

Cette Recommandation 2 correspond à la Norme de performance 2. Veuillez également vous reporter aux Normes de performance 1 et 3 à 8, ainsi qu'aux Recommandations correspondantes pour plus d'informations. Les informations bibliographiques relatives aux documents de référence présents dans le texte de cette Recommandation se trouvent dans la section Références située à la fin du document.

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

¹ Ces conventions sont les suivantes :

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

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**

G1. La nature des relations entre direction et travailleurs affecte les coûts, la qualité, l'efficacité, la productivité et le service clientèle, et influence en outre la réputation d'un client. La Norme de performance 2 reconnaît que les bonnes relations entre direction et travailleurs forment un élément clé du succès global d'un client et de son projet.

G2. La Norme de performance 2 est en partie régie par un certain nombre de Conventions de l'OIT et de l'ONU. En appliquant la Norme de performance 2, le client pourra mener à bien

ses activités et ce, en parfaite cohérence avec les quatre normes fondamentales du travail, à savoir : travail des enfants, travail forcé, non-discrimination et pour finir liberté d'association et de négociation collective. En outre, la Norme de performance 2 traite d'autres domaines, notamment des conditions de travail et des modalités d'emploi, des plans sociaux ainsi que des problèmes d'hygiène et de sécurité. Certaines de ces dispositions renvoient le client aux lois qui lui sont applicables. Lorsque la loi nationale établit des normes moins strictes que celles qui sont exposées dans la Norme de performance 2, ou lorsqu'elles n'en font pas état, les clients doivent respecter les exigences de cette Norme de performance.

G3. En plus des Conventions de l'OIT mentionnées dans la Norme de performance 2 et dans cette présente recommandation, l'OIT a rédigé de nombreuses conventions sur la main-d'œuvre et les conditions de travail. Vous pouvez les consulter sur le site de l'OIT : [ILO website](#). L'OIT est très présent dans une grande partie de ses états membres et certains de ses bureaux locaux possèdent des programmes dotés d'une expertise visant à aider le secteur privé à instaurer de bonnes pratiques de travail.

G4. Il relève de la responsabilité des clients de définir si les pratiques de travail de leur entreprise sont conformes à la Norme de performance 2. Le processus traditionnel d'évaluation sociale et environnementale ne doit pas analyser les problèmes de travail autres que des considérations sur l'hygiène et la sécurité. Par conséquent, le client doit fournir à la SFI une évaluation des questions liées au travail conforme aux dispositions de la Norme de performance 2 ou apporter d'autres preuves répondant à ces exigences. La SFI aidera ses clients à appliquer la Norme de performance 2 tout au long des différentes phases d'un projet. Dans le cadre de la diligence de la SFI, la SFI passe en revue la performance globale du client, y compris ses pratiques en matière de travail et d'emploi, afin de vérifier si celles-ci présentent un risque pour le projet et pour la SFI. L'analyse initiale de la SFI sera basée sur les informations provenant du client, comme des enregistrements effectués lors de visites de contrôle ou des auto-évaluations ou des informations apportées en réponse à un ensemble de questions relatives aux pratiques de travail. Dans certains cas, la SFI peut obtenir des informations sur les pratiques de travail du client au cours d'une visite de site. Dans les pays, secteurs ou entreprises pour lesquels des problèmes ont été constatés concernant un ou plusieurs aspects de la Norme de performance 2, la SFI peut exiger une évaluation des pratiques de travail, dans le cadre de la diligence.¹ L'annexe A présente la liste des questions relative au travail pouvant être incluses dans une évaluation des pratiques de travail.

G5. Lors de la préparation à l'évaluation des pratiques de travail, il est recommandé que les clients consultent les travailleurs ainsi que les représentants des organisations de travailleurs, lorsqu'elles existent. Les actions devant être prises par le client pour être en conformité avec le droit national ou pour répondre aux exigences de la Norme de performance 2 sont intégrées au plan d'action, présenté dans la Norme de performance 1 et dans la Recommandation associée. Ce processus permettra au client d'établir ou de mettre à jour sa politique d'emploi, d'une façon bénéfique pour la pérennité de son entreprise tout en protégeant les droits des travailleurs. Le cas échéant, la SFI aidera les clients à identifier les opportunités et à répondre aux défis identifiés lors de l'évaluation. Un système de gestion compatible avec les spécifications de la

¹ Il existe de nombreuses sources fiables d'informations publiques identifiant les problèmes et risques, non seulement au niveau du pays mais aussi au niveau de l'entreprise et du secteur de l'industrie. Voir la section « Documents de référence » de ce document pour des liens vers les sites de l'Organisation internationale du travail et de la Banque mondiale offrant des informations complètes et détaillées.

Norme de performance 1 aidera les clients à mettre en œuvre une approche systématique concernant la main-d'œuvre et les conditions de travail dans leurs opérations (voir les paragraphes G1 et G3 à G6 de la Recommandation 1).

Champ d'application

3. L'applicabilité du 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 du 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 du présent Critère de performance variera de la manière suivante en fonction du type de travailleurs :

- **Employés : Toutes les dispositions du 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.

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.

G6. Les clients ont divers degrés d'influence et de contrôle sur les conditions de travail et de traitement des différents types de travailleurs associés au projet. Les exigences de la Norme de performance 2 reflètent cette réalité.

G7. **Travailleurs :** Ce terme fait référence aux employés du client et à certaines catégories de travailleurs non employés par le client, comme défini dans le paragraphe 17 de la Norme de performance 2. Veuillez aussi consulter le paragraphe d) ci-dessous.

G8. **Employés :** Le client contrôle totalement les conditions de travail et le traitement de ses employés ; les exigences de la Norme de performance 2 s'appliquent donc à ce groupe de travailleurs, à l'exception des exigences présentes dans les paragraphes 17 et 18 de cette présente Norme de performance.

G9. **Travailleurs non employés :** Les travailleurs non employés concernés par la Norme de performance 2 effectuent un travail directement lié à des fonctions principales essentielles aux produits ou services du client pour une période significative de temps. Ces travailleurs sont sous contrat direct avec le client ou par l'intermédiaire d'entrepreneurs ou autres. Bien qu'ils soient sous contrat de sous-traitance, ces travailleurs tendent à exercer des fonctions importantes au sein de son entreprise pendant une période significative de temps, comme s'ils étaient des employés supplémentaires du client. Certains paragraphes spécifiques, comme mentionné dans le paragraphe 17 de la Norme de performance 2, s'appliquent à ces travailleurs non employés.

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 du 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.

G10. La politique de ressources humaines est une déclaration des pratiques du client concernant la gestion de ses employés. L'étendue et la complexité de cette politique peuvent être adaptées en fonction de la taille et de la nature de la main-d'œuvre du client. Au minimum, cette politique doit être en accord avec les exigences de la Norme de performance 2 et contenir des informations sur les droits des employés en vertu du droit national du travail et de l'emploi. L'annexe B présente la liste des sujets généralement inclus dans une telle politique. Cette politique doit être expliquée dans un langage que les employés peuvent comprendre, ou leur être aisément accessible et écrite de façon à être facile à comprendre. L'employé doit être informé s'il est concerné ou pas par une convention collective.

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.

G11. Les clients doivent conserver des documents écrits traitant des relations de travail au moment de l'embauche de chaque employé et travailleur non employé sous contrat direct, et communiquer à ceux-ci les conditions de travail et les modalités d'emploi. Les informations enregistrées doivent couvrir les salaires et prestations sociales, les modalités d'emploi et la durée de la relation de travail, ainsi que les conditions de travail. Les conditions de travail et les modalités d'emploi doivent être communiquées aux travailleurs par voie orale ou écrite. La communication orale convient pour définir des tâches simples ou lorsque les travailleurs sont illettrés. Dans d'autres cas, les clients doivent fournir les documents relatifs aux conditions de travail et aux modalités d'emploi.

G12. De manière générale, la documentation doit être claire, facile à comprendre, et rédigée dans la langue de l'employé ou du travailleur sous contrat direct. L'étendue de la documentation peut varier en fonction de la longueur et de la nature de la relation. Par exemple, une simple affiche publique indiquant le travail à effectuer, le nombre d'heures requis, le salaire et d'autres points clés peut suffire pour des travailleurs saisonniers (avec des copies disponibles sur demande) alors que pour un emploi à plus long terme, les conditions matérielles de la relation d'emploi doivent être documentées. Dans certains pays, la législation impose la rédaction de contrats individuels. Il n'est pas nécessaire que la documentation fournie aux employés comprenne toutes les questions couvertes par le client dans ses dossiers internes, mais les employés et travailleurs sous contrat direct doivent pouvoir accéder à ces dossiers, conformément à la loi applicable.

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.

G13. Dans le cadre de la Norme de performance 2, le terme conditions de travail désigne les conditions sur le lieu de travail et le traitement des travailleurs. Les conditions sur le lieu de travail comprennent l'environnement physique, les précautions en matière de santé et de sécurité, et l'accès à des installations sanitaires. Le traitement des travailleurs inclut les pratiques disciplinaires, les raisons et le processus de résiliation du contrat des travailleurs, ainsi que le respect de la dignité du travailleur (consistant, par exemple, à éviter les punitions corporelles et les insultes).

G14. Les modalités d'emploi comprennent le salaire et les prestations sociales, les horaires de travail, les arrangements concernant les heures supplémentaires et leur paiement, ainsi que les congés maladie, les congés, les congés maternité ou les jours fériés.

G15. La Norme de performance 2 identifie deux cas distincts définissant les obligations du client pour ce qui est des conditions de travail et des modalités d'emploi. Dans le premier cas, le client est partie à une convention collective avec une organisation de représentation des travailleurs choisie par ces derniers sans interférence de l'employeur. Dans l'autre cas, il n'existe aucune convention de ce type, elle ne couvre pas tous les travailleurs employés par le client ou sous contrat avec lui, ou elle ne concerne pas les conditions de travail.

G16. Lorsque des conventions collectives sont en place, la SFI acceptera le choix du client et de l'organisation de travailleurs, à condition qu'il respecte les exigences du droit national et celles de la Norme de performance 2, selon les exigences les plus élevées.

G17. Lorsqu'il n'existe pas de convention collective, ou qu'elle ne concerne pas les conditions de travail et les modalités d'emploi, les clients doivent offrir des conditions de travail et des modalités d'emploi raisonnables qui, au minimum, respectent le droit national. La plupart des pays ont un cadre institutionnel étendu couvrant une grande partie des conditions de travail et des modalités d'emploi, tels que salaire minimum, nombre maximum d'heures de travail, paiement des heures supplémentaires, nombre minimum de jours de congés, jours fériés, congés maladie, congé maternité, et protection en matière de santé et de sécurité.

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.

G18. Une organisation de travailleurs correspond à toute organisation de représentation des travailleurs dont l'objectif consiste à soutenir et à défendre les intérêts des travailleurs pour ce qui est des conditions de travail et des modalités d'emploi.² Les organisations de travailleurs portent généralement le nom de syndicat. Les organisations des travailleurs professionnels et administratifs sont souvent appelées associations d'employés. Dans le cadre de la Norme de performance 2, ce terme exclut les organisations qui n'ont pas été choisies librement par les travailleurs concernés.

G19. Les négociations collectives consistent en des discussions et des négociations menées entre les employeurs et les représentants des organisations de travailleurs afin de déterminer les conditions de travail et les modalités d'emploi par décision conjointe.³ Elles comprennent également la mise en œuvre et l'administration de tout accord éventuel pouvant résulter de négociations collectives ainsi que la résolution d'autres questions soulevées dans le cadre de la relation de travail concernant les travailleurs représentés par l'organisation de travailleurs.

G20. Dans la grande majorité des pays membres de la SFI, les travailleurs ont le droit légal de former des syndicats ou autres organisations de travailleurs de leur choix et de négocier collectivement avec leurs employeurs. En règle générale, le droit national reflète divers accords internationaux reconnaissant et protégeant ces droits.⁴

G21. Les clients ne doivent pas interférer avec le droit des travailleurs de constituer ou d'adhérer à une organisation des travailleurs, par exemple en favorisant une organisation des travailleurs plus qu'une autre ou en limitant plus que raisonnablement l'accès des représentants de ces organisations aux travailleurs. Les organisations des travailleurs doivent être représentatives de la force de travail et agir conformément aux principes de juste représentation des travailleurs. L'annexe C présente des exemples de pratiques à haut risque vis à vis des organisations des travailleurs par les clients ou les syndicats.

G22. Les clients ne doivent pas décourager les travailleurs d'adhérer à une organisation de travailleurs, ou punir ou faire preuve de discrimination envers les travailleurs qui tentent de constituer ou d'adhérer à une organisation de travailleurs. Le refus d'employer des travailleurs qui ont été membres d'une organisation de travailleurs dans d'autres entreprises (pour des raisons sans rapport avec leur qualification ou leur performance au travail) serait considéré comme une pratique discriminatoire. D'autres formes de discrimination comprennent, entre

² Suivant la convention 87 de l'ILO sur la liberté d'association et la protection du droit à s'organiser

³ Suivant la convention 98 de l'ILO sur le droit d'organisation et de négociation collective

⁴ Les conventions internationales incluent le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU ; le Pacte international relatif aux droits civils et politiques de l'ONU ; la Convention 87 sur la liberté syndicale et le droit syndical et la Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective.

autres, la rétrogradation ou la réaffectation de travailleurs, ainsi que l'externalisation ou la mutation géographique en réponse aux activités des syndicats.

G23. Les clients doivent également permettre un accès raisonnable des représentants des organisations de travailleurs aux travailleurs qu'ils représentent. Les travailleurs doivent être libres de se rencontrer et de discuter des questions liées au lieu de travail sur site durant les pauses prévues et avant et après le travail. En outre, les travailleurs doivent être autorisés à choisir des représentants habilités à s'entretenir avec la direction, à inspecter les conditions de travail de façon appropriée et ne nuisant pas à la productivité, et à exécuter toute autre activité concernant l'organisation. Cela permet d'établir un climat de confiance et de bonne volonté avec la main d'œuvre, et prouve la volonté du client à permettre et à faciliter l'organisation des travailleurs et leur participation aux conventions collectives.

G24. Dans un nombre limité de pays, la liberté d'association des travailleurs et/ou les conventions collectives sont fortement limitées par la loi. Cette situation existe dans deux cas. Les syndicats sont interdits dans certains pays, et dans certains autres, les organisations de travailleurs peuvent exister mais doivent être approuvées par les organismes officiels du travail. Dans ces conditions, le client doit s'engager auprès des travailleurs pour résoudre les questions concernant les conditions de travail et les modalités d'emploi. Les méthodes alternatives peuvent comprendre, de façon non exclusive, la reconnaissance des comités de travailleurs et l'autorisation des travailleurs à choisir leurs propres représentants avec l'employeur, de façon à ne pas contrevenir au droit national. Si un client le demande, la SFI aidera le client à résoudre ces questions dans des cadres légaux restrictifs de cette nature.

G25. Dans un plus petit nombre de pays, la loi ne se prononce pas sur la liberté d'association des travailleurs et/ou les droits de convention collective, mais n'interdit pas les organisations de travailleurs ni les conventions collectives. Dans ces pays, le client doit s'engager auprès des travailleurs pour résoudre les questions concernant les conditions de travail et les modalités d'emploi. En cas d'absence de contraintes légales, les clients implantés dans ces pays sont encouragés à reconnaître les organisations de travailleurs si ces derniers ont décidé de constituer ou d'adhérer à de telles organisations et à s'engager dans des négociations collectives.

Non-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 client se conformera au 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.

G26. La discrimination à l'emploi est définie comme toute distinction, exclusion ou préférence au niveau du recrutement, de l'embauche, des conditions de travail ou des modalités d'emploi établies sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail et annulant ou nuisant à l'égalité des chances ou du traitement dans l'emploi ou l'occupation.⁵ Les exigences inhérentes au travail font référence aux qualifications professionnelles authentiques nécessaires pour effectuer le travail en question. Par exemple, le fait d'exiger qu'un travailleur soit suffisamment fort pour effectuer un travail dans lequel il est essentiel de soulever fréquemment de lourdes charges constitue une qualification professionnelle authentique.

G27. L'égalité des chances est le principe qui consiste à baser toutes les décisions d'emploi, telles que l'embauche et la promotion, sur la capacité d'une personne à effectuer le travail en question, sans tenir compte de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail. Pour plus d'informations sur la non-discrimination et l'égalité des chances, voir l'annexe D et le document [Good Practice Note on Non-Discrimination and Equal Opportunity](#) (Note de bonnes pratiques concernant la non-discrimination et l'égalité des chances) de la SFI. Tout client peut appliquer les principes de l'égalité des chances et de non-discrimination à l'aide de méthodes efficaces et acceptables dans le cadre légal du pays et dans son contexte culturel, tant que les méthodes en question ne compromettent pas ces principes.

G28. Les lois de la plupart des pays membres de la SFI interdisent la discrimination basée sur tout un ensemble de facteurs. En règle générale, ces lois reflètent divers accords internationaux reconnaissant et protégeant ces droits établis dans ces conventions.⁶ Même lorsque la loi reste muette à ce sujet, les clients doivent baser leurs pratiques de recrutement et d'embauche, ainsi que les conditions de travail et les modalités d'emploi, sur l'égalité des chances et la non-discrimination afin de respecter ces principes. Dans les cas où le droit national contrevient à ces principes, si un client le demande, la SFI aidera ce client à résoudre la question dans les cadres légaux restrictifs de cette nature.

G29. Les clients doivent également veiller à la protection des droits des personnes handicapées dans le cadre de toutes leurs politiques et procédures relatives à la main-d'œuvre. Les politiques et procédures relatives à la main-d'œuvre doivent être mises à la disposition des personnes handicapées pour qu'elles puissent les consulter, ce qui peut nécessiter de les

⁵ Suivant les conventions 100 et 111 de l'OIT. La Convention 111 de l'OIT et divers autres instruments internationaux ont énuméré les types de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences du travail. La Convention 111 de l'OIT définit comme discriminatoire toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet d'annuler ou de nuire à l'égalité des chances ou du traitement dans l'emploi ou l'occupation. La Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU couvre toutes les caractéristiques personnelles apparaissant dans la Convention de l'OIT et inclut également la langue, les opinions politiques ou autres, la propriété, la naissance, ou tout autre statut ; la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de l'ONU interdit également la discrimination fondée sur la descendance ou l'origine ethnique ; la Convention de l'ONU sur les droits de l'enfant interdit également la discrimination fondée sur le handicap.

⁶ De nombreuses lois sont fondées sur des conventions internationales très largement ratifiées, telles que la Convention 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération ; la Convention 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession ; la Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD) ou encore la Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

fournir sous différents formats (en gros caractères, en Braille, enregistrées sur cassette audio, etc.).⁷

G30. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance à la réparation de discriminations passées font référence aux politiques conçues pour accroître l'emploi de groupes sous-représentés dans la force de travail ou dans des occupations données afin de réparer une discrimination passée (par exemple l'action contre la discrimination), et dont l'objectif est de créer les conditions d'une réelle égalité des chances et du traitement sur le lieu de travail. Ces mesures ne sont pas considérées comme discriminatoires et peuvent être appliquées lorsque la loi le permet.

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.

G31. Le terme plan social recouvre la suppression d'un nombre important de postes d'employés ou le congédiement ou le licenciement d'un grand nombre d'employés par un employeur, généralement en raison de la fermeture d'une usine à des fins économiques. Le plan social ne couvre pas les cas isolés de rupture de contrat de travail pour faute ou départ volontaire.

G32. Dans de nombreux pays, le droit national exige que l'employeur donne préavis aux travailleurs, communautés et/ou gouvernements affectés lors de la fermeture d'entreprises ou de licenciements dépassant certains seuils donnés. Certaines lois nationales exigent que les plans sociaux soient négociés avec les organisations de travailleurs par le biais de conventions collectives. Le droit national ou les conventions collectives existantes peuvent éventuellement imposer le paiement d'une indemnité de licenciement aux travailleurs affectés.⁸

G33. Lorsqu'il est impossible d'éviter des licenciements à grande échelle, il est recommandé de mettre en place un plan de résolution des impacts négatifs de ces licenciements sur les travailleurs et leur communauté. Le plan social doit traiter des questions telles que programme des réductions, méthodes et procédures utilisées dans le cadre de ce plan, critères de sélection, indemnités de licenciement, offres d'emplois de remplacement ou aide à la reconversion et au remplacement.

⁷ Des références supplémentaires sont disponibles dans la Convention C159 de l'OIT sur la Réadaptation Professionnelle et l'Emploi des Personnes Handicapées et dans la Convention des Nations Unies sur les Droits des Personnes Handicapées.

⁸ Des directives utiles sur le plan social sont présentées dans les Principes directeurs de l'organisation de coopération et de développement économique (OCDE), disponibles sur le site :

http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_37439,00.html, ainsi que dans la déclaration tripartite des principes de l'OIT concernant les entreprises multinationales et la politique sociale, disponible sur le site :

<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>.

G34. Les critères de sélection du personnel licencié doivent être objectifs, justes et transparents. Le plan social ne doit pas être basé sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail.

G35. Les clients doivent également consulter les employés et leurs organisations lors du développement du plan social. La consultation est essentielle afin de développer des plans reflétant les préoccupations des travailleurs ainsi que leurs idées sur les méthodes permettant d'éviter ou de minimiser les licenciements, sur les critères de sélection et sur les indemnités de licenciement. Lorsque le droit national ou une convention collective existante stipule que le plan social est sujet à une convention collective, le client doit laisser suffisamment de temps pour permettre des négociations en toute bonne foi, ainsi que pour permettre l'implémentation des termes des conventions collectives applicables. Toute obligation légale imposant une période de préavis doit être respectée. Il est de bonne pratique d'établir des systèmes de règlement des griefs afin de traiter les allégations selon lesquelles certains termes du plan social n'ont pas été respectés.

G36. Il est possible que la loi exige que le gouvernement soit consulté ; les clients sont en outre encouragés à consulter le gouvernement lorsque l'échelle des licenciements risque d'avoir un impact notable sur la communauté, et lorsqu'une aide gouvernementale peut éventuellement permettre de limiter cet impact.

Pour obtenir plus d'informations sur les plans sociaux, consultez le document [Good Practice Note on Retrenchment](#) (Note sur les bonnes pratiques concernant les plans sociaux) de la SFI.

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.

G37. En offrant un système de règlement des griefs grâce auquel les travailleurs peuvent soulever des questions concernant leur lieu de travail, le client doit s'assurer que ces questions sont portées à l'attention de la direction et réglées rapidement. Il doit également fournir un retour d'informations aux personnes concernées et interdire toute rétribution liée au dépôt d'une plainte. Les mécanismes de règlement des griefs peuvent être conçus de façon à traiter les plaintes suivant un processus approprié afin de protéger la confidentialité du travailleur concerné, et doivent permettre au travailleur d'adresser ses questions ou plaintes à des personnes autres que son superviseur direct. Dans les pays possédant des processus juridiques ou administratifs visant à traiter des plaintes relatives au travail (ces processus sont présents dans la majorité des pays), le mécanisme de règlement du client ne doit pas retarder ou entraver l'accès aux recours juridiques ou administratifs prévus par la loi.

G38. Lorsque le mécanisme de règlement des griefs est fourni dans une convention collective et s'avère conforme aux exigences de la Note de performance 2, le client doit l'utiliser pour les travailleurs couverts par cette convention. Si d'autres travailleurs ne sont pas couverts par une convention, le client doit établir un mécanisme de règlement séparé pour eux.

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.

G39. Dans le cadre de la Norme de performance 2, le travail des enfants désigne le travail effectué par des enfants et qui revient à les exploiter économiquement ou dont il est probable qu'il soit dangereux ou qu'il interfère avec l'éducation de l'enfant ou encore qu'il soit dommageable pour la santé de l'enfant ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.⁹ Les obligations envers le travail des enfants s'étendent jusqu'à la chaîne d'approvisionnement du client, comme indiqué dans le paragraphe 18 de la Norme de performance 2.

G40. Presque tous les pays membres de la SFI imposent des restrictions légales sur le travail des enfants, mais les termes varient.¹⁰

G41. Si la SFI est approchée par un client potentiel employant, utilisant ou bénéficiant en toute connaissance de cause du travail des enfants, ou si le travail des enfants est découvert dans le cadre de la diligence menée par la SFI, cette dernière ne traitera pas le projet, sauf si le client peut apporter la preuve qu'il éliminera le travail d'enfants avant de recevoir un financement de la SFI, conformément au paragraphe ci-dessous.

G42. La présence de travail des enfants peut ne pas être immédiatement évidente au moment de la diligence ou du financement. Les mesures à prendre lors de la découverte du travail des enfants dans une entreprise représentent un défi certain pour le client. Retirer leur emploi aux

⁹ Convention des Nations unies sur les droits de l'enfant, Article 32.1

¹⁰ La définition de ce qui constitue l'emploi inacceptable des enfants dans le cadre de la Norme de performance 2 est basée sur la convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, datant de 1990, et qui a été ratifiée par la quasi-totalité des pays membres de la SFI. Les conventions 138 et 182 de l'OIT offrent des directives supplémentaires. La Convention 138 de l'OIT exige que les états membres ratifiant la convention définissent un âge minimum au moins égal à l'âge limite de scolarité obligatoire, ou au moins égal à 15 ans (14 pour les pays moins développés). Un travail peu pénible, ne présentant aucun danger pour la santé ou le développement de l'enfant, et ne risquant pas d'interférer avec sa scolarité, peut être autorisé pour les enfants âgés de 12 à 14 ans dans les pays moins développés. La Convention 182 de l'OIT définit et interdit les « pires formes » du travail des enfants, y compris : (i) toutes les formes d'esclavage, de servitude pour dette, et de travail forcé ou obligatoire ; (ii) la prostitution ou la production de matériel pornographique ; (iii) les activités illicites, la production et le trafic de stupéfiants ; (iv) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquels ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants. Pour ce qui est du projet du client, ceci constitue la continuation de la politique adoptée en 1998 par la SFI concernant le travail des enfants dommageable.

enfants risque de rendre leur situation financière encore plus difficile. La SFI n'a pas vocation à ce que ses clients rendent encore plus difficile la situation des enfants dans le besoin. En revanche, les clients doivent immédiatement retirer aux enfants les tâches qui sont dangereuses, dommageables ou inappropriées à leur âge. Les enfants d'âge scolaire ne peuvent être employés qu'en dehors des heures d'école. Les enfants ayant dépassé l'âge scolaire mais qui effectuent des tâches dangereuses doivent les voir remplacer par des tâches non dangereuses. Les clients doivent examiner les conditions sur le lieu de travail (c'est-à-dire les conditions d'hygiène et de sécurité, y compris l'exposition aux machines, aux substances toxiques, à la poussière et au bruit, la ventilation, les heures de travail et la nature des tâches) afin de s'assurer que les enfants employés légalement ne sont pas exposés à des conditions pouvant leur être dommageables. Pour que cette opération soit efficace, les clients doivent examiner les tâches spécifiquement dangereuses pour les enfants et déterminer si l'emploi interfère avec l'accès à l'éducation.

G43. Les clients doivent définir un âge de travail dans l'entreprise qui doit au minimum être conforme au droit national et à la Norme de performance 2 et développer une politique d'entreprise contre l'emploi, l'utilisation ou le profit du travail des enfants. Dans les pays ou les secteurs présentant un risque de travail des enfants, les clients doivent examiner et conserver des copies de documentation vérifiable, en plus de ceux requis dans le paragraphe 7 de la Norme de performance 2, concernant l'âge et le profil d'emploi de toutes les personnes de moins de 18 ans travaillant dans l'entreprise, avec une attention particulière portée aux personnes d'âge scolaire. Dans le cadre des bonnes pratiques, les clients doivent maintenir sur site la documentation légale de tous les travailleurs de moins de 18 ans.

G44. Le trafic humain, à savoir le déplacement forcé de personnes au-delà des frontières internationales pour l'exploitation de leur travail, a été identifié comme un problème international. Les clients doivent demander des informations et soulever ces questions auprès des sous-traitants fournissant de la main-d'œuvre et des produits afin de ne pas bénéficier de ces pratiques coercitives. De plus amples informations se trouvent dans le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) (voir la section Références).

G45. Pour obtenir plus d'informations, voir le document [Good Practice Note, Addressing Child Labor in the Workplace and Supply Chain](#) (Note de bonnes pratiques, *Lutte contre le travail des enfants sur le lieu de travail et dans la chaîne d'approvisionnement*) de la SFI.

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.

G46. Le travail forcé désigne tout travail ou service qui n'est pas effectué de façon volontaire, et est exigé ou imposé à un individu sous la menace de la force ou d'une peine quelconque.¹¹ Le travail forcé couvre toute sorte de travail involontaire ou obligatoire tel que le travail gratuit

¹¹ Suivant la convention 29 de l'OIT sur le travail forcé.

en remboursement de dettes, la servitude pour dettes ou des arrangements de travail analogues. Une forme courante de travail gratuit en remboursement de dettes s'apparente à la pratique d'un travail forcé gratifié de compensations autres que de l'argent, à savoir par exemple de la nourriture ou un hébergement, et au bout duquel le travailleur ne peut s'en acquitter et quitter son travail. La servitude pour dettes désigne des pratiques qui imposent le travail forcé en créant des dettes ou autres obligations (par exemple déduction du salaire par mesure disciplinaire) qui ne sont pas basées sur un objectif économique valide et mutuellement bénéfique, et qui doivent être remboursées par le travail dans des termes tels qu'elles empêchent effectivement le travailleur de quitter son travail. Les arrangements de travail analogues comprennent par exemple l'imposition d'une caution, la restriction de la liberté de mouvement, les périodes de préavis excessives, les amendes importantes ou inappropriées ou la perte de salaires préalablement gagnés, dans le but d'empêcher les travailleurs de quitter leur emploi volontairement dans le cadre de leurs droits légaux, ou encore toute clause contractuelle limitant ou empêchant la démission durant une certaine période. Les travailleurs migrants sont particulièrement vulnérables à ces types d'arrangements. Les obligations relatives au travail forcé s'étendent jusqu'à la chaîne d'approvisionnement du client, comme indiqué dans le paragraphe 18 de la Norme de performance 2.

G47. Le droit national de la grande majorité des pays membres de la SFI interdit les pratiques de travail forcé. La convention 29 de l'OIT sur le travail forcé et obligation, qui forme la base de la définition ci-dessus, a été ratifiée par la grande majorité des pays membres de la SFI.¹²

G48. La relation de travail doit être librement choisie et libre de toute menace. L'imposition du travail forcé viole les droits fondamentaux du travailleur, et retarde le développement économique en conservant le capital dans des secteurs qui ne survivraient pas en l'absence de ces pratiques. La SFI ne finance pas les projets qui emploient, utilisent ou bénéficient en toute connaissance de cause du travail forcé, comme défini ci-dessus.¹³ Si la SFI est approchée par un client potentiel employant, utilisant ou bénéficiant en toute connaissance de cause du travail forcé, ou si le travail forcé est découvert dans le cadre de la diligence menée par la SFI, cette dernière ne traitera pas le projet, sauf si le client peut apporter la preuve qu'il éliminera le travail forcé avant de recevoir un financement de la SFI, conformément au paragraphe ci-dessous.

G49. Les pratiques de travail forcé peuvent ne pas être immédiatement évidentes. Si le travail forcé est découvert dans la force de travail ou dans la chaîne d'approvisionnement du client, il est nécessaire de prendre immédiatement les mesures adéquates pour éliminer les pratiques d'obligation des travailleurs et pour les remplacer par des modalités d'emploi pouvant être librement choisies et ne recréant pas des conditions de coercition.

G50. Les clients doivent éviter tout type de coercition physique des travailleurs, par exemple la restriction des mouvements ou les punitions corporelles ayant l'effet du travail forcé. Un exemple de ces pratiques est le fait d'enfermer les travailleurs sur leur lieu de travail ou dans des logements de travailleurs. Les clients n'ont pas le droit de conserver les documents d'identité et les passeports des travailleurs d'une façon qui restreint la liberté de mouvement de ces derniers, intentionnellement ou effectivement.

¹² La Convention 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé offre des directives supplémentaires.

¹³ Voir également <http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/IFCExclusionList>

G51. Les obligations concernant le travail gratuit en remboursement de dettes, la servitude pour dettes ou autres accords de travail analogues sont parfois transmises d'une génération à l'autre. Les clients doivent éviter toute pratique ayant pour effet de créer des obligations de dette incorrectes ou impossibles à payer, par exemple des frais de logement et de repas inappropriés dans le cadre de la relation de travail. Les clients doivent également exercer leur diligence envers les entrepreneurs et sous-traitants clés, de façon à ne pas bénéficier en toute connaissance de cause de pratiques conduisant à l'exploitation ou à l'esclavage des travailleurs.

G52. Les personnes faisant l'objet de trafic humain et les travailleurs migrants n'ayant pas de statut légal dans un pays se trouvent dans une situation qui les rend particulièrement vulnérables au travail forcé, par exemple par le biais de la servitude pour dettes envers des « courtiers du travail » qui pratiquent des tarifs exorbitants pour placer les travailleurs dans des entreprises ou fermes étrangères. Le trafic humain, à savoir le déplacement forcé de personnes au-delà des frontières internationales pour l'exploitation de leur travail, a été identifié comme un problème international. Les clients doivent demander des informations et soulever ces questions auprès des sous-traitants fournissant de la main-d'œuvre afin de ne pas bénéficier de ces pratiques coercitives. L'exercice de la diligence doit être respecté lorsque le projet du client se trouve dans une zone d'exportation car ces dernières sont généralement exemptes de droits du travail nationaux ou les appliquent peu. Les travailleurs migrants sont l'un des groupes qui ont été identifiés comme particulièrement vulnérables au trafic humain et au travail forcé. Plusieurs institutions s'intéressent au problème, parmi lesquelles L'OIT et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).

G53. Le travail des prisonniers doit normalement être considéré comme du travail forcé. Dans certaines situations, des détenus se portent volontaires pour effectuer certains travaux dans des secteurs tels que la production agricole ou encore la fabrication de produits d'usage courant. Si un tel travail se composait d'une part importante et irremplaçable de la chaîne d'approvisionnement du client, ce dernier doit fournir une analyse détaillée du statut du travail proposé à la prison.

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 ; 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.

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 des circonstances similaires sur le plan international.

G54. Les termes hygiène et sécurité sur le lieu de travail font référence à la gamme d'initiatives destinées à protéger les travailleurs des blessures ou maladies associées à l'exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou au cours du travail. Les dangers peuvent être dus aux matériaux (y compris des substances et agents chimiques, physiques et biologiques), aux conditions environnementales ou aux conditions de travail (par exemple les environnements pauvres en oxygène, les températures excessives, la ventilation insuffisante, le manque d'éclairage, les systèmes électriques défaillants ou les tranchées non étayées), ou aux processus de travail (y compris les outils, les machines et l'équipement). Les pratiques d'hygiène et de sécurité comprennent l'identification des dangers potentiels et leur résolution, y compris la conception, le test, le choix, la substitution, l'installation, l'arrangement, l'organisation, l'utilisation et la maintenance des lieux, des environnements et des processus de travail afin d'éliminer ou de minimiser les risques encourus par les travailleurs.

G55. La plupart des pays ont des lois régulant l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail (HST) et les conditions sur le lieu de travail¹⁴, que le client se doit de respecter. Des renseignements supplémentaires concernant la gestion des problèmes d'hygiène et de sécurité conformément aux bonnes pratiques industrielles internationales sont fournies dans les directives générales sur l'environnement, la santé et la sécurité et dans les directives par secteur industriel du Groupe de la Banque mondiale.

G56. Il est recommandé d'éliminer les sources de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, plutôt que de permettre à ces risques de perdurer et de fournir un équipement de protection personnel aux travailleurs. Cependant, lorsque ce risque est inhérent au projet ou lorsque pour une raison quelconque il est impossible de l'éliminer complètement, le client doit prendre les mesures de protection appropriées et fournir gratuitement l'équipement de protection personnel adéquat au travailleur. Les mesures et l'équipement de protection peuvent par exemple être nécessaires pour éviter l'exposition lors du travail à des matériaux dangereux tels que l'amiante, qui a été classé comme un carcinogène de groupe 1 par de nombreuses organisations nationales et internationales.

G57. Les travailleurs doivent être formés sur tous les aspects concernant l'hygiène et la sécurité associés à leur travail, y compris les arrangements à prendre en cas d'urgence. Les travailleurs ne doivent pas être exposés à des mesures disciplinaires ou à des conséquences négatives lorsqu'ils indiquent ou soulèvent des questions concernant les conditions d'hygiène et de sécurité.

G58. Le client doit documenter et rapporter les accidents et les maladies professionnelles, y compris les blessures occasionnées au public. Les données de suivi des travailleurs (telles que les niveaux d'exposition et les tests sanitaires) doivent être conservées.

¹⁴ Les parties à l'OIT ont également négocié de nombreuses conventions traitant de ces questions, tant au niveau général qu'au niveau d'industries spécifiques. Ces conventions comprennent entre autre la convention 155 de l'OIT sur l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail ; le protocole 155 de 2002 pour la Convention 155 ; la convention 162 sur l'amiante et la convention 174 sur la prévention des accidents industriels majeurs.

G59. Les clients doivent étendre l'hygiène et la sécurité de l'environnement de travail aux travailleurs sous contrat et à tous les autres travailleurs fournissant des services associés au projet dans les locaux ou sur les sites du client. Les spécifications des contrats des sous-traitants fournissant des travailleurs dans les locaux ou sur les sites de travail du client doivent comprendre des conditions les obligeant à respecter les exigences d'hygiène et de sécurité sur l'environnement de travail du client, à la fois pour satisfaire aux exigences de la Norme de performance 2 et pour réduire les risques et la responsabilité du client. Afin de réduire les risques et responsabilités, et d'améliorer les performances, la SFI conseille à ses clients d'exiger que les entrepreneurs, sous-traitants et fournisseurs hors site clés suivent les mêmes pratiques.

G60. Le Plan d'action du client doit traiter les dangers identifiés au cours de l'évaluation qui n'ont pas encore été résolus par le client. Le système de gestion sociale et environnementale global requis par la Norme de performance 1 doit être conçu de façon à pouvoir prendre en charge les questions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail qui auraient éventuellement été oubliées. Le système de gestion doit comprendre une révision et un contrôle réguliers des problèmes de sécurité, de l'environnement de travail ambiant, et des autres indicateurs de l'hygiène et de la sécurité sur le lieu de travail. Les bonnes pratiques consistent à appliquer les informations recueillies et toute mesure corrective nécessaire dans le cadre d'un processus continu destiné à améliorer les conditions et la gestion de l'hygiène et de la sécurité sur le lieu de travail.

G61. La préparation et les réactions aux situations d'urgence doivent être adaptées aux risques encourus par l'organisation, et doivent inclure une approche intégrée de la réponse à apporter aux situations d'urgence et de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, du public et de l'environnement - tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des limites physiques du projet. Les installations encourageant des risques d'incendie doivent disposer de plans d'évacuation bien compris par les travailleurs, et ayant fait l'objet d'exercices. Les plans d'urgence doivent couvrir toutes les personnes normalement présentes sur le site du client, soit dans le cadre de leur travail, soit en visite, notamment les travailleurs (réguliers ou en sous-traitance), les visiteurs agréés et les clients. Les arrangements doivent être préparés en accord avec les agences et services d'urgence externes, tels que les sapeurs-pompiers et les équipes d'intervention d'urgences locales, et doivent inclure des communications adéquates avec les travailleurs et avec les autorités externes si nécessaire. Pour plus d'informations à ce propos, y compris certains éléments de base des plans de préparation et de réaction aux situations d'urgence, veuillez consulter les Recommandations de la Norme de performance 3 sur la prévention et la réduction de la pollution, et de la Norme de performance 4 sur la santé et la sécurité communautaires.

Travailleurs non employés :

17. Dans le cadre du 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 du 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

Recommandation 2

Main-d'œuvre et conditions de travail

31 juillet 2007

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 du présent Critère de performance, à l'exception des paragraphes 6, 12 et 13.

G62. Ces travailleurs non employés sont sous contrat direct avec le client ou par l'intermédiaire d'entrepreneurs ou autres. Bien qu'ils soient externalisés par le client, ces travailleurs tendent à exercer des fonctions importantes au sein de son entreprise pour une longue durée, comme s'ils étaient des employés suppléants du client.

G63. Il est nécessaire de procéder à une analyse de l'entreprise et du jugement du client avant de pouvoir déterminer quel groupe de travailleurs non employés s'inscrit dans le cadre de la Norme de performance 2. Ce tableau d'exemples ci-dessous représente le type de travail pouvant représenter une fonction principale telle que définie dans la Norme de performance 2 ainsi que le type de travail ne représentant pas une fonction principale :

Fonctions principales (couvertes par la Norme de performance 2)	Fonctions non principales (non couvertes par la Norme de performance 2)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailleurs exerçant des fonctions régies par un contrat clés en main ou EPC (Engineering, procurement, construction) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Journaliers embauchés pour une courte durée et exerçant des activités de construction limitées.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ (lorsqu'un client fournit des services bancaires) travailleurs non employés fournissant des services de sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (lorsqu'un client fournit des services bancaires) particuliers sous contrat ponctuel pour installer du matériel de surveillance
<ul style="list-style-type: none"> ▪ (lorsqu'un client travaille dans la production) travailleurs non employés transportant régulièrement des produits finis aux distributeurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (lorsqu'un client travaille dans la production) particuliers fournissant des services d'alimentation aux travailleurs du client, à moins que ce dernier n'exerce directement cette fonction
<ul style="list-style-type: none"> ▪ (lorsqu'un client travaille dans la production agricole) travailleurs effectuant à plusieurs reprises des tâches saisonnières nécessaires à la récolte du produit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (lorsqu'un client travaille dans la production agricole) particuliers sous contrat ponctuel pour mettre à nu un terrain et le rendre cultivable

La prestation de services professionnels (par exemple, comptabilité, services juridiques) par des entreprises externes n'est pas couverte par la Norme de performance 2.

G64. La majorité des lois nationales traitent de la main-d'œuvre contractuelle, bien que les termes varient beaucoup d'un pays et d'un type de main-d'œuvre contractuelle à l'autre. Le client doit se conformer aux exigences locales sur des sujets tels que le salaire minimum, les horaires de travail, le paiement des heures supplémentaires, les conditions de santé et de sécurité, les contributions aux plans d'assurance et de retraite, et autres conditions d'emploi soumises à la législation pour ce qui est des travailleurs non employés sous contrat direct.

G65. Les clients doivent déployer tous les efforts commercialement raisonnables pour ne pas bénéficier de pratiques de travail injustes appliquées par leurs sous-traitants et intermédiaires. Cette notion comporte la mise en place d'obligations pour les sous-traitants ou autres intermédiaires fournissant des travailleurs non employés au client ; des visites imprévues et des inspections visuelles sur le lieu de travail et l'exercice d'une diligence raisonnable lors de la supervision des sous-traitants et des intermédiaires fournissant des travailleurs. Le client devra déployer tous les efforts commercialement raisonnables pour se renseigner sur les antécédents ou la situation actuelle des sous-traitants ou des intermédiaires fournissant des travailleurs non employés. Le client doit exercer une diligence raisonnable en vue de s'assurer que les sous-traitants ou intermédiaires lui fournissant des travailleurs non employés se conforment aux exigences légales.

G66. Il est de bonne pratique pour les clients de procéder à des inspections visuelles sur l'ensemble des personnes travaillant sur leur site, bien que certaines catégories de travailleurs ne soient pas couvertes par la Norme de performance 2.

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.

G67. La chaîne d'approvisionnement désigne à la fois le travail et les matériaux relatifs à un bien ou un service. Une chaîne d'approvisionnement de biens peut comporter des fournisseurs de matières premières ainsi que des fournisseurs de pièces ou de composants nécessaires à l'assemblage et à la production. La chaîne d'approvisionnement de multinationales peut être très importante et à dimension mondiale tandis que la chaîne d'approvisionnement d'entreprises nationales ou de moindre envergure sera plus petite et à dimension locale, comportant des entrepreneurs, des sous-traitants et des travailleurs locaux.

G68. Lorsque les tarifs des biens et des services du client dépendent de la compétitivité de matériaux et d'éléments clés essentiels à la réalisation de biens et de services, et le faible coût de la main-d'œuvre est un facteur de compétitivité des prestations fournies, le client doit revoir sa chaîne d'approvisionnement afin de détecter des impacts négatifs potentiels et d'identifier tout risque envers le projet et lui-même dans le processus d'évaluation. Il est de bonne pratique pour le client de traiter de questions relatives au travail, notamment celles mentionnées dans la Norme de performance 2, dans sa chaîne d'approvisionnement en exerçant le contrôle et une influence sur le fournisseur de matériels et d'articles, adaptée au degré de risque et d'impact. Outre l'atténuation des risques, une gestion efficace des questions relatives au travail peut aboutir à un avantage compétitif et stratégique, et notamment à l'amélioration de la qualité, la réduction des coûts et la sécurité concernant les fournitures. Les documents et outils de bonne pratique pour la gestion de la chaîne d'approvisionnement connaissent un développement rapide grâce à des initiatives de responsabilité sociale des entreprises émanant de diverses organisations du secteur¹⁵.

¹⁵ Par ex. The International Federation of Purchasing and Supply Management (IFPSM)
The Chartered Institute of Purchasing and Supply
Institute for Supply Management
L'initiative « Comment gérer votre chaîne d'approvisionnement de façon durable » de Triple Innova

G69. L'efficacité relative au traitement de la chaîne d'approvisionnement va dépendre de l'emprise que pourra exercer le client. Lorsque la viabilité des entreprises d'une chaîne de fournisseurs intégrée dépend du client, l'emprise du client et le risque pris par ce dernier au sujet du manque possible de performances du fournisseur seront élevés. Puisque la chaîne d'approvisionnement s'étend jusqu'au marché des produits de base dans lequel les opérations du client importent peu, l'analyse de la chaîne d'approvisionnement du client reflétera simplement des questions sectorielles et non des opportunités d'atténuation propres à un projet. Lorsque le client est engagé dans des opérations complexes avec plusieurs niveaux de fournisseurs, son emprise diminuera vers le niveau de fournisseurs le plus distant. Par conséquent, le client doit s'attacher au premier niveau de fournisseurs et si possible au niveau secondaire pour avoir un impact significatif.

G70. Pour ce qui est du travail des enfants et du travail forcé tels que définis dans la Norme de performance 2, le client doit exercer une diligence raisonnable dans sa chaîne d'approvisionnement pour éviter tout bénéfice ou gain financier découlant de ces pratiques. Les clients doivent s'engager à exercer une diligence supplémentaire lorsque de telles pratiques sont répandues ou qu'il est connu qu'elles existent dans des maillons de la chaîne d'approvisionnement de certains secteurs industriels ou de zones géographiques donnés. Les gains financiers provenant du travail des enfants constituent un risque, particulièrement lorsque le coût de la main-d'œuvre joue un rôle dans la compétitivité des biens ou services offerts par le client. Les clients doivent exercer leur influence dans toute la mesure du possible pour éradiquer le travail des enfants et le travail forcé dans leur chaîne d'approvisionnement.

Annexe A
Contenu du composant Évaluation des pratiques de travail d'une évaluation sociale et environnementale

L'évaluation des pratiques de travail peut s'effectuer à différents niveaux, suivant l'évaluation initiale de la FSI sur les risques que les pratiques de travail posent au projet. L'évaluation des pratiques de travail doit comprendre l'examen des politiques d'emploi du client potentiel, l'adéquation des politiques existantes, et la capacité des responsables à mettre ces politiques en œuvre.

L'évaluation peut comprendre les éléments suivants :

- Description de la main-d'œuvre – Ceci comprend le nombre des employés, les types de tâches et de compétences requises, et la composition de la main-d'œuvre (sexe, âge, statut minoritaire, etc.).
- Description des conditions de travail et des modalités d'emploi – Un exemplaire de la politique des ressources humaines appliquée par le client doit être fourni. Le client doit indiquer si les travailleurs sont organisés, et à quelle(s) organisation(s) de travailleurs ils appartiennent. Toutes les conventions collectives s'appliquant au projet doivent être indiquées.
- Description des types de relations de travail – Une description de la structure de la chaîne d'approvisionnement du client sera incluse.
- Description de l'environnement de travail et identification des problèmes éventuels d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail – Ceci inclut des mesures d'atténuation mises en place pour assurer la protection des travailleurs ou pour éliminer les risques identifiés. L'évaluation doit couvrir à la fois les risques causés par le fonctionnement et les opérations ordinaires et ceux qui sont associés à des conditions plus rares et à des accidents connus pour présenter un risque dans l'industrie ou la localité. L'évaluation doit identifier les zones de travail, l'équipement et les processus pouvant nécessiter une nouvelle conception, une réduction des risques ou des mesures destinées à contrôler le danger.
- Respect des lois nationales portant sur l'emploi et le travail – La nature de toute infraction à la loi du travail applicable ainsi que les étapes de réparation entreprises doivent être décrites.
- Description des conditions dans le projet du client, le secteur ou le pays pouvant entraîner un risque d'infraction aux lois de l'emploi et du travail ou aux exigences de la Norme de performance 2 dans le projet du client ou au niveau des sous-traitants et fournisseurs principaux.
- Aspects de la politique d'emploi du client pour lesquels des améliorations pourraient être requises au vu des exigences de la Norme de performance 2 ou du droit national – Le client doit tirer parti de cette opportunité pour identifier les faiblesses éventuelles de sa politique de ressources humaines ou de ses pratiques d'emploi et les modifications qui pourraient améliorer les performances de son entreprise.

Annexe B
Contenu d'une politique de ressources humaines

En règle générale, une politique de ressources humaines traite des points suivants :

- Droit à et paiement des salaires ; déductions de salaire autorisées ;
- Paiement des heures supplémentaires ; heures de travail et maximum légal autorisé ;
- Droit aux absences en raison de jour férié, de congés, de maladie, de blessure, de maternité, ou autre raison ;
- Droit aux prestations sociales ;
- Droit des employés de constituer et d'adhérer à des organisations de travailleurs de leur choix, sans aucune interférence ou conséquence au niveau de l'emploi, et de négocier collectivement avec l'employeur ;
- Procédures et droits touchant à la discipline et au licenciement ;
- Conditions de travail ;
- Sécurité et hygiène sur le lieu de travail, et préparation aux situations d'urgence ;
- Exigences et procédures concernant les promotions ;
- Opportunités de formation professionnelle ;
- Autres sujets couverts par la loi et par la Norme de performance 2 ;

La politique de ressources humaines constitue un cadre idéal pour les déclarations de politique de l'entreprise concernant le travail des enfants et l'égalité des chances.

Annexe C
Organisations de travailleurs -- Pratiques à haut risque

Dans certaines circonstances, il est possible que les organisations de travailleurs ou les relations des employeurs avec ces organisations aient été entachées de corruption. Par exemple, lorsque la loi n'autorise qu'une seule organisation à établir des conventions collectives avec un employeur, il peut arriver que les organisations corrompues, conçues pour empêcher la présence d'organisations de travailleurs autonomes, soient employées pour favoriser l'enrichissement d'individus associés à ces projets, ou pour le bénéfice de l'employeur, ou les deux. Dans d'autres cas, les employeurs ont payé les organisations de travailleurs afin de gagner le contrôle de ces organisations. Que la corruption soit le fait de l'organisation de travailleurs elle-même ou de l'employeur, ces arrangements ne sont pas conformes aux objectifs et exigences de la Norme de performance 2. Si un client pense être confronté à une organisation corrompue, il devra peut-être faire appel à une aide extérieure. Celle-ci peut prendre la forme d'une assistance de la part des autorités publiques, ou de la création d'une méthode permettant aux travailleurs de choisir l'organisation les représentant de façon à éviter l'intervention d'intermédiaires corrompus.

Dans certains pays où les lois protègent la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs, d'autres lois ou pratiques permettent également la présence d'organisations dominées par l'employeur sur le lieu de travail. Dans de tels cas, la Norme de performance 2 stipule que le client doit permettre aux travailleurs de choisir leur organisation sans interférence de sa part, et doit ensuite négocier collectivement avec le représentant choisi par les travailleurs.

La question se pose parfois de savoir si un groupe affirmant représenter les travailleurs est une organisation de travailleurs ou un parti politique. Dans la plupart des pays, la loi spécifie qu'un groupe doit s'établir en tant qu'organisation de travailleurs, syndicat ou agent de négociation collective. Il est à noter que, suivant les termes de la convention 87 de l'OIT et la plupart des lois nationales, les organisations de travailleurs et des employeurs ont le droit d'organiser leurs activités et de déterminer leur affiliation sans interférence de la part d'autres parties ou des autorités publiques. Ceci inclut les activités politiques et législatives des organisations de travailleurs et d'employés.

Annexe D
Gestion de la discrimination

La SFI reconnaît la diversité de culture des pays dans lesquels elle offre un financement. Elle reconnaît également que résoudre les questions de discrimination résultant de normes culturelles ou de pratiques locales (et qui sont parfois même incorporées dans le droit) représente un défi complexe. Cependant, au vu des avantages sociaux, économiques et commerciaux indissociables découlant de l'égalité des chances devant l'emploi, ainsi que des dommages causés par la discrimination, la SFI encourage ses clients à porter un regard positif sur l'égalité des chances et la diversité de la main-d'œuvre. Les entreprises qui ont fait place à la diversité ont constaté qu'elles en tiraient divers avantages commerciaux, tels qu'un meilleur moral et une plus grande rétention des employés, et une réduction des plaintes et des litiges. Ce changement dans l'attitude des entreprises est reflété par des modifications du cadre réglementaire dans l'ensemble du monde, où l'on constate un glissement de lois se contentant d'interdire la discrimination vers des lois imposant la prévention de la discrimination et la promotion de l'égalité.

Les clients peuvent agir de façon proactive pour créer un environnement de travail dans lequel l'égalité de l'accès à l'emploi et l'égalité du traitement au travail sont une réalité, dans l'ensemble de la relation de travail, du recrutement à la retraite. Ces actions peuvent par exemple comprendre des campagnes de recrutement visant à attirer des travailleurs issus de groupes sous-représentés dans la main-d'œuvre ; des programmes de sensibilisation et de formation destinés aux responsables et aux travailleurs ; des politiques contre le harcèlement porteuses de la détermination du client à faire disparaître ces pratiques sur le lieu de travail ; et une formation de développement des compétences destinée à augmenter les chances de promotion des travailleurs. Lorsqu'une formation est offerte, elle doit être accessible à tous les travailleurs pour lesquels elle est pertinente, sans aucune discrimination.

La discrimination sexuelle peut se manifester différemment des autres formes de discrimination, et les clients doivent examiner leurs politiques et leurs pratiques afin de s'assurer qu'elles n'affectent pas négativement les femmes ou les hommes. Les clients doivent par exemple s'assurer que les femmes ont accès aux mêmes possibilités d'avancement de carrière que les hommes, et ne doivent pas les exclure du champ des considérations sur la base de stéréotypes, ou parce qu'elles n'ont pas suivi une formation qui n'a pas été offerte aux membres féminins du personnel. En mettant en place des politiques saines de congé maternité permettant aux femmes d'équilibrer leurs diverses responsabilités en tant que travailleur et tant que mère, les clients éviteront les problèmes de discrimination et retiendront les travailleurs expérimentés. Dans certains pays, il est courant que les employeurs exigent un test de grossesse et licencient (ou refusent d'embaucher) les femmes enceintes. Même lorsqu'elle ne contrevient pas au droit national, cette pratique n'est pas en conformité avec la Norme de performance 2.

Les clients doivent impliquer les travailleurs et les organisations de travailleurs afin d'identifier et de traiter tout problème de discrimination sur le lieu de travail. Dans certains cas, les politiques ou les pratiques des organisations de travailleurs peuvent contribuer à ou soutenir par erreur les pratiques discriminatoires. Il est de bonne pratique pour les clients d'inviter les organisations de travailleurs à participer au développement des politiques d'égalité des chances. Il est possible que ces organisations aient constaté l'effet discriminatoire de politiques dont le client n'a pas conscience. Les organisations de travailleurs peuvent éduquer les travailleurs et leur expliquer les raisons pour lesquelles la discrimination n'est pas acceptable, et peuvent participer à l'établissement d'un environnement de travail positif et ouvert.

Références

Quelques-unes des exigences définies dans la Norme de performance 2 sont en partie régies par les normes mises en place par des accords internationaux négociés par le biais de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) (<http://www.ilo.org/ilorex>) et des Nations Unies (ONU), ceci étant indiqué dans chaque cas :

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

La liste des huit conventions de l'OIT et des pays qui les ont ratifiées est disponible sur le site : <http://www.ilo.org/ilorex/english/index.htm>. Le texte des conventions de l'OIT et la liste des pays les ayant ratifiées sont disponibles sur le site : <http://www.ilo.org/ilorex/english/convdisp2.htm>

En 1998, les membres de l'OIT se sont accordés sur une « Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail » (<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>), qui stipule que « l'ensemble des membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les huit conventions en question (présentes ci-dessus), ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions ». La liste des pays membres de l'OIT est quasiment identique à celle des pays membres de la SFI. La grande majorité des pays membres de la SFI ont ratifié au moins certaines des huit conventions de l'OIT qui, ensemble, représentent les quatre normes fondamentales du travail. En outre, la plupart des pays membres de la SFI ont mis en place des lois du travail reflétant ces huit conventions fondamentales, qu'ils aient ou non ratifié ces conventions. Lorsque ces normes n'ont pas été expressément incluses dans le droit national, la SFI travaillera avec les clients afin d'identifier et d'implémenter les normes pertinentes, comme décrit dans la Norme de performance 2 et dans la Recommandation jointe.

Autres références aux documents relatifs à l'OIT dans la Norme de performance 2 :

- Convention 155 de l'OIT sur l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail
- Protocole 155 de l'OIT de 2002 pour la convention sur l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail
- Convention 162 de l'OIT sur l'amiante
- Convention 174 de l'OIT sur la prévention des accidents industriels majeurs

Plusieurs des sujets couverts par la Norme de performance 2 (indiqués dans les sections appropriées) sont également du ressort d'accords internationaux négociés par l'intermédiaire des Nations Unies :

Recommandation 2

Main-d'œuvre et conditions de travail

31 juillet 2007

- Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU
- Pacte international de l'ONU relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- Pacte international de l'ONU relatif aux droits civils et politiques
- Convention de l'ONU sur les droits de l'enfant
- Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale
- Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

La liste des six conventions de l'ONU et des pays qui les ont ratifiées est disponible sur le site : <http://www.ohchr.org/english/law/index.htm>. Le statut de ratification de chaque convention, par pays, est disponible sur le site : <http://www.unhchr.ch/pdf/report.pdf>

Voir également la « Convention de l'ONU sur les Droits des Personnes Handicapées », qui élabore en détail les droits des personnes handicapées et définit un code de mise en œuvre. <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>

« Protocole optionnel de la Convention de l'ONU sur les Droits des Personnes Handicapées » <http://www.un.org/disabilities/convention/optprotocol.shtml>

Les conseils, recommandations et adjudications émises par les organisations suivantes apportent également des conseils utiles :

- Le *Comité d'experts pour l'application des conventions et des recommandations de l'OIT* – passe périodiquement en revue la façon dont les pays membres ont implémenté les conventions de travail qu'ils ont ratifiées. Une base de données de recherche permet d'accéder aux résultats du comité sur les infractions par pays et par domaine. Disponible sur le site : <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>
- Le *Comité sur la liberté d'association de l'OIT* – étudie les allégations d'infraction au droit à s'organiser et à la négociation collective. Cette organisation tripartite (gouvernement, employeur et syndicat) à neuf membres passe en revue les plaintes concernant le non-respect des pays des principes de liberté d'association et de négociation collective, que les pays aient ou non ratifié les conventions 87 et 98 de l'OIT. Pour des exemples de cas, consultez le site : <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm> puis cliquez sur « Cases of the Committee on Freedom of Association » (Cas du Comité sur la liberté d'association). Les cas sont présentés par pays et par cas.
- La *Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale* – pour obtenir des directives sur le plan social. Disponible sur le site : <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>
- *Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) - Directives à destination des entreprises multinationales* – pour obtenir des directives sur le plan social. Disponible sur le site : http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_1_37439,00.html

- L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) est une organisation intergouvernementale établie en 1951. Elle est bâtie sur le principe que des migrations humaines et ordonnées sont bénéfiques pour les migrants et la société.
<http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp>

La SFI et la Banque mondiale ont publié divers documents et références :

- *Note sur les bonnes pratiques : Résolution de la question du travail des enfants sur le lieu de travail et dans la chaîne d'approvisionnement* (SFI, 2002) – présente des approches de bonne pratique que des entreprises ont appliqué avec succès en vue de gérer les risques associés au travail des enfants sur leurs propres lieux de travail et sur ceux de leurs vendeurs et fournisseurs
http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Publications_GoodPractice
- *Note sur les bonnes pratiques : Gestion du plan social* (SFI, 2005) offre des conseils visant à prévoir et à gérer le processus de plan social au cours duquel de nombreuses pertes d'emplois sont anticipées.
http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Publications_GoodPractice
- *Note sur les bonnes pratiques : Non-discrimination et égalité des chances* (SFI, 2005) offre des conseils aux clients de la SFI et à d'autres employeurs des marchés émergents visant à promouvoir l'égalité et la diversité et à surmonter certaines pratiques discriminatoires, tout en admettant que ce sujet peut souvent s'avérer difficile et controversé.
http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Publications_GoodPractice
- *Directives environnementales : Hygiène et sécurité* (SFI, 2003) – s'applique aux lieux de travail associés aux projets de la SFI et fournit des directives dans certains domaines relatifs à l'hygiène et à la sécurité
[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/qui_OHS/\\$FILE/OHSguideline.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/qui_OHS/$FILE/OHSguideline.pdf)
- « *Trousse à outils* » de la Banque mondiale sur les Normes internationales du travail (Banque mondiale) – Informations générales sur les quatre principes et droits fondamentaux au travail de la SFI. Cette trousse à outils propose également des liens vers d'autres sources d'informations utiles.
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:20224298~menuPK:584854~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html>
- Banque mondiale - *Informations sur les programmes du marché de l'emploi* (Banque mondiale) – informations utiles pour les clients confrontés à des plans sociaux de grande envergure.
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:20223809~menuPK:584846~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html>

- Les directives générales sur l'environnement, la santé et la sécurité, ainsi que les directives de la SFI sur l'environnement, la santé et la sécurité qui sont spécifiques à un secteur particulier, s'appliquent à tous les lieux de travail associés aux projets de la SFI et fournissent des directives d'ordre général et spécifique concernant l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail.
[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote_2/\\$FILE/GuidanceNote2.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote_2/$FILE/GuidanceNote2.pdf).

Exemples de sources d'informations relatives aux rapports des pays sur les pratiques de travail :

- *Ministère américain des Affaires étrangères - Rapports annuels par pays sur les droits de l'homme* – couvrent la plupart des pays. La section 6 de ces rapports couvre un grand nombre des questions du travail abordées dans la Norme de performance 2.
<http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2003>
- Confédération internationale des syndicats libres (ICFTU) – rapports par pays sur les performances au niveau du droit du travail.
<http://www.icftu.org/list.asp?Language=EN&Order=Date&Type=WTORReports&Subject=ILS>

Exemples de sources d'informations relatives à la gestion de la chaîne d'approvisionnement :

- The International Federation of Purchasing and Supply Management (IFPSM) est un groupe de 43 associations d'achat nationales et régionales au niveau mondial. Au sein de ce cercle, il est possible de joindre environ 200 000 professionnels de l'approvisionnement.
<http://www.ifpmm.org/>
- The Chartered Institute of Purchasing and Supply (CIPS) a pour but de promouvoir et de développer des standards élevés de compétence, aptitude et intégrité professionnelle parmi les personnes qui travaillent dans le domaine des achats et de la gestion de la chaîne d'approvisionnement.
<http://www.cips.org/>
- Institute for Supply Management
<http://www.ism.ws/>
- L'initiative « Comment gérer votre chaîne d'approvisionnement de façon durable » de Triple Innova
<http://www.triple-innova.com>