avec les parties prenantes locales sur les aspects problématiques identifiés grâce au QuickCheck ainsi qu'à faire vérifier les résultats par un tiers indépendant pour s'assurer que l'ensemble des préoccupations des populations locales est convenablement pris en compte et traité de façon appropriée. Bien qu'il n'existe pas de garantie d'un respect total des droits de l'homme, plus le nombre de réponses positives est élevé, plus vous pouvez être confiant dans les résultats en matière de droits de l'homme enregistrés par votre entreprise.

**\* Où obtenir des informations complémentaires sur cet outil ?**

*Building a Tool for Better Business Practice: the human rights compliance assessment* (M. Jungk, 2003) fournit des informations supplémentaires sur l'objectif et l'élaboration du HRCA. Le principe de la responsabilité d'entreprise qui sous-tend le HRCA est expliqué dans *Defining the Scope of Business Responsibility for Human Rights* (M. Jungk, 2001). Ces publications peuvent être commandées directement à L'Institut Danois des Droits de l'Homme (+45 32 69 88 51) ou par Internet, par le site Web du programme Human Rights & Business, où figure également une version interactive du Quick Check :

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

## A. PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI

---

### A.1 TRAVAIL FORCÉ

**A.1.1 L'entreprise met-elle tout en œuvre pour s'assurer qu'elle ne participe ni ne bénéficie d'une quelconque forme de travail forcé (ce terme recouvre la servitude pour dette, le travail forcé en milieu carcéral, l'esclavage, l'asservissement ou la traite d'êtres humains) ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

**Question relative au droit de ne subir ni le travail forcé, ni la servitude et le droit à un niveau de vie suffisant.**

L'entreprise doit veiller à s'assurer qu'elle n'utilise pas, ne sous-traite, ni ne bénéficie (directement ou indirectement) de travail forcé – c'est-à-dire un travail exécuté contre le gré de l'intéressé sous la menace de sanctions. Au niveau des entreprises, le travail forcé concerne généralement les heures supplémentaires imposées, la traite d'êtres humains, ou la servitude pour dette. Les heures supplémentaires imposées, sous la contrainte, sont caractérisées lorsqu'une entreprise enferme le salarié à l'intérieur des locaux ou le menace de retenues sur sa paye, de violences physiques, ou de renvoi s'il refuse de faire des heures supplémentaires pour l'entreprise.

La traite des êtres humains et la servitude pour dette vont souvent de pair. La traite d'êtres humains est définie comme le recrutement ou l'enlèvement et le transport d'une personne – par le recours à la menace, à la force, à la contrainte ou la tromperie – pour travailler dans des conditions d'exploitation dans une communauté autre que celle où la personne vivait. Le trafic humain implique généralement l'absence de consentement, au moins pendant une étape du processus de traite. La coercition peut ne pas être évidente au début du processus, puisque la plupart des victimes de la traite le deviennent par persuasion et duperie. Mais les conditions au point de destination comportent le plus souvent la contrainte, la menace de violences, la restriction de la liberté de circulation, l'endettement, la confiscation de papiers et le paiement tardif du salaire.

Souvent les victimes de la traite sont immobilisées par les dettes et deviennent enchaînées à leur emploi comme des travailleurs asservis à cause de leur dette auprès de l'entreprise, d'un passeur, ou d'une agence de recrutement – dette souvent contractée au départ pour se procurer un emploi. Dans certains cas de servitude pour dette, tout le travail du débiteur fait office de caution jusqu'au remboursement de la dette ; le débiteur ne perçoit pas de revenu et ne pourra donc jamais apurer ses dettes. Dans d'autres cas, le travail du débiteur peut être en apparence affecté au service de la dette, mais par le truchement d'une fausse comptabilité et de taux d'intérêts excessifs, le remboursement total est rendu impossible. Les travailleurs peuvent aussi s'endetter si l'entreprise ne leur paye pas un salaire suffisant pour vivre (voir également la question sur le salaire minimum vital), et ils sont obligés de demander des avances sur salaire ou des prêts à l'entreprise pour couvrir leurs dépenses de vie. Leur dette et le besoin constant d'avances les lient réellement à leur lieu de travail. La servitude pour dette peut aussi concerner les enfants, quand ils sont forcés de rembourser les dettes (réelles ou supposées) de leurs parents ou autres membres de la famille.



L'entreprise doit se montrer particulièrement vigilante quant aux éventuels cas de travail forcé ou de servitude pour dette dans les secteurs où les travailleurs migrants sont nombreux. Dans beaucoup de pays, le marché du travail est instable, les travailleurs ont tendance à passer d'un employeur à l'autre pour diverses raisons, comme de mauvaises conditions de travail et des salaires trop bas. Certains employeurs font payer aux nouveaux embauchés une caution qui équivaut souvent à environ la moitié du salaire mensuel. Si l'ouvrier démissionne avant la fin de son contrat, il renonce à la somme déposée. Même si les conditions de travail sont mauvaises, les travailleurs migrants, pour ne pas perdre leur dépôt, vont rester jusqu'à la fin du contrat.

Pour éviter la participation de l'entreprise à des pratiques de servitude pour dette, l'entreprise doit s'assurer que des contrats sont rédigés pour tous les employés et que ces contrats sont équitables, transparents et compris par les ouvriers avant qu'ils commencent à travailler.

Même si elle n'est pas impliquée directement dans le travail forcé, l'entreprise peut néanmoins violer les droits de l'homme si elle utilise ou tire profit du travail de personnes contraintes au travail forcé par d'autres parties, comme les agences d'intérim, fournisseurs, partenaires commerciaux, ou acteurs gouvernementaux (cf. la question sur la gestion de la chaîne logistique). L'entreprise doit être consciente du fait que dans son réservoir de main-d'œuvre peuvent se trouver des individus qui, à cause de la traite, sont contraints à l'asservissement et à la servitude pour dette. L'entreprise peut rencontrer ce problème indirectement, et/ou contribuer involontairement à l'entretenir, étant donné l'ampleur du travail au noir dans de nombreux pays développés et en développement. Des mesures spéciales peuvent s'avérer nécessaires pour aider les victimes de la traite d'êtres humains à se libérer de leur servitude.

#### INDICATEURS PROPOSES :

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise a une politique interdisant le travail forcé et ses variantes : servitude pour dette, heures supplémentaires imposées par la contrainte, travail forcé en milieu carcéral et traite de main-d'œuvre.
2. L'entreprise s'assure que les contrats de travail sont équitables, transparents et compris par les employés.
3. Tous les employés sont autorisés à quitter leur emploi dans l'entreprise après un préavis raisonnable.
4. Tous les employés sont autorisés à quitter les locaux de l'entreprise à la fin de leur journée de travail.
5. L'entreprise s'assure, par une enquête approfondie, qu'elle n'emploie pas de main-d'œuvre recrutée par des agences ou des firmes impliquées dans la traite d'êtres humains, la servitude pour dette, ou les enlèvements.
6. L'entreprise (ou ses agences de recrutement) ne fait pas payer à ses ouvriers de commissions d'embauche ou de recrutement qui obligent l'employé à s'endetter auprès de l'entreprise (ou de l'agence de recrutement), ou à travailler pour l'entreprise (ou l'agence de recrutement) afin de rembourser sa dette.

7. L'entreprise paye un salaire minimum vital et n'oblige pas les ouvriers à s'engager dans un cycle d'avances sur salaire afin de couvrir leurs dépenses vitales.
8. L'entreprise ne pratique pas les retenues sur salaire ni ne menace de le faire pour contraindre les ouvriers à effectuer des heures supplémentaires (ou le travail lui-même), mais effectue les paiements de manière régulière, et dans des délais raisonnables.
9. L'entreprise ne contraint ni n'oblige les employés à travailler contre leur gré pour effectuer des heures supplémentaires (ou le travail lui-même) par l'usage de la menace ou de la force.
10. L'entreprise n'a pas recours au travail forcé en milieu carcéral, sauf si le prisonnier a été jugé par un tribunal de justice et travaille de son plein gré sous la supervision et le contrôle d'une autorité publique.
11. L'entreprise n'exige pas des employés un dépôt d'argent à titre de caution.
12. Les employés et les organisations syndicales confirment que l'entreprise respecte le droit à ne pas subir le travail forcé.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Article 4 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 8 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) ;
- Article 7(b) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- Article 11 (2) de la Convention sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) ;
- Articles 2.2.C, 12 et 13 de la Convention de l'OIT sur le travail forcé et la servitude (n°29, 1930) ;
- Convention de l'OIT sur l'abolition du travail forcé (n°105, 1957) ;
- Article 2(b) de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) ;
- Article 6 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)

#### **A.1.2 L'entreprise s'abstient-elle de confisquer les cartes d'identité, documents de voyage et autres papiers personnels importants de ses employés ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

#### **Question relative au droit de ne pas subir le travail forcé ni la servitude et au droit à la liberté de circulation.**

La confiscation de documents de voyage et de cartes d'identité constitue une entrave déraisonnable à la liberté de circulation d'un employé, et peut conduire à obliger l'employé à travailler pour l'entreprise contre son gré si ces documents ne lui sont pas rendus immédiatement sur simple demande. La confiscation de documents personnels essentiels peut également restreindre la capacité d'un individu à chercher du travail auprès d'autres entreprises, à circuler librement en dehors de ses heures de travail, ou à quitter le pays. Le fait par une entreprise de ne pas délivrer de lettres de fin de contrat, qui sont obligatoires dans certains pays pour mettre fin à une embauche, peut également se traduire par du travail forcé si l'employé ne peut pas quitter l'entreprise ni trouver un emploi ailleurs parce que l'entreprise retarde les formalités administratives nécessaires.

## INDICATEURS PROPOSÉS :

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. Les personnes chargées dans l'entreprise de recueillir les données personnelles des employés ont pour instruction de ne pas conserver les documents de voyage ni les cartes d'identité.
2. Les dirigeants de l'entreprise n'ont pas en leur possession les documents personnels de voyage ou d'identité des employés.
3. Pour empêcher que des documents soient perdus, endommagés ou égarés, l'entreprise photocopie (ou recopie à la main) les informations figurant sur les cartes d'identité et les documents de voyage des employés et ne retient pas les originaux, fût-ce pour une courte période.
4. Les archives de l'entreprise montrent que celle-ci délivre immédiatement une lettre de congé quand ce document est nécessaire pour qu'un employé obtienne un travail ailleurs.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Articles 4 et 13 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Articles 8 et 12 (2) du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) ;
- Articles 8, 21 et 39 de la Convention sur la protection des droits des migrants et des membres de leur famille (1997) ;
- Article 2 de la Convention de l'OIT sur l'abolition du travail forcé (C105, 1957) ;
- Article 3 de la Recommandation de l'OIT sur la contrainte indirecte au travail (R35, 1930)

## A.2. TRAVAIL DES ENFANTS ET JEUNES TRAVAILLEURS

### A.2.1 L'entreprise respecte-t-elle les règles applicables en matière d'âge de scolarité?

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

#### **Question relative au droit à l'éducation, au droit au travail et au droit à des conditions de travail justes et favorables.**

Les enfants ont droit à l'éducation, droit fondamental, et il est interdit de les embaucher pour les faire travailler avant la fin de leur scolarité obligatoire. L'âge de la fin de scolarité obligatoire et l'âge minimum pour un premier emploi sont fixés par le gouvernement national du pays où est implantée l'entreprise. Cependant, selon les normes fixées par l'Organisation internationale du travail (OIT), l'âge minimum requis pour commencer à travailler est de 15 ans. Si l'entreprise est dans un pays où l'âge d'accès au travail ou l'âge de la fin de scolarité obligatoire est supérieur à 15 ans, l'entreprise doit respecter la législation nationale. Si la législation nationale fixe une limite d'âge inférieure à 15 ans, l'entreprise doit appliquer les normes de l'OIT. Même si un enfant est plus âgé que la limite minimum d'accès au travail, l'entreprise doit s'organiser de façon à ce que l'activité professionnelle n'entrave pas l'assiduité et l'obligation de scolarité de l'enfant.

Les interdictions décrites dans le présent paragraphe ne sont pas destinées à interdire à l'entreprise de proposer une formation professionnelle ou technique légitime à de jeunes travailleurs. Cependant, une telle formation ne doit pas prendre l'apparence de recrutement de jeunes travailleurs dans un faux programme d'apprentissage où ils sont exploités parce qu'ils perçoivent un salaire inférieur à celui des adultes et que l'on exige de leur part le même volume de travail en leur apportant un faible acquis éducatif. Les véritables programmes d'apprentissage sont limités dans le temps, ont une vertu éducative pour l'enfant, sont organisés à travers des programmes scolaires (ou supervisés par le ministère du travail ou par une organisation professionnelle), et ne perturbent pas la scolarité obligatoire de l'enfant.

Dans certaines circonstances particulières, les gouvernements de pays en développement peuvent fixer l'âge d'entrée sur le marché du travail à 14 ans mais c'est uniquement dans le respect de la Convention n°138 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et seulement après avoir consulté les organisations patronales et syndicales. Si l'entreprise s'appuie sur une telle législation nationale, elle doit s'assurer que celle-ci est conforme à la Convention n°138 de l'OIT. Voir: <http://www.ilo.org/ilolex/french/subjectF.htm>

#### **INDICATEURS PROPOSÉS**

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise a une politique claire en matière d'âge minimum d'accès au travail, politique conforme à la législation nationale, mais l'âge fixé n'étant pas inférieur à 15 ans.
2. L'entreprise demande aux candidats de fournir des copies des certificats de naissance ou de tout autre document officiel d'identification de façon à vérifier leur âge avant qu'ils soient embauchés.

3. Les responsables du recrutement connaissent les diverses formes de falsification de papiers d'identité couramment pratiquées dans le pays d'activité de l'entreprise et sont en mesure de détecter ces falsifications.
4. Dans les pays où les certificats de naissance ne sont pas courants ou sont fréquemment falsifiés, l'entreprise dispose d'une procédure qui lui permet d'identifier l'âge d'un jeune candidat, comme la taille moyenne ou la connaissance d'évènements historiques par le candidat.
5. Lorsque des cours sont dispensés dans les environs de l'entreprise, celle-ci vérifie que les enfants qui n'ont pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire ne sont pas embauchés par l'entreprise.
6. L'entreprise n'embauche aucune personne de moins de 18 ans pour effectuer un travail qui perturberait son éducation.
7. Les programmes d'apprentissage dispensés par l'entreprise ne constituent pas la principale source de recrutement de main-d'œuvre, sont limités dans le temps, sont menés dans le cadre d'un programme scolaire (ou supervisés par le Ministère du travail ou des organisations professionnelles), sont éducatifs et ne perturbent pas la scolarité obligatoire de l'enfant.
8. Les dossiers des employés de l'entreprise pour l'année précédente indiquent que l'entreprise n'emploie pas de travailleurs enfants.
9. Les ONG/associations et écoles locales confirment que l'entreprise n'emploie pas de travailleurs enfants.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants:*

- Articles 24 et 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 7 du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- Article 32 (2) de la Convention internationale des droits de l'enfant (1989) ;
- Article 3 de la Convention de l'OIT sur l'âge minimum (n°138, 1973).

**A.2.2 Si l'entreprise apprend qu'elle emploie des enfants en âge de scolarisation, s'assure-t-elle que les enfants sont inscrits dans un programme de rattrapage/d'éducation au lieu de résilier purement et simplement leur contrat de travail?**

OUI	NON	R/A	N/A	NSP
-----	-----	-----	-----	-----

**Question relative au droit à l'éducation, au droit au travail et au droit à des conditions de travail justes et favorables.**

Si une entreprise apprend qu'elle a embauché des jeunes en âge de scolarisation, elle doit prendre des mesures immédiates pour remédier à cette situation. Etant donné que la pauvreté et l'absence de services sociaux sont les principales causes du travail des enfants, le licenciement pur et simple d'un travailleur mineur peut être délétère et perturbateur dans son existence et le contraindre à exercer des métiers encore plus dangereux, le conduire à la prostitution, à vivre dans la rue, à l'affamer. A l'inverse, l'entreprise doit s'efforcer

de faire inscrire les enfants à un programme éducatif et de les accompagner dans la transition du monde du travail vers le monde de l'école. L'entreprise peut également envisager de collaborer avec d'autres entreprises avoisinantes pour traiter ensemble le problème du travail des enfants.

## INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise propose d'embaucher les parents, les responsables, les aînés de la fratrie ou un autre adulte membre de la famille étendue de tout enfant qui travaillerait pour l'entreprise et qui aurait été découvert.
2. L'entreprise établit des programmes d'apprentissage (et autres mesures similaires) qui permettent de garantir l'éducation de base de l'enfant travailleur tout en lui apportant une expérience pratique et une aide financière.
3. Les ONG/associations et les représentants des populations locales confirment que l'entreprise n'a pas licencié purement et simplement d'enfant qui travaillait pour l'entreprise et qui a été découvert.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- Article 13 (1) du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- Articles 28 (1) et 32 de la Convention internationale des droits de l'enfant (1989) ;
- Article 15 de la Convention de l'OIT sur la politique sociale (objectifs et normes de base) (n°117) (1962).

### A.2.3 L'entreprise s'assure-t-elle de ne pas embaucher des mineurs (moins de 18 ans) pour effectuer un travail dangereux ou qui porterait atteinte à la moralité, à la sécurité ou à la santé?

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

#### Question relative au droit à n'être soumis ni au travail forcé ni à la servitude et au droit à des conditions de travail justes et favorables

L'entreprise n'a pas le droit d'embaucher de mineurs (âgés de moins de 18 ans) pour effectuer un travail qui serait dangereux ou porterait atteinte à leur moralité, sécurité ou santé et elle doit également s'efforcer de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer qu'elle ne bénéficie pas directement ou indirectement d'un tel travail (cf. la question relative à la chaîne logistique). Ce sont les gouvernements nationaux qui définissent les types d'activités considérées dangereuses ou risquées pour les mineurs et l'entreprise doit vérifier la législation nationale du pays où elle opère pour obtenir plus d'informations. Pour obtenir des conseils de niveau international sur les activités dangereuses, l'entreprise doit consulter les indicateurs afférents et en partie extraits de la recommandation n° 190 de l'Organisation internationale du travail sur les pires formes de travail des enfants.

Les gouvernements nationaux peuvent accorder des exceptions et permettre aux travailleurs de plus de 16 ans de réaliser certaines tâches généralement considérées dangereuses mais uniquement après :

- a) avoir consulté les partenaires sociaux concernés
- b) s'être assuré que la moralité, la sécurité et la santé des enfants étaient protégées
- c) s'être assuré que les enfants avaient reçu des instructions précises ou une formation sur la tâche à effectuer.

L'entreprise doit vérifier la législation nationale pour connaître toutes ces exceptions mais ne pourra les prendre en compte que si elles répondent aux critères susmentionnés.

Les interdictions décrites dans cette question ne doivent pas être confondues avec les règles relatives à l'âge minimum. Les entreprises sont censées respecter les règles d'âge minimum à l'embauche (comme expliqué dans la question relative à l'âge minimum), quel que soit le niveau de danger associé au travail à effectuer.

## INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise a mis en place une politique ou des recommandations qui définissent les tâches interdites aux travailleurs de moins de 18 ans en raison du danger ou du fait qu'elles peuvent porter atteinte à leur moralité, à leur sécurité et à leur santé. Cette politique ou ces recommandations doivent inclure les éléments applicables détaillés dans les indicateurs qui suivent.
2. L'entreprise ne recrute ni n'embauche de travailleurs de moins de 18 ans pour effectuer un travail qui les exposerait à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels (Recommandation 190 II 3(a), OIT).
3. L'entreprise ne recrute ni n'embauche de travailleurs de moins de 18 ans pour des travaux qui s'effectuent « sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés » (Recommandation 190 II 3(b), OIT).
4. L'entreprise ne recrute ni n'embauche de travailleurs de moins de 18 ans pour des travaux qui s'effectuent avec « des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de manipuler ou porter de lourdes charges » (Recommandation 190 II 3(c), OIT).
5. L'entreprise ne recrute ni n'embauche de travailleurs de moins de 18 ans pour effectuer un travail dans un environnement qui les exposerait à « des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé » (Recommandation 190 II 3(d), OIT).
6. L'entreprise ne recrute ni n'embauche de travailleurs de moins de 18 ans pour effectuer des travaux « pendant de longues heures, ou la nuit, ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur » (Recommandation 190 II 3(e), de l'OIT).
7. Les jeunes travailleurs bénéficient d'un examen médical pour s'assurer qu'ils sont aptes à effectuer le travail pour lequel ils ont été embauchés (Convention 77, article 2(1) de l'OIT (1946) et Convention 78, article 2(1) de l'OIT (1946)).

8. Les dirigeants montrent qu'ils ont connaissance des limites susmentionnées et relatives aux tâches effectuées par les travailleurs de moins de 18 ans.
9. Les représentants des employés ou les ONG confirment que l'entreprise n'embauche pas de jeunes de moins de 18 ans pour effectuer un travail qui serait dangereux ou porterait atteinte à leur santé, à leur sécurité ou à leur développement moral.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Articles 4, 23, 24 et 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 7 du Pacte international sur les droits économiques sociaux et culturels (1966) ;
- Article 32 de la Convention internationale des droits de l'enfant (1989) ;
- Convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants (n°182) (1990) ;
- Recommandation de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants (n°190) (1999) ;
- Partie IV de la Recommandation de l'OIT sur l'âge minimum (n°146) (1973).



### A.3. NON-DISCRIMINATION

**A.3.1 L'entreprise veille-t-elle à ce que ses politiques de rémunération et d'avantages sociaux, ainsi que ses décisions en matière d'emploi, sont fondées sur des critères pertinents et objectifs ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

**Question relative au droit à la non-discrimination, ainsi qu'au droit au travail et à des conditions de travail justes et favorables.**

La discrimination recouvre toute « distinction, exclusion ou préférence » opérée sur la base de caractéristiques personnelles distinctives – telles que sexe, âge, nationalité, ethnicité, race, couleur, croyance, caste, langue, handicap mental ou physique, appartenance à une organisation, opinion politique, état de santé (y compris VIH/sida), statut marital, orientation sexuelle, naissance, ou les caractéristiques civiques, sociales ou politiques de l'employé, etc. – ayant des répercussions négatives sur les possibilités d'emploi d'un individu ou se traduisant par une inégalité de traitement sur le lieu de travail.

Il existe des formes **directes** ou **indirectes** de discrimination. **La discrimination directe** est caractérisée quand la politique, les pratiques ou les procédures de l'entreprise ciblent un groupe particulier de personnes en raison de caractéristiques personnelles distinctes, et traitent ce groupe différemment des autres à son détriment. Pour éviter la discrimination directe, l'entreprise doit s'efforcer de traiter équitablement les employés dans toutes ses politiques d'emploi, conditions de travail et avantages sociaux, comme l'avancement, l'affectation, la formation et la rémunération. **La discrimination indirecte** est caractérisée lorsque l'application concrète d'une politique, procédure ou pratique de l'entreprise désavantage un groupe particulier de personnes – même si ces politiques, procédures ou pratiques semblent neutres. La meilleure façon d'éviter la discrimination indirecte est de minimiser les risques d'une application discriminatoire de ces politiques en s'assurant que les décisions en matière d'emploi sont fondées sur des facteurs pertinents et objectifs (comme le mérite, l'expérience, les tâches à effectuer, les qualifications, etc.), et que l'on respecte des procédures cohérentes dans les processus décisionnels.

L'entreprise doit aussi éviter de rechercher des informations personnelles non pertinentes auprès des candidats à l'embauche ou des salariés (comme la religion, les opinions personnelles, l'âge ou la situation familiale) dès lors que ces données n'ont pas de lien avec les fonctions d'un poste. Il existe de rares exceptions où l'employeur est en droit de demander et d'utiliser des informations personnelles en toute bonne foi en raison d'exigences professionnelles requises pour le poste. Un parti politique, par exemple, peut légitimement écarter un candidat à cause de ses opinions politiques. Cependant ces exceptions sont rares, et ne se rencontrent pas dans la plupart des entreprises. Dans ces rares cas, il n'est pas discriminatoire de la part de l'entreprise de demander à quelqu'un les informations personnelles nécessaires.

Les salaires des employés doivent être fondés sur le principe *A travail égal, salaire égal*, et les différences de taux de rémunération entre salariés doivent s'expliquer en fonction de critères professionnels objectifs. Etant donné que le niveau de salaire d'un employé est également lié à ses possibilités de promotion et de formation, l'entreprise doit vérifier que sa politique d'avancement n'est pas biaisée.

## INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

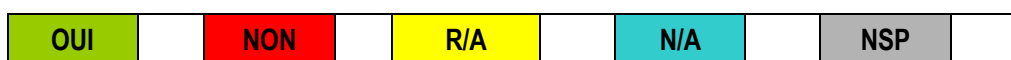
1. L'entreprise a des procédures en place pour s'assurer que ses décisions en matière d'embauche, d'affectation, de rémunération, d'avancement, de formation, de discipline, de retraite et de cessation de la relation de travail se fondent uniquement sur des facteurs objectifs, et ne sont pas liées au sexe, à l'âge, la nationalité, l'ethnicité, la race, la couleur, la croyance, la caste, la langue, le handicap mental ou physique, l'appartenance à une organisation, l'opinion, l'état de santé (y compris VIH/sida), le statut marital, l'orientation sexuelle, la naissance, ou aux caractéristiques civiques, sociales ou politiques du travailleur.
2. L'entreprise dispose d'une méthode pour garantir que les avantages sociaux et services qu'elle offre aux salariés, comme les congés maladie, vacances, logement, soins de santé, transports, etc., sont accordés de manière non discriminatoire.
3. Les profils de poste sont clairement définis, sont utilisés par tous les responsables du recrutement, et fréquemment mis à jour pour s'assurer que les employés sont embauchés et promus par l'entreprise uniquement sur la base des compétences, des qualifications et de l'expérience requises pour la fonction.
4. Les offres d'emploi ne font pas référence à des caractéristiques non pertinentes, comme la race, sauf si cela s'inscrit expressément dans le cadre de l'égalité des chances.
5. L'entreprise ne pose pas aux postulants de questions concernant leur statut marital, leur intention d'avoir des enfants, ou le nombre de personnes à charge, méthode parfois utilisée pour éviter d'embaucher des femmes sous prétexte que leurs obligations domestiques risquent de nuire à leur implication dans le travail.
6. L'entreprise n'exige pas des postulantes ou des salariées qu'elles se soumettent à un test de grossesse, qu'elles aient recours à un avortement, ou encore qu'elles s'engagent par écrit à ne pas être enceinte.
7. L'entreprise dispose d'une méthode pour s'assurer que la grille des salaires est basée sur des facteurs objectifs et est appliquée de manière non discriminatoire.
8. Les archives des feuilles de paye ne font pas apparaître d'écarts de salaires pour des tâches identiques.
9. L'entreprise consent des adaptations raisonnables pour offrir des possibilités d'emploi à des travailleurs handicapés.
10. L'entreprise s'est dotée d'un programme de formation qui offre aux employés un enseignement, sans discrimination, afin de les aider à acquérir les qualifications nécessaires pour obtenir un poste à tous les niveaux de l'entreprise.
11. Les responsables du recrutement reçoivent une formation portant sur la politique de non-discrimination de l'entreprise.

12. Les employés ont accès à un mécanisme de réclamation qui leur permet de déposer plainte pour discrimination, et connaissent l'existence de cette procédure.
13. Une personne ou un service dans l'entreprise est chargé(e) de vérifier que celle-ci respecte les normes et les politiques en vigueur en matière de non-discrimination.
14. Les représentants du personnel confirment que les pratiques de l'entreprise en matière d'emploi sont non discriminatoires.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Articles 1, 2 et 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 7 (a) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- Article 11 (1) de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ;
- Articles 1 et 2 de la Convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération (n°100, 1951) ;
- Article 1 de la Convention de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), (n°111, 1958) ;
- Articles 21, 22 et 41 de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (OIT, 1977) ;
- Article 1 de la Convention de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective (n°98, 1949).

### **A.3.2. L'entreprise s'efforce-t-elle de maintenir un environnement de travail respectueux des cultures et sensible aux besoins de tous les employés ?**



#### **Question relative au droit au travail et à des conditions de travail justes et favorables, au droit à participer à la vie culturelle et au droit à la non-discrimination.**

Les principes de non-discrimination et de respect de la diversité s'étendent non seulement aux avantages sociaux, mais également à l'environnement sur le lieu de travail et à l'atmosphère qui y règne. L'entreprise peut s'apercevoir que les employés issus d'une minorité, d'un groupe ethnique particulier, ou de sexe féminin, sont en réalité empêchés de s'exprimer, de vivre leur religion ou leur culture, si les politiques de l'entreprise ne veillent pas spécifiquement à instaurer un environnement d'égalité sur le lieu de travail. De la même manière, il est possible que l'expression culturelle de certains employés, par exemple le port de certains symboles culturels, provoque un conflit sur les lieux de travail. En présence de fortes tensions culturelles/religieuses dans l'environnement extérieur, l'entreprise peut devoir prendre des mesures spéciales afin de créer un climat de confiance et un sentiment d'appartenance au sein de l'entreprise.

L'entreprise peut aussi découvrir que des salariés se voient refuser leur droit à participer à des festivités culturelles particulières, parce que celles-ci ne sont pas reconnues par l'Etat. Si le pays où est implantée l'entreprise ne reconnaît comme « officielle » que la culture dominante, l'entreprise ne doit pas entériner ce fait, mais adapter ses propres politiques pour garantir aux salariés appartenant à d'autres groupes culturels une égalité de traitement et leur permettre de participer aux activités culturelles qui leur sont propres.

L'entreprise doit se montrer vigilante face aux cas de harcèlement ou de discrimination à l'encontre d'employés de la minorité qui décident de s'affranchir de leur groupe d'appartenance ou désapprouvent certaines de ses pratiques, principes ou valeurs. L'entreprise doit s'assurer que tous les salariés peuvent

participer sur un pied d'égalité avec leurs collègues aux activités sociales et culturelles de l'entreprise, et que les politiques et programmes de formation de l'entreprise respectent la diversité culturelle.

## INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. Les politiques de l'entreprise en matière d'avantages sociaux et de congés permettent l'observance des différents jours fériés culturels/religieux.
2. Les programmes de formation de l'entreprise sont culturellement appropriés, neutres par rapport au genre, et respectueux de la diversité.
3. Les manuels de formation et les documents de l'entreprise ne contiennent pas d'exemples ou d'illustrations qui stéréotypent ou catégorisent des groupes particuliers de personnes.
4. L'entreprise autorise les employés à porter leurs vêtements traditionnels et culturels si ces tenues conviennent au contexte professionnel et n'augmentent pas les risques d'accident sur le lieu de travail.
5. Les représentants du personnel et les employés confirment que l'environnement de travail respecte les sensibilités culturelles et le principe de non-discrimination.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Article 1, 2, 23 et 27 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) ;
- Article 1 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965) ;
- Article 1 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ;
- Article 7 de la Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) ;
- Articles 1, 2 et 3 de la Convention de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), (n°111, 1958) ;
- Article 14(e) de la Convention de l'OIT sur la politique sociale (objectifs et normes de base), (n°117, 1962) ;
- Article 1 de la Déclaration des principes de la coopération culturelle internationale de l'UNESCO (1966) ;
- Articles 3 et 4 de la Convention de l'OIT sur les travailleurs ayant des obligations familiales (n°156, 1981) ;
- Convention de l'OIT sur la protection de la maternité (n°183, 2000).

## A.4. LIBERTE D'ASSOCIATION

### A.4.1 l'entreprise reconnaît-elle à ses employés le droit de s'associer librement, , y compris le droit de négocier collectivement?

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

#### Question relative au droit de se réunir pacifiquement et à la liberté d'association.

Les travailleurs doivent avoir la liberté d'adhérer à l'organisation de leur choix pour défendre leurs intérêts en tant qu'employés. L'entreprise doit respecter le rôle des organisations d'employés et leur permettre d'agir en toute indépendance, sans intervenir. Dans la mesure où cela ne représente pas une atteinte excessive aux intérêts légitimes de l'entreprise, elle doit autoriser à ces organisations l'accès à l'information, aux ressources et aux locaux pour mener à bien leur activité de représentation. L'entreprise doit également respecter les droits des employés à négocier collectivement, et respecter les dispositions des conventions collectives relatives au règlement de conflits issus de l'interprétation et de l'application de la convention collective et elle devra se conformer aux décisions adoptées par les mécanismes ou tribunaux compétents. L'entreprise ne peut en aucun cas licencier d'employés ou pratiquer à leur encontre une discrimination quelconque en guise de représailles pour avoir exercé leurs droits, soumis des réclamations, participer à des activités syndicales ou signaler des infractions présumées à la législation.

Certains pays autorisent les accords d'exclusivité (accords « closed-shop ») par lesquels un employé est obligé d'adhérer à un syndicat donné pour pouvoir travailler pour l'entreprise. Dans de nombreux pays du monde, on considère que ce type d'accord est une violation des droits des travailleurs mais cette pratique existe en toute légitimité dans d'autres. La Cour européenne des droits de l'homme a confirmé la pratique sous réserve que l'employé soit informé des obligations d'adhésion avant d'être embauché (cf. Cour Européenne des Droits de l'Homme, Young, James & Webster c/ Grande-Bretagne 13/09/1981). Toutefois, le débat n'est pas clos et cette pratique n'est pas recommandée.

Même si l'entreprise elle-même respecte les droits des employés à exercer librement leur droit à la liberté d'association, il est possible que les membres de syndicats soient considérés comme des traîtres par leurs collègues non syndiqués qui voient dans les activités syndicales une menace à la sécurité de l'emploi. Les syndicalistes peuvent donc être exposés à un risque accru de harcèlement verbal ou physique par les non-syndiqués sur le lieu de travail. De tels actes sont parfois tolérés ou soutenus par le gouvernement. L'entreprise doit savoir que tous les employés n'encouragent pas la formation de syndicats et que les syndicalistes peuvent être harcelés non seulement par l'employeur mais aussi par leurs propres collègues. Dans de tels cas, l'entreprise peut être obligée de prendre des mesures particulières pour garantir un environnement propice à la concrétisation du droit à la liberté d'association.

#### INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise a une politique qui reconnaît à ses employés le droit de s'associer librement.

2. L'entreprise reconnaît les organisations syndicales pour les négociations collectives.
3. L'entreprise ne commet pas de discrimination et ne prend pas de mesures de rétorsion contre les employés qui exercent leurs droits, participent à des activités syndicales ou signalent des infractions présumées à la législation.
4. L'entreprise s'engage dans la négociation collective et consulte régulièrement les représentants des employés habilités sur les conditions de travail, la rémunération, la résolution de conflits, les relations internes et les questions d'intérêt mutuel.
5. L'entreprise met à disposition des représentants des employés une copie de la convention collective pour que les conditions à négocier soient facilement accessibles.
6. L'entreprise accorde aux représentants des employés un accès raisonnable aux documents de l'entreprise nécessaires à l'exercice de leurs tâches, pour négocier avec celle-ci et pour évaluer ses résultats sur certains sujets importants.
7. L'entreprise accorde aux représentants des employés un accès raisonnable aux employés et aux locaux nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités.
8. L'entreprise communique à l'avance et dans un délai raisonnable les changements qui vont affecter l'emploi, comme les fusions ou plans de licenciements prévus.
9. L'entreprise n'exerce pas d'influence excessive, ne recourt pas au transfert d'employé ou à d'autres mesures coercitives pour entraver la liberté des représentants des employés à effectivement négocier la convention collective au nom de ceux-ci.
10. L'entreprise ne recourt pas à des militaires pour décourager les grèves, intimider les employés ou entraver l'exercice des droits des employés.
11. L'entreprise prend des mesures pour protéger les employés contre le harcèlement de leurs collègues en raison de leurs activités syndicales.
12. Les organisations syndicales confirment que l'entreprise reconnaît leur fonction, leur permet d'avoir accès aux employés et à des locaux et s'engage en toute bonne foi avec eux dans le processus de négociation collective.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Articles 20 et 23(4) de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) ;
- Article 8 du Pacte International relatif aux droits économiques sociaux et culturels (1966) ;
- Article 5 (2) de la Convention de l'OIT sur la négociation collective (n°154, 1981) ;
- Articles 1 et 2 de la Convention de l'OIT concernant les représentants des travailleurs (n°135, 1973) ;
- Articles 48, 49, 50, 51 et 52 de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (1977).

**A.4.2. Si les syndicats ne sont pas autorisés dans la zone d'activité ou si seules les organisations contrôlées par l'état sont autorisées, l'entreprise prévoit-elle des mesures alternatives qui permettent aux employés de se réunir en toute indépendance pour discuter de problèmes liés au travail ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

**Question relative au droit de se réunir pacifiquement et à la liberté d'association.**

Dans certains pays la législation nationale ne donne pas le droit de se syndiquer et de négocier collectivement ou se limite à autoriser des organisations contrôlées par l'Etat. Dans ces conditions, l'entreprise a toujours l'obligation de respecter le droit de ses employés de se réunir et de s'associer en toute indépendance et elle doit s'assurer que d'autres formes de réunions et de représentation des employés sont autorisées. Par ailleurs, l'entreprise doit prendre des mesures pour qu'il existe des voies de communication et de négociation entre la direction et les employés pour toutes les questions relatives à l'emploi. Il convient de noter que les mesures alternatives évoquées ici s'appliquent seulement dans les pays où le droit de se syndiquer et de négocier collectivement n'existe pas, autrement ces actions risqueraient d'être perçues comme des tentatives visant à écarter ou contourner les organisations syndicales.

## INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise autorise les employés à tenir des réunions régulières pendant lesquelles ceux-ci peuvent discuter librement des questions relatives à leurs conditions de travail.
2. Des salles sont mises à disposition pour des réunions exclusivement réservées aux employés pour y discuter des salaires et des conditions de travail.
3. La direction rencontre régulièrement les représentants des employés pour évoquer les problèmes liés à l'emploi et pour recevoir toute réclamation que les employés souhaiteraient présenter.
4. Les employés ont des détails sur les dernières réunions et des procès-verbaux ou autres documents sont disponibles.
5. Les employés confirment qu'ils ont la possibilité de participer à des réunions relatives à leurs conditions de travail et les représentants du personnel rencontrent régulièrement la direction pour évoquer ces points.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

Articles 20 et 23(4) de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;  
 Articles 21 et 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques ;  
 Article 8 (1c) du Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels (1966) ;  
 Articles 26(a) et 40 de la Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles  
 Articles 2, 3, 4 et 5 de la Convention de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (n°87, 1948) ;  
 Articles 1, 3 et 4 de la Convention de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective (n°98, 1949) ;  
 Articles 41, 42, 43 et 57 de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (1977).

## A.5. HYGIENE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

**A.5.1 L'entreprise veille-t-elle à ce que ses employés travaillent dans des locaux sûrs, adaptés et salubres ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

**Question relative au droit à la liberté et à la sécurité des personnes ainsi qu'au droit à la santé**

L'entreprise doit mettre à disposition des locaux de travail sûrs et salubres et prendre les mesures de précaution appropriées pour protéger les employés contre les risques professionnels et les dangers prévisibles sur les lieux de travail. Le type et le nombre exacts de mesures de sécurité requises différeront en fonction de l'activité et du métier de l'entreprise, ainsi que de l'emplacement des opérations et des besoins particuliers des travailleurs vulnérables, comme les femmes enceintes. Les réponses raisonnables aux dangers potentiels peuvent inclure l'amélioration de l'éclairage des locaux, l'installation de caméras vidéo, la pose de clôtures, l'accroissement du nombre d'agents de sécurité non armés, voire la suspension des opérations – dans les cas les plus extrêmes – aussi longtemps que nécessaire pour corriger le problème.

Si un danger non prévisible est identifié, l'entreprise doit agir rapidement pour y remédier et mettre en place un plan de prévention pour prévenir de futurs incidents. L'entreprise doit également se doter d'un plan d'action préétabli afin de réagir efficacement face aux accidents de travail et aux risques sanitaires si toutes les mesures de précaution devaient échouer. L'entreprise se doit de respecter les normes sectorielles et nationales les plus exigeantes applicables à son secteur d'activités, mais doit a minima satisfaire aux critères ci-dessous, qui figurent dans les conventions internationales régissant le travail.

### **INDICATEURS PROPOSÉS**

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise dispose de politiques et de procédures de prévention des risques sanitaires et professionnels et de politiques de correction en conformité avec les normes industrielles, nationales et internationales.
2. Les normes de l'entreprise en matière d'hygiène, de santé et de sécurité (HSS) sont consultables par les salariés dans une langue qu'ils comprennent.
3. L'entreprise dispose d'un plan disciplinaire qui s'applique à tous les cas de non respect des normes HSS de l'entreprise.
4. L'entreprise documente les accidents et adapte ses processus pour éviter qu'ils ne se reproduisent.
5. L'entreprise vérifie régulièrement ses processus de fabrication, ses machines et ses équipements afin de s'assurer qu'ils ne présentent pas de danger et sont en bon état de marche.



6. L'entreprise dispose d'une procédure ou d'un processus pour recevoir et traiter les plaintes en matière de HSS, par exemple à travers la désignation d'un délégué ou comité HSS.
7. Les responsabilités HSS sont clairement définies à tous les échelons de l'entreprise et il existe un système de contrôle pour vérifier l'exécution des tâches.
8. Les ouvriers et les cadres sont formés pour réagir aux situations d'urgence sur le lieu de travail, et des trousseaux de premiers secours sont aisément accessibles dans les locaux.
9. Les sorties de secours sont libres de tout obstacle.
10. Il y a des extincteurs d'incendie régulièrement entretenus et des sorties de secours dans l'ensemble des installations.
11. Les locaux et équipements de travail sont entretenus et propres (Article 7 de la Convention 120 de l'Organisation internationale du travail).
12. Les locaux de l'entreprise sont équipés d'un système de ventilation suffisant et approprié, avec apport d'air neuf ou purifié, adapté au climat et au type d'activité (Article 8 de la Convention 120 de l'Organisation internationale du travail).
13. La température des locaux est confortable et constante (Article 10 de la Convention 120 de l'Organisation internationale du travail).
14. Les locaux disposent d'un éclairage suffisant et approprié (Article 9 de la Convention 120 de l'Organisation internationale du travail).
15. De l'eau potable en quantité suffisante est mise à la disposition de tous les travailleurs (Article 12 de la Convention 120 de l'Organisation internationale du travail).
16. Des lieux d'aisance et des installations sanitaires permettant de se laver sont prévus en nombre suffisant et sont convenablement entretenus (Article 13 de la Convention 120 de l'Organisation internationale du travail).
17. Des sièges appropriés, confortables et en nombre suffisant sont mis à la disposition des travailleurs (Article 14 de la Convention 120 de l'Organisation internationale du travail).
18. Si les travailleurs portent un uniforme ou une autre tenue de travail particulière, l'entreprise met à leur disposition des installations appropriées pour se changer, déposer et faire sécher leurs vêtements (Article 15 de la Convention 120 de l'Organisation internationale du travail).
19. Tous les employés ont accès à un local propre et entretenu pour entreposer et consommer leurs repas (Article 5 (b) de la Convention 161 de l'Organisation internationale du travail).
20. Les logements fournis par l'entreprise sont propres et entretenus et répondent aux besoins essentiels des travailleurs devant passer la nuit ou résider sur leur lieu de travail (Article 5 (b) de la Convention 161 de l'Organisation internationale du travail).
21. L'entreprise met à disposition des installations sanitaires et des toilettes appropriées pour les deux sexes (Erreur de référence sur la convention et l'article à signaler au DIHR)
22. Une attention spéciale est portée à la santé et la sécurité des femmes enceintes, des handicapés et autres travailleurs vulnérables.

23. Les employés ont accès aux informations de l'entreprise concernant la santé et la sécurité.
24. Les inspections HSS confirment que le lieu de travail est sûr, propre, confortable et conforme aux règles d'hygiène en vigueur.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Article 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 7(b) et 12(b) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- Article 11 (1f) de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ;
- Convention de l'OIT sur l'hygiène (commerce et bureaux) (n°120, 1964) ;
- Article 5 (b) de la Convention de l'OIT sur les services de santé au travail (n°161, 1985).

#### **A.5.2. L'entreprise fournit-elle à ses employés l'équipement de protection et la formation nécessaire pour exécuter leurs tâches en toute sécurité ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

#### **Question relative au droit à la santé.**

Tous les ouvriers doivent être formés à l'exécution des tâches dont ils sont responsables avant la prise d'un nouveau poste. Cette formation doit être suivie par des stages réguliers sur la santé et la sécurité au travail pour s'assurer que les salariés actualisent leurs connaissances et soient capables d'exécuter leurs tâches en toute sécurité, pendant toute la durée de leur emploi dans l'entreprise. De manière générale, les travailleurs ne doivent pas être exposés à des processus, produits chimiques, substances ou techniques dangereux pour la santé ; il arrive toutefois qu'une exposition soit inévitable, s'il s'avère impossible de modifier l'environnement de travail tout en poursuivant les opérations. S'il n'y a aucun moyen de modifier l'environnement de travail pour éviter toute exposition, alors tous les ouvriers exposés à des substances ou à des conditions de travail dangereuses doivent disposer de tout l'équipement de protection nécessaire, aux frais de l'entreprise. Le type d'équipement de protection nécessaire varie selon la nature du travail à effectuer, mais comporte habituellement combinaisons spéciales, gants, casques, lunettes, chaussures de sécurité, harnais de sécurité, cordes, etc. L'entreprise ne saurait justifier un manquement à l'obligation de fourniture d'équipements de sécurité en invoquant des charges ou dépenses indues.

#### **INDICATEURS PROPOSÉS**

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. La politique et les procédures de l'entreprise prescrivent que tous les employés disposent d'équipements de protection et de la formation nécessaire pour s'acquitter en toute sécurité de leurs tâches.
2. L'entreprise se tient informée des avancées scientifiques relatives aux matériaux dangereux et aux équipements de sécurité dans son secteur d'activité afin de garantir que ses processus apportent une protection adéquate face aux dangers et risques professionnels inhérents à ses opérations.

3. Tous les ouvriers sont protégés contre les processus, substances et techniques nauséabonds, malsains, toxiques ou nocifs (Article 17 de la Convention 120 de l'Organisation internationale du travail (C120, 1964), dont notamment :
  - a) exposition à des produits chimiques ou agents biologiques nocifs
  - b) exposition pouvant entraîner des modifications physiques, physiologiques ou psychologiques indésirables
  - c) exposition à des niveaux sonores élevés
  - d) exposition à des vapeurs, émissions, fumées, gaz et odeurs toxiques, ou à d'autres formes de pollution de l'air
  - e) exposition aux vibrations
  - f) exposition aux radiations
  - g) exposition aux chocs et aux courants électriques
  - h) exposition aux flammes
  - i) exposition à des agents incendiaires ou explosifs
  - j) exposition à la neige, à la glace, ou autres surfaces glissantes
  - k) exposition à des températures extrêmes
  - l) exposition à des chutes d'objets (par ex. sur les chantiers ou les plateformes pétrolières)
  - m) exposition à l'amiante, au charbon et autres substances susceptibles de causer des maladies respiratoires en cas d'inhalation ou d'ingestion
  - n) exposition à une lumière trop vive ou au soleil
  - o) exposition à des machines dangereuses (par ex. scies, presses)
  - p) exposition au plomb et au benzène
  - q) exposition à la fumée de cigarette ou de cigare (par ex. bars et restaurants)
  - r) exposition à des débris, particules ou étincelles volants
  - s) exposition à tout autre agent chimique nocif ou tout autre risque
4. Les équipements de protection fournis par l'entreprise tiennent compte des différences entre les deux sexes et des besoins spécifiques des femmes enceintes.
5. Les employés ont le droit de consulter les informations sur les risques propres à l'entreprise en matière de santé et de sécurité et sur la nécessité de porter des équipements de protection.
6. Des experts compétents font des démonstrations pratiques dans une langue compréhensible par les employés sur la manière d'utiliser chaque machine nouvelle, pièce d'équipement, substance ou technique nouvellement introduite dans l'environnement de travail avant de les intégrer dans les processus de routine de l'entreprise.
7. Les ouvriers bénéficient de formations régulières pour actualiser et mettre à jour leurs connaissances et compétences.
8. Tout individu réaffecté à un autre poste reçoit une formation pratique dispensée par des spécialistes dans une langue qu'il comprend avant de prendre ses nouvelles fonctions.
9. L'entreprise conserve et archive des documents précisant qui a reçu une formation, pour quelles tâches l'employé a été formé, comment (durée, méthode), et par qui (nom du formateur).

10. Si un accident se produit, l'entreprise évalue l'incident, met en place les mesures correctives appropriées, et organise en interne une campagne d'éducation sur les risques associés à l'activité responsable du dommage.
11. Les ouvriers ne présentent pas de blessures ni de maladies qui résulteraient d'une exposition abusive ou d'une absence d'équipement de protection.
12. Les employés, les syndicats et les inspecteurs de la sécurité confirment qu'une formation appropriée est dispensée aux salariés de l'entreprise et que celle-ci leur fournit l'équipement de protection nécessaire à l'exécution des tâches qui leur sont confiées.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Article 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Articles 7 (b) et 12 (2b et c) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- Articles 16 (3) et 21 de la Convention de l'OIT sur la santé et la sécurité des travailleurs (n°155, 1981) ;
- Article 17 de la Convention de l'OIT sur l'hygiène (commerce et bureaux) (n°120, 1964).

## A.6. CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

**A.6.1. L'entreprise prend-elle des mesures destinées à protéger les employés contre les actes de harcèlement, abus et menace, physique, verbal, sexuel ou psychologique sur le lieu de travail, et notamment lors de l'élaboration et de l'application de mesures disciplinaires ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

**Question relative au droit à des conditions de travail justes et favorables, au droit à la non discrimination et au droit à ne pas être soumis à la torture et à d'autres traitements ou punitions cruels, inhumains ou dégradants.**

La violence sur le lieu de travail est un problème croissant dans de nombreux pays et elle est la source de problèmes de santé et d'angoisse pour la victime mais également la cause de coûts considérables pour l'entreprise en raison de la baisse d'efficacité, d'un nombre accru de litiges, d'une baisse de moral, d'un turnover élevé et d'absentéisme. La violence sur le lieu de travail inclut un grand nombre d'attitudes y compris les agressions, le harcèlement physique et sexuel ou les menaces, l'intimidation et les brimades. Le harcèlement au travail constitue une pratique vindicative, cruelle et humiliante qui vise à ébranler la victime. C'est non seulement une source de stress émotionnel pour la victime mais aussi la cause d'un manque d'efficacité parce que la victime est obligée de consacrer son temps à élaborer une tactique de contre-offensive, à éviter le harceleur et à recruter des alliés. Le harcèlement sexuel comprend notamment, sans y être limité : des approches sexuelles non désirées, non sollicitées et délibérées, des remarques, discussions, illustrations, plaisanteries et commérages d'ordre sexuel offensant, des demandes d'actes ou de faveurs sexuels, regards concupiscent, sifflements et le harcèlement verbal ou physique de personnes homosexuelles.

Afin de protéger les employés contre de tels actes, l'entreprise doit mettre en place des politiques de prévention, encourager la communication, dispenser des formations et permettre aux employés de signaler ces incidents par un mécanisme de plainte qui permet d'enquêter complètement sur les événements signalés et d'y réagir de façon appropriée. Enfin, si les mesures disciplinaires peuvent être légitimes et nécessaires, l'entreprise ne doit pas recourir ni encourager les punitions corporelles, la contrainte mentale ou physique ou les insultes verbales.

### INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise diffuse sa politique de prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail pour informer les employés de leur obligation de ne pas avoir de conduites menaçantes, violentes ou conduisant à des sévices contre autrui.
2. L'entreprise a un mécanisme pour recevoir les signalements de violence, harcèlement et menaces sur le lieu de travail qui est précisément conçu pour traiter avec compétence tous types de conduites abusives sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel.

3. L'entreprise enquête immédiatement sur les plaintes pour violence, harcèlement et menaces sur le lieu de travail et prend des mesures préventives et disciplinaires.
4. Les dirigeants sont formés aux techniques de management appropriées, y compris les mesures disciplinaires et reçoivent l'ordre de ne pas recourir au harcèlement et aux conduites abusives, menaçantes et violentes.
5. L'entreprise traite rapidement les situations de stress et de tensions (comme les tensions raciales) sur le lieu de travail qui pourraient déboucher sur des conduites de harcèlement, de violence ou d'abus.
6. L'entreprise encourage la communication et les groupes de résolution de conflit pour dissuader, suivre, prévenir et signaler les cas de violence sur le lieu de travail.
7. Elle prend des mesures spéciales pour protéger les employés contre les conduites menaçantes, violentes et le harcèlement de personnes extérieures comme les clients et les fournisseurs.
8. Lorsqu'il existe suffisamment de preuves qu'un employé a commis des actes violents, l'entreprise signale l'individu aux autorités nationales compétentes.
9. Les représentants des employés et les employés confirment que l'entreprise a mis en place les mesures appropriées pour protéger les employés contre les comportements de harcèlement, d'abus et de menace.
10. Les représentants des employés et les employés confirment que l'entreprise ne recourt pas à la punition corporelle, à la contrainte verbale ou physique et aux insultes verbales lors de l'application des mesures disciplinaires.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Article 5 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 7 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) ;
- Articles 2 (1), 4 et 10 de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (1984) ;
- Article 10 de la Convention sur la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990).

#### **A.6.2. L'entreprise a-t-elle les dispositifs pour écouter, traiter et régler les réclamations des employés ?**

OUI	NON	R/A	N/A	NSP
-----	-----	-----	-----	-----

#### **Question relative au droit à travailler dans des conditions justes et favorables et au droit à la vie privée.**

Les employés doivent pouvoir disposer du droit de soumettre des réclamations relatives à leur travail sans être menacés ou subir des actions de représailles ou un préjudice issu de cette réclamation. Afin de faciliter l'expression de ces revendications, l'entreprise doit travailler avec les représentants/les organisations syndicales pour établir et appliquer des procédures par lesquelles les employés peuvent déposer leurs revendications d'ordre professionnel. Ces revendications peuvent aller du mécontentement relatif au nombre

d'heures travaillées et aux périodes de repos jusqu'aux plaintes relatives à des contraintes, de l'intimidation ou à des sévices. L'entreprise doit étudier toutes les demandes, conformément à la procédure préétablie. Tout employé qui soumet une réclamation doit recevoir une notification des résultats des recherches menées par l'entreprise à ce sujet et être informé des mesures correctives prises. Si l'employé est en désaccord avec la décision, il ou elle peut faire appel à une forme d'arbitrage indépendant ou à un dispositif de résolution de conflit pour régler ce litige avec l'entreprise.

## INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise a convenu avec les représentants des employés des conditions nécessaires pour une écoute équitable.
2. Ces règles sont appliquées pour toutes les réclamations présentées à l'entreprise.
3. L'entreprise a créé des comités chargés des audiences, du traitement et du règlement des litiges. Au sein de ces comités, la représentativité de l'employeur et des employés est équitable. (Article 58 de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (1977)).
4. Les employés de l'entreprise ont été informés du processus et ont la possibilité de soumettre des réclamations anonymes s'ils le souhaitent.
5. Les représentants des employés ont le droit de participer avec l'employé à toute audience portant sur une réclamation.
6. Les archives montrent que l'entreprise procède à un examen objectif systématique des réclamations déposées et applique les actions correctives nécessaires.
7. La procédure est non discriminatoire et permet de traiter les questions liées au genre comme le harcèlement sexuel.
8. Les acteurs de l'entreprise n'entreprennent pas d'actions de rétorsion contre les employés qui ont déposé des réclamations ou des plaintes.
9. Les employés et leurs représentants confirment qu'ils ont accès à un dispositif qui permet de traiter leurs réclamations de façon systématique et juste.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Articles 23, 24 et 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 7 (b) du Pacte International relatif aux droits économiques sociaux et culturels (1966) ;
- Articles 57 et 58 de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (1977) ;
- Article 2 de la Recommandation de l'OIT sur l'examen des réclamations (n°130, 1967).

### A.6.3. L'entreprise verse-t-elle un salaire qui permet aux employés de satisfaire à leurs besoins fondamentaux ainsi qu'à ceux de leurs familles à charge?

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

#### Question relative au droit à un niveau de vie adéquat et au droit à travailler dans des conditions justes et favorables.

Les salaires des employés doivent leur permettre de satisfaire leurs besoins fondamentaux et ceux des membres de leurs familles à charge et de disposer d'un revenu discrétionnaire. Le salaire minimum est généralement fixé par la législation nationale, mais dans de nombreux pays les salaires minima n'ont pas été ajustés pendant des décennies, quel qu'ait été le taux d'inflation et ils sont par conséquent trop bas pour garantir un niveau de vie satisfaisant. Dans d'autres pays, il n'y a pas de législation sur le salaire minimum. L'entreprise ne peut donc pas s'appuyer uniquement sur la législation nationale pour sa politique de rémunération mais doit essayer de fixer un salaire qui va garantir un niveau de vie suffisant à ses employés et à leurs familles pour couvrir non seulement les besoins en nourriture, en eau et en logement mais aussi les frais d'éducation et permettre de disposer d'un revenu.

Dans certaines industries, les employés sont payés partiellement ou totalement en fonction du nombre de pièces produites/récoltées (travail à la pièce). Ces grilles de salaire à la pièce doivent être évaluées attentivement de façon à garantir que la rémunération totale équivaut à un salaire minimum vital, que le prix par pièce n'est pas trop bas et que les objectifs de production ne sont pas inatteignables, ce qui obligerait les employés à faire des heures supplémentaires non payées pour satisfaire à ces exigences.

Même si l'entreprise verse un salaire fixe, elle doit s'efforcer de surveiller ses fournisseurs et partenaires pour connaître leurs pratiques en la matière. Si elle ne paie pas un prix juste à ses fournisseurs pour les biens et services fournis, elle participe aux politiques de salaires insuffisants qui constituent une violation des droits des employés des fournisseurs.

#### INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise a une politique qui précise que les employés ont droit à un salaire suffisant pour satisfaire leurs besoins de base en nourriture, vêtements et logement ainsi qu'un montant de revenu discrétionnaire.
2. L'entreprise sait si le salaire minimum dans le pays où elle opère suffit pour répondre aux besoins fondamentaux et avoir un revenu discrétionnaire.
3. S'il n'existe pas de salaire minimum ou si les règles relatives au salaire minimum sont insuffisantes pour répondre aux besoins fondamentaux des employés et de leurs familles, l'entreprise ouvre un dialogue avec les syndicats locaux, les ONG locales, d'autres entreprises ou les autorités nationales chargées de l'emploi pour obtenir des indications sur le niveau de rémunération adéquat pour la région.



4. L'entreprise négocie les salaires minima par des conventions collectives avec les représentants syndicaux avant de mettre en œuvre une politique des salaires.
5. L'entreprise ne recourt pas de façon excessive au travail à temps partiel pour éviter de verser des salaires et indemnités complets à ses employés.
6. L'entreprise paie les salaires à dates régulières et ne réduit pas les salaires au titre de mesures disciplinaires ou n'impose pas d'autres réductions qui ne sont pas autorisées par la législation nationale sans le consentement de l'employé.
7. Les employés ne sont pas obligés d'effectuer des heures supplémentaires pour pouvoir percevoir un salaire minimum vital.
8. Les systèmes de rémunération à la pièce sont surveillés de façon à garantir que le salaire total versé couvre les besoins de subsistance.
9. L'entreprise et ses fournisseurs fixent ensemble des prix qui permettent de verser un salaire minimum vital.
10. Les représentants des employés ou les ONG confirment que l'entreprise verse un salaire de subsistance aux employés.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Article 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948);
- Articles 7 (a) et 11 (1) du Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels (1966) ;
- Article 23 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979);
- Article 25 de la Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990) ;
- Article 3 de la Convention de l'OIT sur la fixation des salaires minima (n°131, 1970);
- Article 5 de la Convention de l'OIT sur la politique sociale (objectifs et normes de base) (n°117, 1962) ;
- Article 34 de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (1977).

**A.6.4. L'entreprise accorde-t-elle aux employés des congés payés et des congés maladie chaque année ainsi qu'un congé parental aux employés pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

**Question relative au droit au travail et à des conditions de travail justes et favorables, au droit à la vie de famille et au droit à la santé.**

L'entreprise doit accorder à tous ses employés des congés payés et un congé maladie chaque année pour une durée déterminée par le gouvernement national (autorité compétente) dans le pays où elle opère. Selon les normes de l'OIT, tous les employés doivent pouvoir bénéficier d'un minimum de trois semaines de vacances par an.

Quant au congé de maternité, l'OIT prévoit une période minimale de 14 semaines. Cette durée est encore peu courante dans de nombreux pays mais il est recommandé que l'entreprise tende vers une durée de 14 semaines pour ses employés et si la législation nationale prévoit une durée supérieure, l'entreprise doit s'y conformer. La totalité du congé ne doit pas forcément s'appliquer qu'à la mère. Si un couple désire partager le congé accordé, l'entreprise doit autoriser les employés masculins à prendre un congé pour s'occuper de leur nouveau-né ou d'un enfant récemment adopté.

## INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise accorde à ses employés un minimum de trois semaines de congés payés par an, conformément aux normes de l'OIT (Voir article 4 (2) de la Convention (n°132) de l'OIT (1970)).
2. L'entreprise accorde un congé maladie payé conforme à la législation nationale. Si cette dernière n'apporte aucune indication ou ne prévoit qu'une forme de protection limitée, l'entreprise doit consulter les représentants syndicaux au cours de la négociation collective, les employés et/ou les ONG locales pour fixer une durée suffisante.
3. L'entreprise n'oblige pas les employés à utiliser leur temps de vacances comme substitut au congé maladie.
4. L'entreprise autorise les employées à prendre un minimum de quatorze semaines de congé maternité par enfant, conformément aux règles de l'OIT. (Voir article 4 de la Convention (n°183) sur la protection de la maternité de l'OIT (2000) ; la recommandation de 2000 suggère même d'étendre ce congé à 18 semaines).
5. L'entreprise accorde un congé parental aux employés qui viennent d'adopter ou d'accueillir un ou plusieurs enfants.
6. Les employés qui travaillent à temps partiel ou les intérimaires bénéficient de congés annuels calculés au prorata.
7. Les représentants des employés et les syndicats confirment que tous les employés bénéficient de congés annuels payés et d'un congé maladie chaque année ainsi que d'un congé parental pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'enfants récemment adoptés et cette information est confirmée par les archives de l'entreprise.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Articles 16, 23 et 24 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Articles 7 (d) et 10 (2) du Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels (1966) ;
- Article 11 (2b et 2c) de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ;
- Article 5 de la Convention internationale des droits de l'enfant ;
- Article 4 (2) de la Convention de l'OIT sur les congés payés (révisée) (n°132, 1970) ;
- Article 4 de la Convention de l'OIT sur la protection de la maternité (n°183, 2000).

**A.6.5. L'entreprise s'assure-t-elle que la durée hebdomadaire du travail est limitée à 48 heures, que les heures supplémentaires se font sur une base de volontariat, sont peu fréquentes, qu'elles ne dépassent pas 12h par semaine, et que les employés ont suffisamment de temps de repos pendant le travail et entre les prises de poste ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

**Question relative au droit au travail et au droit à des conditions de travail justes et favorables.**

L'entreprise doit fixer une limite raisonnable au nombre d'heures travaillées pour accorder suffisamment de temps au repos et aux loisirs. Selon les règles de l'Organisation Internationale du travail (OIT) la durée hebdomadaire du travail ne doit pas dépasser 48 heures, qu'il s'agisse de métiers commerciaux ou industriels et le nombre d'heures quotidien est limité à 10h pour les entreprises commerciales et à 8h pour les métiers industriels. (L'OIT recommande en outre que les gouvernements nationaux tendent vers une semaine hebdomadaire de 40 heures).

La limite de l'OIT (48 heures hebdomadaires et 8 ou 10 heures quotidiennes) ne peut être dépassée que dans des circonstances exceptionnelles. En ce qui concerne le nombre d'heures travaillées, l'entreprise doit se référer à la législation nationale pour connaître les exceptions applicables puisque ce sont les gouvernements nationaux qui prévoient les exceptions à la semaine de 48 heures pour les cadres ou les personnes de confiance.

Les heures supplémentaires doivent être volontaires et ne doivent pas dépasser 12 heures hebdomadaires, et cela même si la législation nationale réduit le temps de travail hebdomadaire à moins de 48h. En outre, les heures supplémentaires ne doivent pas être régulières. Cela signifie que l'entreprise ne peut augmenter le nombre d'heures qu'en réaction à des surcroûts d'activité inattendus, exceptionnels et provisoires. Enfin, les heures supplémentaires doivent être payées à un taux de rémunération supérieur.

Outre les limites relatives au nombre d'heures hebdomadaires, l'OIT prévoit également des périodes de repos hebdomadaires minimales de 24 heures consécutives pour chaque période de 7 jours. Les gouvernements nationaux ou les dispositifs idoines du pays concerné sont chargés de définir les dérogations à cette durée de 24 heures pour les personnes qui occupent des postes de direction. L'entreprise doit se référer à la législation nationale pour savoir si ces dérogations s'appliquent à son propre cas. Si les normes du secteur ou si la législation nationale du pays concerné sont plus protectrices que la règle des 48 heures hebdomadaires et les périodes de repos fixées par l'OIT, l'entreprise doit se conformer à la législation nationale ou aux normes applicables dans ce secteur. Lorsque les normes du secteur ou la législation nationale offrent moins de protection que l'OIT, l'entreprise doit se conformer aux règles de l'OIT.

L'OIT ne fixe pas de norme générale quant au nombre de pauses auxquelles les employés ont droit pendant une journée de travail. Cependant, si le pays concerné ne fixe pas le nombre et la durée de ces périodes de repos, nous recommandons que les employés aient droit à une demi-heure de repos pour manger, se détendre et se reposer pour chaque période de 4 heures de travail. Si le travail est pénible ou très répétitif, les pauses accordées devront être plus nombreuses, notamment au titre de la prévention des blessures liées aux gestes répétitifs et à la fatigue. Pour certaines catégories d'employés comme les chauffeurs, l'OIT a fixé des règles particulières sur le nombre d'heures de travail et le nombre de pauses (Voir Convention (n°153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transport routier) de l'OIT (1979)).

## INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. Le nombre d'heures de travail dans l'entreprise est limité à 48 heures hebdomadaires par la politique de l'entreprise et dans la pratique (moins d'heures si la législation nationale ou les normes industrielles applicables le prévoient). (cf. Convention de l'OIT sur la durée du travail (industrie) (n°1, 1919), articles 3 et 4 de la Convention de l'OIT sur la durée du travail (commerce et bureaux) (n°30, 1930))
2. L'entreprise garantit que le nombre d'heures supplémentaires est librement accepté, peu fréquent, rémunéré à un taux supérieur et ne dépasse pas 12 heures par semaine.
3. Les employés de l'entreprise ont droit à 24 heures consécutives de repos pour chaque période de 7 jours de travail (ou davantage selon ce que prévoient la législation nationale ou les normes industrielles). (Cf. article 6 de la Convention de l'OIT sur le repos hebdomadaire (commerce) (n°106, 1957), Convention de l'OIT sur le repos hebdomadaire (industrie) (n°14, 1921)).
4. Les employés de l'entreprise bénéficient de 30 minutes de pause minimum pour chaque période de 4 heures de travail ou davantage si la nature du travail ou la législation nationale ou les normes industrielles l'exigent.
5. L'entreprise s'efforce d'employer le nombre de personnes nécessaire pour répondre aux besoins de production pour que les employés puissent accomplir leur travail dans les limites quotidiennes et hebdomadaires fixées par les règles internationales et les règles nationales et industrielles en vigueur (selon celles qui apportent la meilleure protection).
6. Les périodes de repos sont planifiées stratégiquement de sorte qu'aucun employé ne soit obligé de travailler pendant une durée prolongée sans pause.
7. L'entreprise évolue vers la mise en place d'une semaine de 40 heures.(cf. Convention des quarante heures de l'OIT (n°47) (1935)).
8. Les directeurs savent que les employés ont le droit d'utiliser les toilettes selon leurs nécessités et pas uniquement pendant les pauses planifiées.
9. Si l'entreprise est éloignée d'un point d'approvisionnement en nourriture, ou si les employés doivent prendre des mesures particulières comme retirer des vêtements de protection de laboratoire avant de pouvoir manger, la durée de la pause est prolongée du temps nécessaire à ces activités supplémentaires.
10. Le nombre d'accidents liés à la fatigue dans l'entreprise n'est pas excessif pour ce secteur industriel.
11. L'entreprise n'encourage pas les employés à ne pas prendre de pause en récompensant ceux qui ne profitent pas de leur temps de pause.
12. Les employés confirment qu'ils disposent de pauses régulières pendant la journée pour manger, se détendre, aller aux toilettes et que le nombre d'heures de travail hebdomadaire est limité à 48 heures.

Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :

- Articles 23, 24 et 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme;
- Article 7 (d) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966);
- Articles 3 et 4 de la Convention de l'OIT sur la durée du travail (commerces et bureaux) (n°30, 1930), la Convention de l'OIT sur la durée du travail (industrie) (n°1, 1919);
- Article 2(1) de la Convention de l'OIT sur le repos hebdomadaire (industrie) (n°14, 1921);
- Article 6(1) de la Convention de l'OIT sur le repos hebdomadaire (commerces et bureaux) (n°106, 1957), Convention des quarante heures de l'OIT (n°47, 1935).

#### A.6.6. L'entreprise respecte-t-elle le droit à la vie privée de ses employés lorsqu'elle recueille des informations ou met en œuvre des mesures de surveillance des employés ?

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

##### Question relative au droit à la vie privée.

L'entreprise aura très probablement besoin de recueillir des informations sur ses employés à des fins légitimes comme déterminer les obligations fiscales, prévoir l'assurance maladie et se conformer aux exigences gouvernementales en matière d'informations légales. Lorsqu'elle collecte et conserve ces informations, l'entreprise doit s'assurer que le recueil de données sert un objectif légitime pour l'entreprise et que l'employé est informé de l'objectif associé à la récolte de ces informations. Les données personnelles sur un/une employé(e) doivent être collectées auprès de la personne directement concernée, sauf si celle-ci consent par écrit à ce qu'une tierce personne communique ces informations.

La plupart des entreprises surveillent d'une façon ou d'une autre le comportement des employés sur le lieu de travail, à commencer par l'évaluation individuelle des résultats, jusqu'à la surveillance électronique de la production et l'utilisation des ordinateurs. Quel que soit le mode de surveillance choisi par l'entreprise, il doit être mesuré, proportionné et justifié au regard de la finalité de l'entreprise. Les manuels doivent décrire comment le personnel est audité et indiquer s'il y aura des contrôles périodiques ou aléatoires, ou si les contrôles ne seront effectués que lorsque les dirigeants du groupe ont des raisons de suspecter des activités douteuses. Le champ d'application de cette politique doit être défini et il doit préciser si les politiques de surveillance s'appliquent dès qu'un employé utilise du matériel appartenant à l'entreprise - comme l'utilisation d'un ordinateur portable au domicile -, ou si cela s'applique uniquement lorsqu'une personne utilise les équipements de l'entreprise sur le lieu de travail.

Les données personnelles sont régies par des législations nationales et internationales strictes et tout comme pour les autres questions du HRCA, l'entreprise est censée respecter les lois en vigueur ainsi que les normes internationales applicables.

#### INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise a une politique claire en matière de données personnelles, qui décrit les pratiques de recueil de données et de surveillance.

2. La politique ou les recommandations de l'entreprise précisent quel type de données personnelles relatives aux employés sont conservées, le lieu de conservation et la nécessité de disposer de ces données.
3. L'entreprise explique aux employés l'objectif précis du recueil et de la conservation d'informations.
4. L'entreprise n'essaie pas d'obtenir des informations auprès d'une personne avec laquelle l'employé a une relation privilégiée comme le conjoint, , un médecin ou un avocat, sans l'accord préalable écrit de l'employé.
5. L'entreprise informe la personne qui fait l'objet d'une surveillance particulière.
6. Les employés sont informés de toute surveillance pratiquée sur le lieu de travail.
7. Les employés ont accès à toutes les données les concernant, y compris les données obtenues par la surveillance.
8. L'entreprise ne révèle, ne retient et n'utilise pas abusivement les données relatives à un employé qui auraient été recueillies par mégarde lors de la surveillance.
9. Le recueil de données et le recours à la surveillance sont réalisés de façon non discriminatoire.
10. Il n'y a pas de caméras de vidéosurveillance ou d'autres dispositifs de surveillance dans les toilettes et les vestiaires.
11. Les organisations syndicales et les employés confirment que les pratiques de surveillance de l'entreprise respectent le droit à la vie privée et confirment que les employés sont informés des pratiques de surveillance de l'entreprise.
12. Les employés confirment que l'entreprise ne leur demande que des informations raisonnables et que les objectifs de ces demandes sont expliqués clairement.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Article 12 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948);
- Article 17 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966);
- Sections 5, 6 (14) et 12 (2b) des directives pratiques de l'OIT sur la protection des données personnelles des travailleurs;
- Article 3 de la Recommandation des Nations unies sur la réglementation des fichiers électroniques de données personnelles (1990);
- Article 9 des Lignes Directrices Régissant la Protection de la Vie Privée et les Flux Transfrontières de Données de Caractère Personnel de l'OCDE (1980).

## B. IMPACT SUR LA COMMUNAUTE LOCALE

---

### B.1. SÉCURITÉ

**B.1.1. Les agents de sécurité de l'entreprise sont-ils formés pour savoir quand intervenir en cas de menace à la sécurité et comment recourir à la force minimale requise autorisée ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

**Question relative au droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne.**

L'entreprise est en droit de recourir à des agents de sécurité afin de protéger son personnel et ses biens si elle est implantée dans des zones où cela est jugé nécessaire, mais l'usage excessif de la force constitue une atteinte à la liberté et à la sécurité de la victime. En règle générale, les vigiles ne doivent agir que de manière défensive et préventive et doivent s'efforcer de résoudre les situations de menace à la sécurité de manière non violente. Dans les cas nécessitant une défense, les gardes doivent être correctement formés pour doser l'usage de la force appropriée aux différentes situations. Il ne suffit pas d'éviter de recourir à un niveau de force légal contre les suspects impliqués, car les niveaux acceptables de force diffèrent en fonction du degré de risque et du type d'activité en cause lorsque l'on appréhende un suspect ou autre individu dangereux. Les fonctions d'arrestation et d'emprisonnement doivent être laissées à la compétence des dispositifs locaux de maintien de l'ordre, et les agents de sécurité de l'entreprise ne doivent pas tenter d'intervenir dans ce processus. Enfin le personnel de sécurité doit également se garder d'intervenir dans les situations où les riverains organisent des manifestations pacifiques pour protester contre des projets, et ce afin de respecter leur droit à la liberté d'expression et d'association.

### **INDICATEURS PROPOSÉS**

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise dispose d'un manuel de politiques définissant clairement les rôles et les responsabilités des agents de sécurité.
2. Tous les agents de sécurité de l'entreprise sont correctement formés pour gérer différents types de menaces à la sécurité, pour comprendre pleinement leurs devoirs et exercer leur autorité à bon escient.
3. L'entreprise examine toute plainte déposée par la communauté et portant sur la sécurité, remédie au problème et conserve des archives de ces incidents.
4. Les agents de sécurité qui font usage d'une force superflue ou excessive sont réprimandés, disciplinés ou renvoyés pour leurs actions, selon la gravité du délit et les incidents font l'objet d'un rapport aux autorités nationales compétentes.

5. Les représentants des riverains, les responsables locaux des forces de l'ordre ou d'autres tiers appropriés confirment que les vigiles de l'entreprise recourent à la force minimale nécessaire pour gérer les menaces à la sécurité.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Article 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Articles 6 (1) et 9 (1) du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) ;
- Article 16 (4) de la Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) ;
- Articles 1, 4, 5, 7, 8, 9, 19 et 20 des Principes de base de l'ONU sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois (1990).



## **B.2. GESTION DES TERRES**

**B.2.1. Avant l'achat de terrain, l'entreprise consulte-t-elle toutes les parties concernées, y compris les propriétaires légaux et coutumiers afin d'obtenir leur consentement préalable ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

**Question relative au droit à la propriété, au droit à un logement décent et au droit à l'alimentation.**

Dans certains pays en développement, les terres ne font pas toutes l'objet de titres de propriété. De même, il peut y avoir coexistence de systèmes nationaux d'enregistrement cadastral et de dispositions de propriété légale par des systèmes traditionnels/coutumiers. Les peuples indigènes ou locaux n'ont peut-être pas les documents qui attestent leur propriété et d'autres acteurs peuvent avoir des titres de propriété illégaux concurrents sur ces mêmes terres tout en étant propriétaires ou usufruitiers de ces terres au terme de traités coloniaux ou postcoloniaux ou de lois indigènes traditionnelles. Dans certains cas, l'Etat lui-même est peut-être le propriétaire illégal de terres qui appartiennent de plein droit à des peuples indigènes au terme de traités coloniaux ou postcoloniaux. Les peuples indigènes ou locaux peuvent également subir des pressions pour vendre leur propriété à des entreprises par des méthodes qui les privent de leurs droits. Ainsi lorsque des braconniers sont embauchés pour tuer des animaux qui constituent la subsistance de ces peuples, ces derniers peuvent être forcés de quitter leurs terres ou de vendre.

De plus, certains groupes vulnérables comme les femmes isolées, les femmes âgées ou les épouses sont souvent privées de leur droit de propriété si bien que des proches peuvent vendre leurs terres sans leur autorisation et le droit coutumier ne leur reconnaît pas la possibilité de faire valoir et appliquer leurs droits. Même si la législation nationale ou le droit coutumier en disposent différemment, selon le droit international, les femmes ont le droit de gérer une propriété et d'être titulaires de contrat et les conjoints jouissent d'égalité de droits en matière de propriété matrimoniale.

En l'absence de recherche suffisante sur les détenteurs de droits de propriété avant l'achat, l'entreprise peut, à son insu, se voir céder un terrain par un prétendu propriétaire après que le titre a été cédé à tort à ce dernier par le véritable propriétaire. L'entreprise doit donc savoir que certains vendeurs ne sont pas les vrais propriétaires selon le droit international, ou selon les droits de propriété des peuples indigènes ou encore selon des traités entre les peuples indigènes et l'Etat qui ont été ratifiés dans les périodes coloniale ou postcoloniale. Pour toutes les transactions foncières, l'entreprise doit veiller, avant l'achat, à rechercher complètement le propriétaire et à consulter tous les groupes affectés. Quant aux peuples indigènes, il convient de souligner que ce groupe bénéficie d'une protection particulière en droit international en raison de leur lien historique avec les terres et territoires qu'ils utilisent ou occupent. Dans ces cas-là, le droit international impose d'obtenir leur consentement libre et éclairé avant d'entreprendre le moindre déplacement.

### **INDICATEURS PROPOSÉS**

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise dispose d'une méthode pour vérifier tous les droits et titres de propriété existants, conformément à la législation nationale (y compris les traités coloniaux et postcoloniaux) et les lois et coutumes des peuples indigènes.

2. L'entreprise s'engage à éclaircir et régler toutes les plaintes et conflits fonciers existant dans le respect des droits de l'homme internationaux ou de la législation nationale, selon le texte le plus protecteur des deux.
3. Les principes directeurs de l'entreprise garantissent qu'aucune contrainte n'est exercée sur l'usage de la terre par les populations locales en vue d'obtenir la cession de leurs droits de propriété.
4. Les principes directeurs de l'entreprise prévoient la consultation de toutes les parties concernées (y compris les femmes et épouses) avant d'acquérir leur propriété auprès d'un tiers et prévoient également, si des peuples indigènes sont concernés, leur consentement libre et éclairé.
5. Les ONG et les représentants des peuples indigènes confirment que l'entreprise respecte les droits des peuples indigènes et locaux lorsqu'elle loue ou achète des terrains.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Articles 17 et 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Articles 15 (2) et 16 (h) de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ;
- Article 14 de la Convention de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux (n°169, 1989).

### **B.2.2. L'entreprise s'assure-t-elle qu'elle ne participe pas à ni ne bénéficie de déplacements forcés abusifs et qu'elle indemnise correctement les habitants volontaires à la délocalisation ?**

OUI	NON	R/A	N/A	NSP
-----	-----	-----	-----	-----

#### **Question relative au droit à un niveau de vie suffisant, au droit à un logement, au droit à la propriété et au droit à la liberté de mouvement.**

La délocalisation forcée peut être menée uniquement par le gouvernement et seulement dans le respect de la législation nationale et des protections internationales des droits de l'homme. Il convient de souligner que le déplacement forcé d'habitants sans leur consentement n'est autorisé que dans un cadre limité et doit servir un intérêt public nécessaire comme la promotion de la sécurité nationale, du développement économique ou la protection de la santé du public. Les déplacements forcés ne peuvent donc pas être utilisés pour des objectifs privés qui n'ont pas de dessein public. Après leur départ, les personnes déplacées (de plein gré ou non) ont droit à une compensation adéquate et ne doivent pas se retrouver sans abri. L'entreprise doit s'assurer qu'elle n'est pas complice de déplacements forcés qui ne remplissent pas les conditions citées ci-dessus.

Dans le cas de déplacements volontaires, l'entreprise doit toujours chercher à ouvrir un dialogue avec les habitants actuels des terres avant toute location/achat, de façon à s'assurer que les habitants sont disposés à partir et qu'ils reçoivent une compensation satisfaisante sous la forme d'un terrain et d'un logement de qualité équivalente et appropriée. Cette pratique doit s'appliquer même si la transaction foncière est réalisée par un intermédiaire (comme un détenteur de titre officiel) ou par un gouvernement.

## INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise a une procédure pour s'assurer qu'elle n'est pas complice de déplacements forcés, sauf si le déplacement est réalisé dans le respect du droit international et que des solutions alternatives ont été étudiées au préalable.
2. Lors de l'achat ou de la location de terrain au gouvernement ou à de grands propriétaires fonciers, l'entreprise s'informe sur l'occupation des terrains pour s'assurer qu'il n'y a pas eu de déplacements forcés sauf s'ils ont été effectués conformément au droit international.
3. L'entreprise étudie toutes les alternatives avec les parties concernées pour limiter les conséquences négatives d'un déplacement organisé officiellement par le gouvernement.
4. En cas de délocalisation, l'entreprise s'assure qu'une compensation adéquate (logement, terrain, argent, etc.) est accordée à toutes les parties affectées.
5. Les parties affectées et les ONG confirment que l'entreprise a fait tout son possible pour éviter les déplacements forcés et, si ceux-ci ont eu lieu, que toutes les parties affectées ont reçu une compensation adéquate conformément au droit international.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Articles 13, 17 et 25 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948);
- Article 12 (1) du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966);
- Articles 15 (2), 16 et 17 de la Convention de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux (n°169, 1989).

### **B.2.3. L'entreprise respecte-t-elle les droits à la terre, les droits de passage et les droits d'usage des peuples locaux ou indigènes sur les terrains qu'elle occupe ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

**Question relative au droit à la propriété, au droit à la liberté de mouvement et au droit à la l'alimentation.**

Les peuples indigènes ou locaux peuvent jouir de droits coutumiers d'entrée sur des terres ou d'utilisation des terres et de leurs ressources naturelles, même si un Etat a concédé une large étendue de ces terres à une entreprise. Les peuples qui résidaient sur ces terres avant les investissements de l'entreprise peuvent être propriétaires de plein droit ou avoir droit de séjour sur des portions du terrain. Les peuples nomades peuvent avoir le droit de traverser les terres par périodes ou selon les saisons. Leurs droits peuvent également porter sur certaines ressources naturelles comme une oasis, une source, des troupeaux d'animaux migratoires ou des plantes sauvages qui ne peuvent être récoltées qu'à certaines périodes de l'année. L'entreprise doit faire tout son possible pour respecter ces droits d'entrée et former ses employés et son personnel de sécurité au

respect de ce droit. L'entreprise ne doit pas entreprendre d'activités dangereuses dans les zones où les peuples indigènes ou locaux ont un droit d'accès, l'entreprise doit dialoguer en toute bonne foi avec ces communautés pour résoudre les conflits.

## INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. Si elle opère dans des zones où les peuples indigènes ont un droit d'accès au terrain qu'elle détient, l'entreprise a élaboré des recommandations relatives aux droits d'accès et d'usage.
2. L'entreprise étudie les droits d'accès et d'usage de toutes les communautés et dialogue avec toutes les parties affectées pour trouver des solutions acceptables par tous en matière d'usage des terres.
3. Les vigiles de l'entreprise sont formés aux droits d'entrée et d'usage des peuples indigènes et locaux sur les terrains occupés par l'entreprise.
4. Les employés et les vigiles de l'entreprise sont formés au dialogue avec les détenteurs locaux et indigènes de ces droits et permettent un usage sûr et libre de la terre et de ses ressources sans harcèlement ni intimidation.
5. Les ONG et les représentants des communautés confirment que l'entreprise respecte les droits d'accès et d'usage des peuples indigènes et locaux aux terrains occupés par l'entreprise.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Articles 13, 17 et 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 4 de la Convention de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux (n°169, 1989).

### **B.2.4. L'entreprise consulte-t-elle les habitants et prend-elle des mesures pour traiter et atténuer les effets perturbateurs de ses activités sur son terrain, sur la population locale et les ressources naturelles de la zone ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

#### **Question relative au droit à un niveau de vie suffisant, à un logement, à l'alimentation et à la santé.**

L'entreprise doit être vigilante et atténuer tout effet négatif potentiel de ses activités sur son terrain et sur les zones environnantes pour protéger la santé des habitants, et garantir l'accès à une eau propre et à des terres cultivables. Cela comprend notamment le respect des besoins des populations avec lesquelles elle partage les services publics (comme l'eau et l'électricité). Si les ressources publiques sont rares dans une zone, les activités consommatrices d'énergie de l'entreprise peuvent conduire à une pénurie de ressources publiques pour les populations locales. D'autres activités perturbatrices peuvent forcer les populations à se déplacer comme les fortes pollutions de l'air, de l'eau ou du sol qui affectent la nature et l'agriculture; les bruits forts et

dérangeants, les perturbations dans les modes d'utilisation des sols, etc. L'entreprise doit surveiller la pollution qu'elle génère et contrôler régulièrement ses activités pour éviter que des polluants nocifs ou d'autres effets nuisibles altèrent les terres et les zones résidentielles avoisinantes. Lorsqu'elle quitte le site, l'entreprise doit également prendre toutes les mesures pour s'assurer que les terrains seront utilisables pour toute future agriculture ou habitation.

## INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise a une politique de gestion des terres qui inclut la protection de l'environnement.
2. L'entreprise surveille en permanence la pollution qu'elle génère et maintient le plus haut niveau de normes de protection de l'environnement applicables à son secteur industriel.
3. Avant de commencer de nouvelles activités, de changer ou d'étendre ses activités, l'entreprise discute de ses plans et actions avec toutes les parties affectées et les experts idoines pour en mesurer l'impact et déterminer des moyens pour éviter ou atténuer les effets nuisibles.
4. Si les ressources des communautés sont rares, l'entreprise élabore un plan qui définit les quantités, le lieu et la durée des besoins d'utilisation de ces ressources pour ses activités afin que les autorités locales sachent quand la demande va augmenter et disposent de suffisamment de temps pour s'y préparer.
5. L'entreprise surveille constamment sa consommation de ressources locales et, si nécessaire, cherche des ressources alternatives à l'extérieur pour s'assurer que ses activités ne vont pas priver la population locale de services de base comme l'eau et l'électricité.
6. A son départ du site, l'entreprise a un programme destiné à garantir qu'il n'y a plus d'effets nuisibles et perturbateurs sur le terrain.
7. Les ONG/associations concernées et les riverains confirment que l'entreprise les consulte au sujet de toutes les activités perturbatrices et qu'elle traite toutes leurs préoccupations.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Article 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 11 (1) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966);
- Articles 1, 2 et 4 (c) de la Convention de l'OIT sur la politique sociale (objectifs et normes de base) (n°117, 1962);
- Articles 14 et 15 de la Convention de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux (n°169, 1989).

### B.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ ENVIRONNEMENTALES

**B.3.1. L'entreprise s'est-elle dotée de procédures d'urgence pour prévenir et traiter de manière efficace toutes les urgences sanitaires et accidents industriels affectant les populations environnantes ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

#### **Question relative au droit à la santé.**

Dans les situations d'urgence, il est de la responsabilité de l'entreprise d'avertir rapidement les riverains quant aux risques sanitaires liés à ses activités et de répondre aux problèmes de manière efficace et convenable. Le niveau de préparation aux urgences exigé d'une entreprise dépend de la nature de ses activités et de l'ampleur des dommages que celles-ci seraient susceptibles de causer. Il ne suffit pas que l'entreprise mette en place des procédures d'urgence pour réagir aux accidents quand ils se produisent ; l'entreprise doit également prendre des mesures préventives. Ainsi une société pétrolière n'est pas seulement tenue de mettre en œuvre des procédures d'urgence efficaces en cas de déversement accidentel d'hydrocarbures, mais doit également veiller à éviter que ce genre d'accident ne se produise grâce à des mesures de prévention. Le type et le nombre de procédures en cas d'urgence varient en fonction du secteur d'activité concerné. L'entreprise doit s'assurer que l'ensemble de ses procédures d'urgences est en conformité avec les normes les plus exigeantes de l'industrie, et si la norme industrielle en vigueur est insuffisante pour garantir le niveau de protection adéquat, l'entreprise doit s'efforcer de satisfaire à des critères supérieurs à la norme.

#### **INDICATEURS PROPOSÉS**

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. Le règlement intérieur de l'entreprise contient des procédures d'urgence détaillées, des plans de prévention et des programmes de formation pour se protéger contre les dangers et gérer les situations d'urgence.
2. L'entreprise a mis en place des mesures pour contenir les accidents industriels (par ex. des équipes de pompiers présents sur le site, des portes hermétiques à fermeture automatique résistantes aux explosions, etc.).
3. L'entreprise est équipée d'un système d'alarme clairement audible et visible qui alerte les riverains en cas d'urgences, si nécessaire.
4. L'entreprise a élaboré des plans d'évacuation d'urgence des populations avec les autorités locales, régionales et nationales concernées, si nécessaire. Les riverains ont connaissance de ces plans et sont familiarisés avec les procédures d'évacuation prévues par ces plans.
5. L'entreprise entretient des contacts étroits avec les riverains, les autorités concernées et les services d'urgence extérieurs, et peut les avertir d'une urgence éventuelle dans un laps de temps minimum.

6. Si le site est loin d'un hôpital, l'entreprise dispose de ressources médicales et de personnel compétent pour dispenser les premiers soins et traitements aux personnes qui auraient subi les conséquences d'un accident industriel.
7. Les procédures de réaction d'urgence de l'entreprise sont conformes aux normes les plus exigeantes de l'industrie, voire les dépassent si nécessaire.
8. Les autorités locales, les associations/ONG et les représentants de la population locale confirment qu'ils ont été informés des plans d'évacuation d'urgence des populations et des procédures qu'ils contiennent.
9. Les autorités locales, les associations/ONG et les représentants de la communauté confirment que toutes les situations d'urgence sur le lieu de travail ou tous les accidents industriels rapportés ont été efficacement maîtrisés avec un minimum de dommages pour la population locale.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Article 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Articles 9 et 14 (2) de la Convention de l'OIT sur la prévention des accidents industriels majeurs (n°174, 1993) ;
- Article 13 de la Charte sur les risques industriels et les droits de l'homme du Tribunal permanent des peuples (1994).

### **B.3.2. L'entreprise dispose-t-elle de mécanismes pour enregistrer, examiner et répondre aux réclamations de la communauté locale ?**

OUI	NON	R/A	N/A	NSP
-----	-----	-----	-----	-----

#### **Question relative au droit à la liberté et à la sécurité et au droit à la santé.**

Tout individu affecté par les activités de l'entreprise doit avoir accès à un mécanisme qui lui permette de faire état de ses inquiétudes quant à ces activités, sans discrimination ni peur de représailles. Pour faciliter le dialogue avec la population locale, l'entreprise doit instaurer et maintenir un processus permettant aux riverains de faire part de leurs griefs à l'égard de l'entreprise. Les réclamations peuvent aller d'un mécontentement lié aux opérations de l'entreprise engendrant des nuisances sonores ou une pollution de l'air ou de l'eau, jusqu'à un dépôt de plainte contre les agents de sécurité de l'entreprise pour intimidation ou brutalités. L'entreprise doit dûment examiner toutes ces plaintes conformément à sa procédure de réclamations préétablie. Cette procédure doit être définie en collaboration avec les représentants de la communauté locale pour refléter ses besoins et ses intérêts, et pour faciliter l'adhésion et la confiance en ce mécanisme. Tout individu ou organisation qui dépose une réclamation doit recevoir une notification des conclusions de l'entreprise concernant l'objet de la plainte et des actions correctives envisagées, le cas échéant. Si l'individu ou l'organisation n'est pas d'accord avec la décision prise, il ou elle doit pouvoir recourir à une forme raisonnable d'arbitrage ou de résolution des litiges afin de régler le différend avec l'entreprise.

#### **INDICATEURS PROPOSÉS**

VRAI	FAUX	R/A	N/A	NSP
------	------	-----	-----	-----

1. L'entreprise dispose d'une politique détaillant ses obligations et les procédures requises pour un examen équitable des plaintes.
2. Les procédures prévues par la politique de l'entreprise sont appliquées pour toutes les plaintes déposées.
3. L'entreprise dispose d'un mécanisme neutre chargé d'enregistrer, traiter et régler les litiges. Ce dispositif prévoit la représentation de membres de l'entreprise et de la population locale.
4. Les riverains ont connaissance du dispositif de réclamations de l'entreprise et peuvent, s'ils le souhaitent, déposer une plainte de façon anonyme.
5. Les associations/ONG locales ou autres représentants peuvent participer et représenter les membres de la communauté lors de toute audition qui se tiendrait au sujet d'une plainte.
6. Les archives de l'entreprise montrent que celle-ci examine de manière systématique et objective toute réclamation déposée et met en œuvre, si nécessaire, une action corrective.
7. La communauté et les associations/ONG locales confirment qu'elles ont accès à un dispositif de réclamations qui examine tous les problèmes soulevés de manière équitable et transparente.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Article 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 12(b) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- Articles 57 et 58 de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (OIT, 1977).



## B.4. CORRUPTION

### **B.4.1. L'entreprise s'abstient-elle de corrompre ou de recourir à toute autre méthode pour influencer indûment les représentants du gouvernement ou du pouvoir judiciaire?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

#### **Question relative au droit de participer aux affaires publiques et au droit à un procès équitable.**

Les entreprises engagent fréquemment des discussions avec des représentants gouvernementaux pour créer ou maintenir une activité. Ces discussions peuvent contenir des désaccords, des tentatives pour exposer un point de vue ou pour persuader un acteur gouvernemental d'adhérer à la position, la proposition ou la politique de l'entreprise. Les discussions de cette nature font inévitablement partie du monde de l'entreprise et du commerce et ne constituent généralement pas une violation du droit à participer aux affaires publiques ou le droit à un procès équitable. Toutefois, les entreprises sont régulièrement confrontées à des problèmes de corruption lorsqu'elles opèrent dans des pays où celle-ci constitue une pratique commerciale habituelle.

Les entreprises qui opèrent dans ces pays reconnaissent souvent que la corruption est illégale et qu'elle entache le processus démocratique et la transparence mais elles se sentent néanmoins obligées d'y participer pour rester compétitives dans leur secteur. L'entreprise doit réfléchir à ces obstacles avant de décider de travailler dans un tel environnement et doit décourager le recours à de telles pratiques dans la mesure du possible car la corruption peut entraver le droit d'un individu à un procès équitable ainsi que son droit à participer et à influencer la gouvernance et la vie politique d'un pays. Ces méthodes qui impliquent une violation directe sont, notamment, les tentatives d'influencer ou de corrompre un représentant officiel en lui accordant une faveur, des biens ou de l'argent, menacer d'utiliser les moyens de l'entreprise pour s'opposer à un représentant officiel ou d'autres élus lors d'élections, ou toute autre pression ou menace qui affaiblit la fonction de représentation d'un élu et de ses candidat(e)s.

L'entreprise doit éviter d'avoir une attitude qui influence indûment les représentants gouvernementaux ou les systèmes politiques et judiciaires. Les actions indues sont :

- 1) celles qui sont entreprises à l'insu du public (qui ôtent aux citoyens la possibilité de participer aux décisions des représentants publics et au processus politique) ;
- 2) celles qui visent à influencer (par la corruption, les menaces, les promesses ou d'autres moyens) les juges, les employés du judiciaire ou les membres d'un jury pour modifier le processus législatif ou l'autorité chargée de faire respecter la loi.

Les petits paiements dits de *facilitation* - c'est-à-dire les petites sommes ou cadeaux donnés pour garantir ou accélérer une procédure ou une action à laquelle l'entreprise a droit - constituent une forme de corruption et l'entreprise doit œuvrer pour leur élimination. En acceptant les paiements de *facilitation*, l'entreprise perpétue la corruption dans la société et s'expose davantage à l'extorsion. Dans les cas où ces paiements ne peuvent être évités, l'entreprise doit les entrer dans ses livres comptables et expliquer l'incident par écrit.

#### **INDICATEURS PROPOSÉS**

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise a une politique écrite contre l'influence injustifiée et la corruption de représentants publics, contre le recours à d'autres méthodes qui corrompent le processus représentatif du gouvernement et/ou du pouvoir judiciaire.
2. L'entreprise a des directives précises qui instruisent les employés sur la corruption et sont à la disposition de tous les employés, en particulier ceux qui sont chargés des affaires juridiques de l'entreprise.
3. L'entreprise étudie le niveau de corruption dans un pays avant d'entreprendre une activité dans la région, et dans les cas où la corruption est trop grave, l'entreprise prend des précautions supplémentaires pour sensibiliser ses employés à ce sujet ou s'abstient de travailler dans la région.
4. L'entreprise envoie deux personnes ou plus lors des réunions avec les représentants gouvernementaux de façon à dissuader les pratiques de corruption.
5. Si la corruption est très grave, l'entreprise informe les représentants gouvernementaux avant les réunions que tout débat et toute correspondance avec eux peuvent être enregistrés et soumis à l'examen d'un contrôleur indépendant mandaté par l'entreprise.
6. L'entreprise fait preuve de transparence en matière de paiements de *facilitation* et travaille activement à leur élimination.
7. Les ONG concernées et autres acteurs extérieurs confirment que l'entreprise n'est pas impliquée dans la corruption de représentants gouvernementaux.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Article 6-11 et 21 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 25 du Pacte International relatif aux droits civils et politiques (1966);
- Article 1 de la Convention de l'OCDE de lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (1997) ;
- Section 6 des Principes directeurs à l'intention des entreprises internationales de l'OCDE (2000) ;
- Article 12 de la Convention des NU contre la corruption (2003).

## **B.5. PRATIQUES DE L'ENTREPRISE EN MATIERE DE PRODUITS ET DE COMMERCIALISATION**

**B.5.1. L'entreprise fait-elle preuve de la diligence requise dans la conception, la fabrication et la commercialisation de ses produits afin de prévenir tout défaut susceptible de nuire à la vie, la santé ou la sécurité du consommateur ou d'autres personnes pouvant être affectées par un produit défectueux ?**

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

**Question relative au droit à la vie, à la liberté et à la sécurité et au droit à la santé.**

L'entreprise doit faire preuve de la diligence requise pour prévenir les défauts dans toutes les phases de développement des produits, notamment lors de la conception, la fabrication et la commercialisation. Les défauts de conception sont inhérents au produit et sont présents avant sa fabrication, tandis que les défauts de fabrication surviennent en cours de production quand les pièces et l'assemblage du produit ne sont pas conformes à la conception d'origine. Les défauts de commercialisation surviennent quand le produit ne comporte pas de mode d'emploi ou de mise en garde concernant les dangers latents associés au produit, ainsi que les risques prévisibles pour la vie, la santé et la sécurité qui pourraient être évités avec des instructions claires.

L'entreprise doit prendre des mesures de précaution pour empêcher une mauvaise utilisation non intentionnelle de ses produits causée par des instructions ou mises en garde insuffisantes, et pouvant entraîner des blessures, des répercussions sur la santé, ou la perte d'une vie. Les cigarettes, l'alcool et autres produits pouvant provoquer à long terme des dommages pour la santé voire des risques de mortalité, doivent porter des mentions claires et appropriées afin de permettre au consommateur de faire un choix éclairé sur les conséquences possibles de l'utilisation de ces produits.

Les questions de responsabilité du fabricant sont fortement encadrées par les législations nationales et, comme dans toutes les questions contenues dans le questionnaire HRCA, l'entreprise est supposée se conformer à toutes les lois applicables localement en vigueur en plus des normes internationales.

### **INDICATEURS PROPOSÉS**

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise est en conformité avec toutes les lois nationales, recommandations internationales et normes industrielles applicables au niveau de la conception, la fabrication et la commercialisation de ses produits.
2. L'entreprise procède, en phase de pré-développement, à une évaluation des risques liés aux produits.
3. L'entreprise a mis en place un système ou processus visant à éviter les défauts dans toutes les phases de développement de ses produits : conception, fabrication et commercialisation.

4. L'entreprise a mis en place un processus garantissant que ses produits sont sûrs et sans danger pour l'utilisation prévue, ainsi que pour toutes utilisations raisonnablement prévisibles.
5. L'entreprise prend toutes les mesures nécessaires pour éliminer tout ingrédient, agencement, défaut ou effet secondaire susceptibles de porter atteinte à la vie et à la santé humaine.
6. L'entreprise fournit des mises en garde claires quant aux dangers liés au produit et des modes d'emploi précis sur tous les emballages ou les articles.
7. Si des blessures ou des décès liés à l'utilisation correcte d'un certain produit sont signalées, l'entreprise prévient immédiatement les consommateurs du risque connu et procède au rappel du produit.
8. Les associations de consommateurs confirment que l'entreprise prend toutes les mesures nécessaires pour garantir que ses produits ne présentent pas de danger pour la vie ou la santé humaine et qu'ils sont conformes à toutes les lois applicables concernant l'étiquetage et les informations obligatoires devant figurer sur les produits.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Articles 3 et 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 6(1) du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) ;
- Article 37 de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (OIT, 1977).

**B.5.2. Avant d'utiliser un matériel artistique local ou potentiellement soumis à droits d'auteur, ou avant de breveter une invention non brevetée précédemment qui est déjà utilisée par un peuple local ou indigène, l'entreprise obtient-elle d'abord le consentement du créateur ou propriétaire de ce matériel ?**

OUI	NON	R/A	N/A	NSP
-----	-----	-----	-----	-----

**Question relative au droit à la propriété intellectuelle.**

L'entreprise peut souhaiter breveter une invention non brevetée précédemment. Même si le matériel en question est déjà largement utilisé, ou existe depuis des siècles, il est possible qu'un détenteur de savoir traditionnel ait conservé les droits sur ce matériel en vertu du droit coutumier et du droit national, et l'entreprise doit respecter ce droit de propriété. L'entreprise peut également souhaiter utiliser dans ses matériaux publicitaires ou de marketing un matériel artistique local ou potentiellement soumis à droits d'auteur. Cependant, si elle n'obtient pas l'autorisation du titulaire des droits ou si elle ne reconnaît pas les droits du créateur, il peut y avoir violation de la loi sur le copyright ou des droits associés à la propriété intellectuelle qui s'appliquent aux artistes de scène et aux diffuseurs.

Dans certains systèmes de propriété intellectuelle, un auteur ou titulaire d'un droit n'a pas forcément besoin de déposer ses œuvres pour protéger ses intérêts, aussi l'entreprise doit-elle avoir connaissance de tous les régimes de propriété intellectuelle existants afin de se conformer à ces lois. Les œuvres protégées par le droit d'auteur incluent, entre autres, les œuvres littéraires, artistiques, architecturales, musicales, audiovisuelles, les cartes et dessins industriels, les bases de données et les programmes informatiques. La majorité de ces œuvres sont protégées pendant une durée minimum de 50 ans par des droits exclusifs de reproduction.

## INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise effectue des recherches approfondies sur tout matériel potentiellement protégé par un droit d'auteur afin d'identifier son origine, son auteur et le titulaire des droits.
2. Lors d'une recherche sur l'auteur et le détenteur de droits de propriété intellectuelle, les systèmes coutumiers de propriété sont également pris en compte.
3. Les négociations visant à obtenir un consentement éclairé sont menées avec l'ensemble des titulaires des droits et une rémunération correcte est proposée.
4. Même s'il n'a pas été déposé de brevet officiel, l'entreprise négocie avec les peuples indigènes ou locaux pour obtenir leur consentement informé et fixer la rémunération à verser pour l'exploitation commerciale de leurs inventions.
5. Les associations, les artisans locaux et les représentants des peuples indigènes confirment que l'entreprise rémunère le titulaire avant d'utiliser dans ses matériaux publicitaires ou commerciaux un matériel protégé par le droit d'auteur et s'abstient de breveter des inventions qui appartiennent historiquement et juridiquement aux communautés indigènes.

*Cette question repose sur les principes généraux contenus dans les textes suivants :*

- Article 27 (2) de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- Article 15(c) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- Article 7(2) de la Convention de Berne pour la protection des œuvres littéraires et artistiques (1979) ;
- Traité de l'OMPI sur le droit d'auteur (1996) ;
- Articles 2 (2)(b) et 4 (1) de la Convention de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux (C169, 1989).

## C. GESTION DE LA CHAÎNE LOGISTIQUE

---

### C.1.1 L'entreprise contrôle-t-elle et surveille-t-elle l'engagement en matière de droits de l'homme et de droits sociaux de tous ses grands fournisseurs, sous-traitants, partenaires de joint-venture et autres partenaires commerciaux importants ?

OUI		NON		R/A		N/A		NSP	
-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--

#### Question relative aux relations avec les fournisseurs, sous-traitants et autres partenaires.

Les violations commises par les partenaires commerciaux sont couramment appelées violations *indirectes*. La plupart des entreprises ont un grand nombre de partenaires commerciaux et risquent par conséquent d'être indirectement associées à des centaines de cas de violations. De toute évidence, les entreprises ne peuvent pas être tenues responsables des pratiques de leurs partenaires car elles n'ont peut-être pas la capacité de prévoir ni de contrôler les mauvaises pratiques dans tous les cas. En fin de compte, ce qui est attendu est une vérification diligente, c'est-à-dire s'assurer que toutes les mesures possibles sont prises pour éviter d'être complice de violations. Quant aux droits qui sont les plus menacés dans la région, il est conseillé aux entreprises d'informer leurs partenaires locaux de leur souci d'avoir de bonnes pratiques en matière de droits de l'homme et de le mettre en évidence par des dispositions dans les contrats, des questionnaires réguliers et une surveillance sur site.

#### INDICATEURS PROPOSÉS

VRAI		FAUX		R/A		N/A		NSP	
------	--	------	--	-----	--	-----	--	-----	--

1. L'entreprise a une procédure pour évaluer et sélectionner ses fournisseurs/partenaires en fonction de leur engagement et de leurs résultats dans le domaine des droits de l'homme et des droits sociaux.
2. L'entreprise ajoute dans ses contrats une disposition par laquelle elle attend que ses fournisseurs et autres partenaires respectent les droits de l'homme dans tous leurs domaines d'activité.
3. L'entreprise conserve les engagements en matière de droits de l'homme et droits sociaux fournis par les fournisseurs et partenaires.
4. L'entreprise exige un accord écrit de chaque fournisseur/partenaire indiquant qu'il informera l'entreprise de toute opération avec d'autres fournisseurs, sous-traitants ou partenaires.
5. L'entreprise exige de chaque fournisseur/partenaire un accord écrit par lequel il s'engage à traiter rapidement tout cas de non respect qui se produirait.
6. L'entreprise exige de chaque fournisseur/partenaire un accord écrit par lequel il s'engage à participer à toutes les activités de contrôle du respect des droits de l'homme et des droits sociaux organisées par l'entreprise.

7. L'entreprise vérifie le respect des droits de l'homme et des droits sociaux de ses fournisseurs/partenaires par des questionnaires réguliers et des contrôles ponctuels sous la forme d'audits et de visites sur site.
8. Les ONG/associations confirment que l'entreprise contrôle et vérifie l'engagement dans les droits de l'homme et les droits sociaux de ses principaux fournisseurs, sous-traitants, partenaires de joint-venture et autre grands partenaires commerciaux.

## ANNEXE 1

---

Liste des traités et conventions internationaux (issues des droits de l'homme) mentionnés dans le QuickCheck, à l'exception des conventions et recommandations de l'OIT, toutes accessibles sur le site Internet de l'OIT.

*Les traités et conventions sont classés par ordre chronologique :*

- **Déclaration universelle des droits de l'homme** (1948), également connue sous le sigle *DUDH*
- **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels** (1966), également connu sous le sigle *PIDESC*
- **Pacte international relatif aux droits civils et politiques** (1966)
- **Déclaration des principes de la coopération culturelle internationale de l'UNESCO** (1966)
- **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** (1979)
- **Convention de Berne pour la protection des œuvres littéraires et artistiques** (1979)
- **Lignes Directrices Régissant la Protection de la Vie Privée et les Flux Transfrontières de Données de Caractère Personnel de l'OCDE** (1980).
- **Convention internationale des droits de l'enfant** (1989), également connue sous le sigle *CIDE*
- **Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille** (1990)
- **Recommandation des Nations unies sur la réglementation des fichiers électroniques de données personnelles** (1990)
- **Principes de base de l'ONU sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois** (1990)
- **Charte sur les risques industriels et les droits de l'homme du Tribunal permanent des peuples** (1994).
- **Traité de l'OMPI sur le droit d'auteur** (1996)
- **Convention de l'OCDE de lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales** (1997)
- **Principes directeurs à l'intention des entreprises internationales de l'OCDE** (2000)
- **Convention des NU contre la corruption** (2003)



## ANNEXE 2

---

### **Abréviations, sigles et acronymes du QuickCheck**

DIHR = Danish Institute for Human Rights, Institut Danois des Droits de l'Homme

HRCA = Human Rights Compliance Assessment, outil d'évaluation du respect des droits de l'homme, base du Quickcheck et élaboré par le DIHR

OCDE = Organisation de coopération et de développement économique (en anglais : OECD)

OIT = Organisation internationale du travail (en anglais : ILO)

OMPI = Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (en anglais : WIPO)

UNESCO = Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture