

Introduction

1. Le Critère de performance 2 reconnaît que la poursuite de la croissance économique par la création d'emplois et de revenus doit être équilibrée avec la protection des droits fondamentaux des travailleurs. La main-d'œuvre constitue un atout de valeur pour toute entreprise et une saine gestion des relations avec les travailleurs constitue un facteur essentiel de durabilité pour l'entreprise. Le fait de ne pas établir et favoriser une saine gestion des relations avec les travailleurs peut saper l'engagement et la fidélisation des travailleurs et compromettre la réussite d'un projet. À l'inverse, par une relation constructive entre travailleurs et direction, le traitement équitable des travailleurs et la garantie de conditions de travail sûres et saines, les clients peuvent créer des avantages tangibles, tels que l'amélioration de l'efficacité et de la productivité de leurs activités.

2. Les dispositions décrites dans le présent Critère de performance ont été en partie orientées par un certain nombre de conventions internationales négociées par l'intermédiaire de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les Nations Unies (ONU).¹

Objectifs

- Établir, entretenir et améliorer la relation entre direction et travailleurs
- Promouvoir la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances et de traitement des travailleurs et le respect du droit national du travail et de l'emploi
- Protéger les travailleurs en luttant contre le travail des enfants et le travail forcé
- Promouvoir des conditions de travail sûres et saines et protéger et promouvoir la santé des travailleurs

Champ d'application

3. L'applicabilité de le présent Critère de performance est définie au cours du processus d'Évaluation sociale et environnementale, tandis que la mise en œuvre des mesures nécessaires pour répondre aux exigences de cette norme est gérée par le système de gestion sociale et environnementale du client. Les obligations imposées par le système d'évaluation et de gestion sont définies dans le Critère de performance 1.

4. Le terme « travailleurs » est utilisé dans l'ensemble de le présent Critère de performance pour désigner les employés du client ainsi que certains type de travailleurs non employés par le client décrits au paragraphe 17. L'application de le présent Critère de performance variera de la manière suivante en fonction du type de travailleurs :

- **Employés** : Toutes les dispositions de le présent Critère de performance, à l'exception des dispositions des paragraphes 17 et 18, s'appliquent
- **Travailleurs non employés** : Les dispositions du paragraphe 17 s'appliquent

5. Les questions liées à la chaîne d'approvisionnement² sont traitées au paragraphe 18.

¹ Ces conventions sont les suivantes :

Convention 87 de l'OIT sur la liberté d'association et la protection du droit d'organisation
La Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective
La Convention 29 de l'OIT sur le travail forcé
La Convention 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé
La Convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum (pour être employé)
La Convention 182 de l'OIT sur les pires formes du travail des enfants
La Convention 100 de l'OIT sur l'égalité de la rémunération
La Convention 111 de l'OIT sur la discrimination (emploi et profession)
Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant, Article 32.1

Dispositions

Conditions de travail et gestion des relations avec les travailleurs

Politique de ressources Humaines

6. Le client adoptera une politique de ressources humaines adaptée à sa taille et à son effectif, qui décrit son approche de la gestion de son personnel et qui est conforme aux dispositions de le présent Critère de performance. Dans le cadre de cette politique, le client fournira aux employés des informations sur leurs droits en vertu du droit national du travail et de l'emploi, y compris sur leurs droits en matière de salaire et de prestations sociales. Cette politique sera claire et compréhensible pour les employés et sera expliquée ou mise à la disposition de chaque employé lors de son embauche.

Relation de travail

7. Le client rédigera et communiquera par écrit à tous les employés et travailleurs sous contrat direct leurs conditions de travail et les modalités de leur emploi, y compris leurs droits en matière de salaire et de prestations sociales.

Conditions de travail et modalités d'emploi

8. Si le client est partie à une convention collective avec une organisation de représentation des travailleurs, cette convention sera respectée. En l'absence de conventions de cette nature ou si celles-ci ne traitent pas des conditions de travail et des modalités d'emploi (telles que les salaires, les prestations sociales, les heures de travail, les dispositions relatives aux heures supplémentaires et le paiement des heures supplémentaires, les congés maladie, les congés de maternité, les vacances et les congés), le client fournira des conditions de travail raisonnables et des modalités d'emploi au moins conformes au droit national.

Représentation des travailleurs

9. Dans les pays où le droit national reconnaît les droits des travailleurs à constituer et à adhérer à des organisations de travailleurs de leur choix sans interférence et à négocier collectivement, le client se conformera au droit national. Lorsque le droit national impose des restrictions importantes en matière de représentation des travailleurs, le client permettra aux travailleurs de recourir à d'autres moyens d'expression de leurs griefs et protégera leurs droits en matière de conditions de travail et de modalités d'emploi.

10. Dans l'un ou l'autre cas décrits dans le paragraphe 9 et si le droit national est silencieux sur ce point, le client ne dissuadera pas les travailleurs de constituer ou d'adhérer aux organisations de leur choix ni de négocier collectivement et n'effectuera aucune discrimination ni aucune rétorsion contre les travailleurs qui participent à de telles organisations ou qui l'envisagent et qui négocient collectivement. Les clients collaboreront avec les représentants des travailleurs. Les représentations de travailleurs sont censées représenter équitablement les travailleurs constituant la main-d'œuvre.

Absence de discrimination et égalité des chances

11. Le client ne prendra pas de décision de recrutement sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste à pourvoir. Le client fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement et ne pratiquera aucune discrimination en matière d'aspects de la relation de travail, y compris de recrutement et d'embauche, de rémunération (salaires et prestations sociales notamment), de conditions de travail et de modalités d'emploi, d'accès à la formation, de promotion, de résiliation du contrat de travail ou de départ à la retraite et de discipline. Dans les pays où le droit national contient des dispositions relatives à la non-discrimination dans l'emploi, le client respectera le droit national. Lorsque le droit national est silencieux sur la non-discrimination à l'emploi, le

² Le terme chaîne d'approvisionnement fait référence à la fois au travail et aux matériaux inclus dans le cycle de vie d'un bien ou d'un service.

client se conformera à le présent Critère de performance. Des mesures spéciales de protection ou d'assistance à la réparation de discriminations passées ou de sélection pour un poste spécifique reposant sur les besoins inhérents à ce poste ne seront pas réputées constituer des actes de discrimination.

Plan social

12. Le client mettra au point un plan visant à atténuer les impacts négatifs d'un plan social sur les employés s'il prévoit la suppression d'un nombre important de postes ou le licenciement d'un nombre important d'employés. Ce plan sera fondé sur le principe de non-discrimination et reflètera les résultats de la consultation du client avec les employés et leurs organisations et, si besoin est, avec le gouvernement.

Mécanisme de règlement des griefs

13. Le client fournira aux travailleurs (et à leurs organisations le cas échéant) un mécanisme ou une procédure de règlement des griefs afin qu'il puissent faire valoir leurs préoccupations raisonnables relatives au lieu de travail. Le client informera les travailleurs du mécanisme de règlement des griefs au moment de l'embauche et les rendra facilement accessibles à tous. Le mécanisme doit comprendre un niveau approprié de gestion et répondre rapidement aux préoccupations au niveau de responsabilité approprié, par un processus compréhensible et transparent qui prévoit un retour d'information aux intéressés sans aucune rétorsion. Le mécanisme ou la procédure ne devrait ni empêcher ni retarder l'accès à d'autres recours juridiques ou administratifs qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ou des substituts aux mécanismes de griefs mis en place par des conventions collectives.

Protection de la main-d' œuvre

Travail des enfants

14. Le client n'emploiera pas d'enfants d'une manière qui revient à les exploiter économiquement ou dont il est probable qu'elle soit dangereuse ou qu'elle interfère avec l'éducation de l'enfant ou qu'elle soit dommageable pour sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Si le droit national prévoit l'emploi des mineurs, le client respectera les lois qui lui sont applicables. Les enfants de moins de dix-huit ans ne seront pas employés à des travaux dangereux.

Travail forcé

15. Le client n'aura pas recours au travail forcé, qui est constitué par tout travail ou service qui n'est pas exécuté volontairement mais extorqué à une personne par la menace d'application de la force ou d'une pénalité. Cette définition couvre toute sorte de travail involontaire ou obligatoire tel que le travail gratuit en remboursement de dettes, la servitude pour dettes ou des arrangements de travail analogues.

Santé et sécurité sur le lieu de travail

16. Le client fournira à ses travailleurs un environnement de travail sûr et sain, compte tenu des risques inhérents à son secteur d'activité et aux dangers particuliers de ses espaces de travail, notamment les dangers physiques, chimiques, biologiques et radiologiques. Le client prendra des mesures destinées à prévenir les accidents, blessures et maladies résultant, associés à ou intervenant dans le cadre du travail en minimisant autant qu'il sera raisonnablement possible les causes de ces dangers. Conformément à la bonne pratique³ industrielle internationale, le client traitera d'aspects comprenant : l'identification des dangers potentiels pour les travailleurs, notamment ceux qui sont susceptibles de constituer une menace pour leurs vies ; la mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination des situations ou des substances dangereuses ; la formation des travailleurs ;

³ Défini comme l'exercice de la compétence professionnelle, la diligence, la prudence et la capacité de prévision qui serait raisonnablement attendue de professionnels compétents et expérimentés engagés dans le même type d'entreprise et dans circonstances similaires sur le plan international.

la consignation par écrit et la rédaction de rapports sur les accidents, maladies et incidents du travail ; les dispositions d'urgence en matière de prévention, de préparation et de réaction.

Travailleurs non employés :

17. Dans le cadre de le présent Critère de performance, les « travailleurs non employés » désignent les travailleurs qui sont : (i) sous contrat direct avec le client ou sous contrat par l'intermédiaire d'entrepreneurs ou d'autres intermédiaires et qui (ii) effectuent un travail directement lié à des fonctions principales essentielles aux produits ou services du client pour une longue durée. Si le client recrute directement des travailleurs non employés, il devra déployer tous les efforts commercialement raisonnables pour se conformer aux dispositions de le présent Critère de performance, à l'exception des paragraphes 6, 12 et 18. En ce qui concerne les entrepreneurs ou autres intermédiaires qui fournissent des travailleurs non employés, le client déploiera des efforts commercialement raisonnables pour : (i) s'assurer que ces entrepreneurs ou intermédiaires sont des entreprises honorables et légitimes et (ii) exiger que ces entrepreneurs et intermédiaires respectent les dispositions de le présent Critère de performance, à l'exception des paragraphes 6, 12 et 13.

Chaîne d'approvisionnement

18. Les impacts associés aux chaînes d'approvisionnement seront pris en considération dans les cas où le faible coût de la main-d'œuvre est un facteur de compétitivité de l'article fourni. Le client examinera et résoudra la question du travail des enfants et du travail forcé dans sa chaîne d'approvisionnement conformément aux paragraphes 14 et 15 ci-dessus.