

**Déclaration de principes tripartite
sur les entreprises multinationales et la politique sociale
(Déclaration sur les EMN)**

**▶ Un outil d'auto-évaluation
pour les entreprises**

Version 1.0

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022
Première édition 2022

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN). Un outil d'auto-évaluation pour les entreprises. Version 1.0. Bureau international du Travail – BIT, 2022.

ISBN 978-92-2-035413-1 (print)
ISBN 978-92-2-035414-8 (web PDF)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

Création graphique, conception typographique, mise en pages, impression, édition électronique et distribution.

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: JMB-REP

► Table des matières

1. Introduction	2
Pourquoi procéder à une auto-évaluation par rapport aux principes de la Déclaration sur les EMN?	6
Qu'est-ce qui distingue cet outil d'auto-évaluation d'autres outils d'évaluation?	7
2. Effectuer l'auto-évaluation	9
Utiliser l'outil d'auto-évaluation	9
Analyser les résultats et déterminer les suites à donner	9
3. Structure de l'outil d'auto-évaluation	11
4. Questions d'auto-évaluation pour les entreprises	13
Section Politique générale de la Déclaration sur les EMN	13
Section Emploi de la Déclaration sur les EMN	19
Section Formation de la Déclaration sur les EMN	35
Section Conditions de travail et de vie de la Déclaration sur les EMN	38
Section Relations professionnelles de la Déclaration sur les EMN	44
5. Conclusion	54
Annexe: Outils et ressources du BIT	56

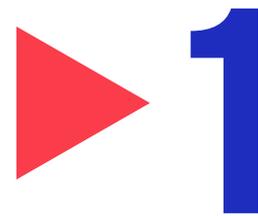
▶▶ La Déclaration sur les EMN fournit des orientations claires sur la façon dont les entreprises peuvent contribuer à travers leurs opérations à l'échelle mondiale à la concrétisation du travail décent. Ses recommandations, qui se fondent sur les normes internationales du travail, traduisent de bonnes pratiques pour toutes les entreprises et mettent aussi en lumière le rôle du gouvernement pour favoriser la bonne conduite des entreprises, ainsi que le rôle crucial du dialogue social.

▶ **Guy Ryder**, Directeur général du BIT

▶▶ Les employeurs ont toujours soutenu la Déclaration sur les EMN. Il s'agit d'un instrument important sur la conduite responsable des entreprises pour les entreprises et les mandants tripartites de l'OIT. Cet outil d'auto-évaluation aidera les entreprises à faire pleinement usage de la Déclaration et de ses orientations. L'objectif n'est pas de procéder à une validation externe, à un exercice de benchmarking, ou à une certification des entreprises, mais de permettre aux praticiens dans les entreprises de mieux comprendre les différentes dispositions de la Déclaration et la manière dont elle s'applique à eux.

▶ **Roberto Suárez Santos**, Secrétaire général de l'OIE





Introduction

► 1. Introduction

Cet outil d'auto-évaluation pour les entreprises a été mis au point en soutien aux entreprises qui souhaitent comparer leurs politiques et pratiques sociales aux orientations fournies par la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN).

La Déclaration sur les EMN est l'outil d'orientation le plus complet et ayant une portée mondiale sur les politiques du travail et de l'emploi. C'est le seul instrument international dans ce domaine ayant été négocié et adopté par les gouvernements et les représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs du monde entier. En tant que tel, il fournit des orientations d'importance aux entreprises.

Les trois principaux points de référence pour l'entreprise responsable sont la *Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (Déclaration sur les EMN de l'OIT), les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (Principes directeurs de l'OCDE) et les *Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* (Principes directeurs des Nations unies). Ils sont alignés et se complètent mutuellement.

Ces instruments prévoient que toutes les entreprises - indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur contexte opérationnel, de leur propriété et de leur structure - évitent et remédient aux incidences négatives dans lesquelles elles sont impliquées. L'implication d'une entreprise peut provenir de ses propres activités ainsi que de celles de ses relations commerciales. Les «incidences» concernent la manière dont les activités de l'entreprise affectent les droits de l'homme, dont les droits du travail font partie intégrante. Ces incidences peuvent être positives et/ou négatives; les entreprises devraient chercher à éliminer les incidences négatives et identifier les possibilités de contribuer positivement.

Ces instruments encouragent également les entreprises à contribuer au développement durable des pays dans lesquels elles opèrent.

Qu'est-ce que la Déclaration sur les EMN?

La Déclaration sur les EMN est le seul instrument de l'OIT qui fournit des orientations directes aux entreprises. Adoptée à l'origine en 1977 par les gouvernements et les représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs du monde entier, elle a depuis été régulièrement actualisée afin de refléter de nouvelles réalités économiques. En 2017, le Conseil d'administration du BIT a adopté à l'unanimité une version révisée tenant compte de l'augmentation des investissements et des échanges internationaux, du développement des chaînes d'approvisionnement mondiales ainsi que des évolutions survenues au sein et en dehors de l'OIT, notamment l'adoption de nouvelles normes internationales du travail, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies et le Programme de développement durable à l'horizon 2030.



Les principes de la Déclaration sur les EMN s'adressent aux entreprises multinationales et nationales, aux gouvernements des pays du siège et des pays d'accueil, ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs.

Ces principes ne visent pas à instaurer ou à faire subsister des différences de traitement entre entreprises multinationales et entreprises nationales. Ils traduisent de bonnes pratiques pour toutes les entreprises. Chaque fois que les principes de la Déclaration sur les EMN sont applicables tant aux entreprises multinationales qu'aux entreprises nationales, on devrait attendre des unes et des autres la même conduite en général et les mêmes pratiques sociales en particulier.

Les principes de la Déclaration sur les EMN ont pour but de guider les entreprises dans les mesures et actions qu'elles prennent et les politiques sociales qu'elles adoptent, y compris celles qui s'appuient sur les principes de la Constitution de l'OIT et sur les conventions et recommandations internationales du travail pertinentes. Les orientations fournies portent sur une série de sujets liés aux activités de l'entreprise, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, les relations professionnelles et la politique générale, qu'il est recommandé aux entreprises d'observer, sur une base volontaire.

Elles peuvent également aider les entreprises à déterminer des moyens de contribuer véritablement et de manière efficace au Programme de développement durable à l'horizon 2030, ce qui, compte tenu de la crise provoquée par la pandémie de COVID-19, est devenu plus urgent que jamais. La Déclaration sur les EMN fournit des recommandations sur la façon dont les entreprises peuvent contribuer positivement au progrès économique et social et à la concrétisation du travail décent pour tous, et atténuer et résoudre les difficultés que les opérations des entreprises peuvent soulever.

La Déclaration sur les EMN – Des recommandations dans cinq domaines

Politique générale

- ▶ Gouvernements
- ▶ Entreprises
- ▶ Principes et droits fondamentaux au travail
- ▶ Diligence raisonnable
- ▶ Consultations entre pays du siège et pays d'accueil

Emploi

- ▶ Promotion de l'emploi
- ▶ Secteur formel
- ▶ Sécurité sociale
- ▶ Travail forcé
- ▶ Travail des enfants
- ▶ Égalité de chances et de traitement
- ▶ Sécurité de l'emploi

Formation

- ▶ Politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi
- ▶ Offrir des opportunités de formation et d'apprentissage tout au long de la vie

Conditions de travail et de vie

- ▶ Salaires, prestations et conditions de travail
- ▶ Sécurité et santé au travail

Relations professionnelles

- ▶ Liberté syndicale et droit d'organisation
- ▶ Négociation collective
- ▶ Consultation
- ▶ Accès aux recours et examen des réclamations
- ▶ Règlement des conflits au travail

Pour encourager l'application des principes de la Déclaration sur les EMN par l'ensemble des parties, le Conseil d'administration du BIT a adopté une série d'outils opérationnels, y compris: un mécanisme de suivi au niveau régional; la promotion au niveau national, notamment par des points focaux nationaux désignés sur une base tripartite; l'assistance technique du BIT apportée à l'échelon national; des informations et orientations fournies par le Helpdesk du BIT pour les entreprises sur les normes internationales du travail; le dialogue entre entreprises et syndicats pour discuter de questions d'intérêt mutuel; et une procédure d'interprétation.

Pour plus d'informations, vous pouvez visiter le portail de l'OIT dédié à la Déclaration sur les EMN: www.ilo.org/declarationemn.

La consultation est un thème récurrent tout au long de la Déclaration sur les EMN: sur le lieu de travail entre les représentants de la direction et les travailleurs et/ou leurs représentants; entre les entreprises, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs; et entre les pays du siège et les pays d'accueil des entreprises multinationales sur des questions d'intérêt mutuel.

Afin de promouvoir davantage la Déclaration sur les EMN et d'encourager l'application de ses principes, le BIT a mis au point cet outil d'auto-évaluation en collaboration avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Il est conçu pour que des entreprises – quels que soient leur taille et leur secteur d'activité – puissent comparer leurs politiques et leurs pratiques aux principes de la Déclaration sur les EMN. Cet outil a pour but d'encourager la réflexion et d'identifier les domaines dans lesquels l'entreprise applique les principes de la Déclaration sur les EMN et ceux dans lesquels elle pourrait améliorer ses politiques et ses pratiques, voire les mettre en place si celles-ci n'existent pas encore. Il peut également aider à identifier des sujets d'intérêt ou de préoccupation communs en vue de possibles consultations entre la direction et les travailleurs et leurs représentants, dans le cadre de processus d'amélioration continue. Les informations recueillies dans le cadre de ce processus d'auto-évaluation pourraient également servir à étayer les procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. En revanche, l'outil n'est pas destiné à être utilisé pour démontrer la conformité à une tierce partie.

Entreprises multinationales

Si la Déclaration sur les EMN ne contient pas de définition juridique des entreprises multinationales, elle indique que *«les entreprises multinationales comprennent les entreprises – qu'elles soient entièrement ou partiellement détenues par l'État ou qu'elles soient privées – qui possèdent ou contrôlent des moyens de production ou de distribution, des services ou d'autres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège. Elles peuvent être de grande ou de petite taille et avoir leur siège dans une quelconque partie du monde. Le degré d'autonomie de chaque entité par rapport aux autres au sein des entreprises multinationales est très variable d'une entreprise à l'autre, selon la nature des liens qui unissent ces entités et leur domaine d'activité et compte tenu de la grande diversité qui caractérise les entreprises concernées du point de vue des formes de propriété, de la taille, de la nature des activités et du lieu d'implantation. Sauf indication contraire, le terme «entreprise multinationale», tel qu'il est utilisé dans la présente Déclaration, se réfère aux diverses entités (société mère, entité locale ou les deux, ou encore ensemble du groupe), entre lesquelles se répartissent les responsabilités, dans l'idée qu'elles coopéreront et s'entraideront, le cas échéant, pour être mieux à même d'observer les principes énoncés dans cette Déclaration. À cet égard, il tient aussi compte du fait que les entreprises multinationales fonctionnent souvent à travers leurs relations avec d'autres entreprises, dans le cadre de leur processus de production global, et qu'à ce titre elles peuvent servir l'objet visé par la présente Déclaration.»* (Paragraphe 6)

Pourquoi procéder à une auto-évaluation par rapport aux principes de la Déclaration sur les EMN?

- Pour identifier des possibilités de contribuer à une croissance économique inclusive et à l'objectif d'un travail décent pour tous dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.
- Pour identifier des moyens d'atténuer et de résoudre les difficultés que les opérations de l'entreprise peuvent soulever.
- Pour consulter les représentants des travailleurs concernant l'impact des politiques et pratiques sociales en vigueur dans l'entreprise sur le personnel. Ces consultations peuvent être utiles pour rassembler des informations, identifier les points forts et les points faibles de l'entreprise dans ce domaine et faciliter le suivi des mesures prises.
- Pour identifier des moyens d'améliorer les politiques et les performances sociales et économiques de l'entreprise.
- Pour faire en sorte que les activités de l'entreprise soient davantage en phase avec les objectifs de développement et les priorités nationales des pays dans lesquels elle exerce ses activités.

L'outil d'auto-évaluation s'articule autour de questions basées sur les recommandations de la Déclaration sur les EMN. La section 2 donne des orientations sur la manière de procéder à l'auto-évaluation. La section 3 présente la structure de l'outil d'auto-évaluation. La section 4 contient l'outil sous forme de tableau qui peut être rempli en ligne et sauvegardé. Les entreprises qui souhaitent obtenir des informations additionnelles peuvent consulter l'Annexe où figurent les principaux outils et ressources du BIT destinés aux entreprises, en lien avec chacune des questions.

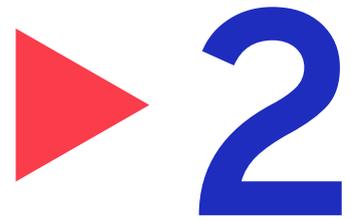
Qu'est-ce qui distingue cet outil d'auto-évaluation d'autres outils d'évaluation?

De nombreux outils d'évaluation ont été mis au point ces dernières années pour aider les entreprises à évaluer les incidences sociales, environnementales, économiques et sur le développement de leurs activités, tels que:

- ▶ Les lignes directrices du GRI pour le reporting développement durable (lignes directrices du GRI) élaborées par la *Global Reporting Initiative*;
- ▶ L'outil d'auto-évaluation mis au point par le Pacte mondial des Nations Unies;
- ▶ Le *SDG Compass* mis au point par la GRI, le Pacte mondial des Nations Unies et le Conseil mondial des entreprises pour le développement durable (WBCSD);
- ▶ L'outil d'évaluation du respect des droits de l'homme (HRCA) mis au point par l'Institut danois des droits de l'homme;
- ▶ Les indicateurs de performance du standard SA8000 établie par *Social Accountability International*;
- ▶ Le cadre de reporting sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, élaboré par Shift et Mazars.

Lorsqu'il s'agit de la dimension sociale et du travail des pratiques des entreprises, ces outils font généralement référence aux normes de l'OIT, en particulier aux principes et droits fondamentaux au travail.

Cet outil d'auto-évaluation a pour but d'aider les entreprises à comparer leurs politiques et leurs pratiques aux principes de la Déclaration sur les EMN, et à identifier d'éventuelles carences ou améliorations possibles.



Effectuer l'auto-évaluation

► 2. Effectuer l'auto-évaluation

Utiliser l'outil d'auto-évaluation

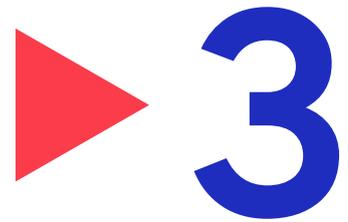
Pour que l'auto-évaluation soit efficace, les personnes chargées de la réaliser devront, d'une part, avoir une bonne connaissance des politiques, procédures et pratiques en vigueur dans l'entreprise, et d'autre part, avoir accès à des informations/données fiables sur les effets réels de ces politiques et pratiques.

En plus de consultations avec les organisations de travailleurs, il pourra également être utile de recueillir l'avis de parties extérieures à l'entreprise – gouvernement(s), partenaires commerciaux, société civile, ou population locale – pour permettre à l'entreprise de mieux comprendre les questions d'intérêt mutuel et les points à améliorer en ce qui concerne les incidences de ses activités sur les travailleurs, les communautés locales et les sociétés.

Analyser les résultats et déterminer les suites à donner

Si l'auto-évaluation fait apparaître des carences ou des points à améliorer, l'entreprise devrait envisager de prendre des mesures en conséquence.

Idéalement, l'entreprise devrait remédier à toute carence ressortant de l'auto-évaluation, cela étant, il se peut qu'elle doive établir des priorités en fonction du risque et de la gravité des violations réelles ou potentielles des droits. Dans ce cas, toute carence en rapport avec le respect de la législation nationale et des principes et droits fondamentaux au travail (liberté syndicale, reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination du travail des enfants, élimination du travail forcé et de la discrimination) devra être traitée en priorité.



Structure de l'outil d'auto-évaluation

▶ 3. Structure de l'outil d'auto-évaluation

L'outil d'auto-évaluation s'articule autour de questions basées sur les recommandations de la Déclaration sur les EMN qui s'adressent spécifiquement aux entreprises. Il suit la structure et les sections de la Déclaration sur les EMN.

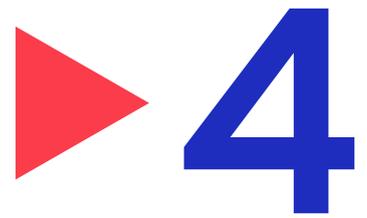
Pour chaque question, des renvois sont faits aux ODD correspondants ainsi qu'aux indicateurs pertinents contenus dans d'autres outils d'évaluation.

Les orientations sont fournies sous forme de questions ou de suggestions d'informations à fournir.

- ▶ **Politiques et procédures pertinentes:** L'entreprise a-t-elle mis en place une politique et/ou une procédure en rapport avec un principe de la Déclaration sur les EMN?
- ▶ **Exemples d'actions:** Données ou autres informations pouvant être utiles pour analyser ce que fait l'entreprise et comment.
- ▶ **Statut actuel/commentaires:** Quelles sont les performances actuelles de l'entreprise dans ce domaine en termes de politiques et de procédures pertinentes, de collecte de données ou d'autres actions?
- ▶ **Opportunités d'amélioration et actions suggérées:** Qu'est-ce qui fonctionne bien? Qu'est-ce qui a été négligé? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré? Quelles mesures pourrait-on envisager de prendre pour répondre au(x) difficulté(s) identifiée(s)? Une fois décidées, ces mesures peuvent servir de base à d'autres évaluations et actions de la part de l'entreprise.

Dans le cas des entreprises multinationales procédant à l'auto-évaluation, cet outil tient compte du fait que ces entreprises peuvent avoir une politique interne globale, mais qui pourrait s'adapter à chaque marché et contexte local - notamment au cadre juridique - en particulier pour ce qui est des procédures. Par conséquent, il pourra s'avérer utile de mener plusieurs évaluations adaptées à chaque contexte local, puis de rassembler l'ensemble des résultats dans une seule évaluation globale au niveau du siège. Les utilisateurs pourront à cet effet passer en revue les questions afin de déterminer lorsque cela est utile, de manière à apporter des réponses les plus précises possible.

L'**Annexe** fournit un aperçu d'**outils et de ressources du BIT** susceptibles d'aider les entreprises dans leurs politiques et pratiques sociales, ainsi que des informations sur les **instruments de l'OIT pertinents** (conventions, recommandations ou protocoles de l'OIT).



Questions d'auto-évaluation pour les entreprises

► 4. Questions d'auto-évaluation pour les entreprises

Section Politique générale de la Déclaration sur les EMN

1. L'entreprise a-t-elle mis en place des politiques et des procédures pour s'assurer que ses activités s'alignent avec les législations et réglementations nationales, les pratiques locales et les normes internationales, et respectent les engagements qu'elle a librement souscrits?

► paragraphe 8 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise dispose-t-elle d'un processus pour suivre les développements législatifs concernant les droits des travailleurs qui sont pertinents pour les opérations de l'entreprise?	Informations recueillies régulièrement à partir de bases de données sur la législation nationale en matière de travail, de sécurité sociale et de droits de la personne, telles que NATLEX .		
L'entreprise a-t-elle mis en place des politiques, des procédures et/ou des mécanismes pour s'assurer que ses activités sont conformes aux législations et réglementations nationales ainsi qu'aux principes énoncés dans les normes internationales pertinentes? <i>NB: Parmi les normes internationales spécifiquement destinées aux entreprises figurent les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, la Déclaration de l'OIT sur les EMN et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.</i>	Mesures prises pour remédier à la situation lorsque des amendes ou d'autres sanctions ont été subies par l'entreprise pour infraction à la législation ou aux réglementations d'un pays.		

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise se familiarise-t-elle avec les pratiques locales dans les pays où elle exerce ses activités, afin de s'adapter à la manière dont les entreprises locales respectent les droits des travailleurs?	Mesures prises pour s'assurer que les activités de l'entreprise tiennent compte des pratiques locales.		
L'entreprise a-t-elle mis en place une procédure visant à réexaminer les engagements qu'elle a librement souscrits? <i>NB: Exemples d'engagements librement souscrits: participation à des réseaux d'entreprises, au Pacte mondial des Nations Unies, conventions collectives et accords-cadres internationaux.</i>	Mesures prises à la suite d'un réexamen des engagements souscrits.		

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 16 (cible 16.3); GRI: 419-1.

2. L'entreprise contribue-t-elle à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre de ses activités?

► paragraphe 9 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise a-t-elle adopté une politique de respect des principes et droits fondamentaux au travail?</p> <p><i>NB: Les principes et droits fondamentaux au travail sont les suivants:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;</i> - <i>L'élimination du travail forcé ou obligatoire;</i> - <i>L'abolition du travail des enfants;</i> - <i>L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.</i> 	<p>Des procédures sont mises en place pour mettre en œuvre la politique.</p> <p>Des données sur les activités de l'entreprise, qui ont contribué à la concrétisation des principes et droits fondamentaux au travail ont été collectées.</p>		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions fondamentales n^{os} [29](#), (et son [protocole](#)), [87](#), [98](#), [100](#), [105](#), [111](#), [138](#) et [182](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cibles 8.7 et 8.8).

3. L'entreprise a-t-elle une politique de respect des droits de l'homme?

► paragraphe 10(c) de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise a-t-elle une politique de respect des droits de l'homme, c'est-à-dire pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> - éviter d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par ses propres activités, et remédier à ces incidences lorsqu'elles se produisent; - s'efforcer de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à ses activités, produits ou services par ses relations commerciales, même si elle n'a pas contribué à ces incidences? <p><i>NB: Les droits de l'homme internationalement reconnus sont, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme ainsi que les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.</i></p>	<p>Procédures adoptées pour mettre en œuvre la politique.</p>		

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cibles 8.7 et 8.8); Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (paragraphe 11 à 24); GRI: 412-1, 414-1 et 414-2; HRCA: C.1.1; SA8000 (9.10.1); Cadre de reporting sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (partie C); Pacte mondial des Nations Unies: HU.12.

4. L'entreprise fait-elle preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme?

► paragraphes 10(d) et (e) de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise fait-elle preuve de diligence raisonnable afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, sur les droits de l'homme dans lesquelles elle pourrait avoir une part, que ce soit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - par le biais de ses propres activités; ou - du fait de ses relations commerciales? 	<p>Il existe des procédures pour identifier les groupes potentiellement touchés et d'autres parties prenantes concernées, notamment les organisations de travailleurs.</p> <p>Augmentation progressive de la part des partenaires commerciaux sélectionnés sur la base de critères relatifs aux droits de l'homme, en particulier dans les domaines traités dans la Déclaration sur les EMN.</p>		
<p>Ce processus comprend-il de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, y compris des organisations de travailleurs, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité?</p>	<p>Les consultations tenues avec des groupes particuliers ainsi que l'issue de ces consultations font l'objet d'un suivi.</p>		
<p>Ce processus tient-il compte en permanence du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social?</p> <p><i>NB: Voir l'Annexe pour des ressources sur la conduite de la diligence raisonnable sur des sujets sélectionnés.</i></p>	<p>Concernant les questions sociales et relatives au travail, les consultations tenues avec les travailleurs et les organisations syndicales font l'objet d'un suivi.</p>		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions fondamentales n^{os} [29](#), (et son [protocole](#)), [87](#), [98](#), [100](#), [105](#), [111](#), [138](#) et [182](#), Conventions n^{os} [135](#) et [144](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cibles 8.7 et 8.8); Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (paragraphes 11 à 24); GRI: 412-1, 414-1 et 414-2; HRCA: C.1.1; SA8000 (9.10.1); Cadre de reporting sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (partie C); Pacte mondial des Nations Unies: HU.12.

5. L'entreprise tient-elle compte des objectifs de politique générale des pays dans lesquels elle opère?

► paragraphe 11 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise a-t-elle mis en place un système pour s'informer des priorités nationales de développement fixées par les pays dans lesquels elle opère?</p> <p><i>NB: L'alignement des efforts de l'entreprise sur les priorités nationales de développement favorise les synergies pour relever les défis qu'une entreprise ne peut pas relever seule. Cet alignement renforce également le rôle du gouvernement en tant que principal acteur responsable de la réalisation des ODD, notamment l'ODD 8 sur le développement économique inclusif et le travail décent.</i></p> <p><i>Les sources suivantes pourront être utiles pour se renseigner sur les priorités de développement des pays: sources d'information publiques ou agences gouvernementales consultées pour déterminer les priorités de développement, (telles que le Plan d'action national pour la réalisation des ODD), le Programme Pays de promotion du Travail Décent ou d'autres documents publics, ainsi que les agences de promotion des investissements ou les ministères concernés (travail, industrie, agriculture, mines, etc.).</i></p>	<p>Participation à des concertations ou à des groupes de travail portant sur des priorités nationales particulières, comme la promotion de l'emploi des jeunes.</p> <p>Contribution aux priorités nationales de développement et aux objectifs sociaux fixés par le gouvernement.</p>		
<p>L'entreprise mène-t-elle des consultations avec les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs du pays sur ces objectifs de politique générale?</p>	<p>Adhésion à une ou plusieurs organisations nationales d'employeurs ou à d'autres associations professionnelles.</p>		

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 17.

Section Emploi de la Déclaration sur les EMN

A) Promotion de l'emploi

6. L'entreprise s'efforce-t-elle d'améliorer les possibilités et normes d'emploi?

► paragraphe 16 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise tient-elle compte de la politique et des objectifs du gouvernement en matière d'emploi dans chaque pays où elle a des activités (le cas échéant)?</p> <p><i>NB: La création d'emplois est définie comme le nombre net d'emplois créés.</i></p>	<p>Initiatives prises pour accroître les possibilités d'emploi, en tenant compte des objectifs fixés par le gouvernement dans tous les pays où l'entreprise exerce ses activités.</p> <p>Système mis en place pour suivre le nombre net d'emplois créés avec ventilation par sexe, âge, nationalité (local ou international) et catégories professionnelles.</p>		
<p>L'entreprise s'efforce-t-elle d'améliorer la stabilité de l'emploi?</p>	<p>Initiatives prises par l'entreprise pour améliorer la stabilité de l'emploi.</p> <p>Données collectées sur les emplois créés, ventilées par type de contrat (permanent, temporaire, à temps partiel, à temps plein).</p>		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions n^{os} [122](#) et [168](#). Recommandations n^{os} [122](#), [169](#) et [176](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cibles 8.3 et 8.6); GRI: 202-2.

7. Avant de commencer ses activités, l'entreprise consulte-t-elle, dans les cas appropriés, les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs?

► paragraphe 17 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise consulte-t-elle, dans tous les cas appropriés, les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que possible ses plans en matière d'emploi avec les politiques nationales de développement social?</p> <p><i>NB: La consultation est appropriée lorsque les opérations auront des répercussions importantes sur la main-d'œuvre, les entreprises locales connexes et la communauté d'accueil. L'objectif est de faciliter l'entrée de l'entreprise dans l'environnement d'accueil et de créer un mécanisme de dialogue pour traiter les problèmes qui pourraient survenir, tout en respectant l'autonomie et les droits de l'entreprise.</i></p>	<p>Informations recueillies sur la fréquence et les résultats des consultations avec les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs.</p>		
<p>Poursuit-elle ces consultations avec toutes les parties intéressées, y compris les organisations de travailleurs, après avoir démarré ses activités dans un pays?</p>			

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions n^{os} [122](#) et [168](#). Recommandations n^{os} [122](#), [169](#) et [176](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cibles 8.3 et 8.6).

8. Le cas échéant, l'entreprise donne-t-elle la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil?

► paragraphe 18 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise a-t-elle mis en place des politiques et des programmes qui donnent la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil à tous les niveaux?	<p>Initiatives prises pour promouvoir l'emploi, l'épanouissement professionnel et l'avancement des ressortissants du pays.</p> <p>Données collectées et ventilées par sexe sur l'emploi des ressortissants du pays à divers niveaux – emplois qualifiés, supervision, direction.</p>		
L'entreprise coopère-t-elle, le cas échéant, avec les représentants des travailleurs qu'elle emploie ou des organisations de travailleurs et avec les autorités gouvernementales?	Mesures de coopération prises pour éliminer tout obstacle structurel au recrutement de travailleurs locaux (p. ex. révision des descriptifs de poste, large diffusion des offres d'emploi par des voies appropriées, traduction des offres dans une langue locale, etc.).		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions n^{os} [122](#) et [168](#). Recommandations n^{os} [122](#), [169](#) et [176](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cibles 8.3 et 8.6); GRI: 202-2.

9. Lorsqu'elle investit dans des pays en développement, l'entreprise tient-elle compte de la nécessité de recourir à des techniques qui génèrent des emplois, directement ou indirectement?

► paragraphe 19 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise évalue-t-elle l'impact sur l'emploi des choix techniques opérés dans le pays d'accueil?	Données collectées concernant l'impact de ces choix sur l'emploi.		
L'entreprise adapte-t-elle les techniques aux besoins et caractéristiques des pays d'accueil?	Contributions pour adapter ou mettre au point des techniques appropriées dans le pays d'accueil.		
L'entreprise contribue-t-elle, lorsque cela est possible, à l'élaboration de techniques appropriées dans le pays d'accueil?	Participation à des programmes – des projets de recherche, par exemple – pour mettre au point ou adapter des techniques appropriées dans le pays d'accueil.		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions nos [122](#) et [168](#). Recommandations nos [122](#), [169](#) et [176](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cibles 8.3 et 8.6).

10. L'entreprise établit-elle des liens avec des entreprises locales dans des pays en développement?

► paragraphe 20 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise s'approvisionne-t-elle localement lorsque cela est possible et faisable?</p> <p><i>NB: Cela peut concerner des pièces et des équipements, mais aussi des biens et des services accessoires – restauration, réparation de matériel, etc.</i></p>	<p>La priorité donnée aux partenaires locaux fait partie des critères de sélection des fournisseurs et prestataires.</p> <p>Initiatives prises pour faciliter l'intégration des entreprises locales dans la chaîne de valeur de l'entreprise (p. ex. consultation des organisations d'employeurs; formation pour aider des producteurs locaux à respecter certaines normes de qualité; collaboration avec les ministères du travail, de l'agriculture, de l'industrie, etc.).</p>		
<p>Si l'entreprise transforme des matières premières, cherche-t-elle à le faire localement?</p>	<p>Données recueillies sur la transformation de matières premières effectuée localement, p. ex. part du budget des achats dépensée auprès de fournisseurs locaux.</p>		

Normes internationales du travail pertinentes: Recommandations n^{os} [189](#) et [193](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cibles 8.3 et 8.6); GRI: 204-1.

11. L'entreprise contribue-t-elle aux efforts déployés par le pays pour faciliter la transition vers l'économie formelle?

► paragraphe 21 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise vérifie-t-elle que ses partenaires commerciaux et leurs employés sont enregistrés en vertu de la législation nationale?	<p>Procédure mise en place pour vérifier que les partenaires commerciaux et leurs employés opèrent dans l'économie formelle.</p> <p>Procédure mise en place pour faciliter la formalisation des partenaires et de leurs employés qui n'opèrent pas encore dans l'économie formelle.</p>		
L'entreprise participe-t-elle au dialogue et aux initiatives visant à soutenir les efforts déployés par le pays pour faciliter la transition vers l'économie formelle?			

Normes internationales du travail pertinentes: Recommandations n^{os} [169](#), [189](#) et [193](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cible 8.3).

B) Sécurité sociale

12. L'entreprise a-t-elle pris des mesures pour compléter les systèmes publics de sécurité sociale?

► paragraphe 22 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise évalue-t-elle le niveau de protection sociale de ses employés dans tous les pays où elle exerce ses activités en vue de compléter cette protection au besoin?</p> <p><i>NB: Les prestations des régimes publics nationaux de protection sociale sont généralement les suivantes: maladie et soins de santé; chômage, congés de maternité, congés de maladie, accidents du travail ou maladies professionnelles, invalidité, retraite et décès; allocations familiales. S'y ajoutent parfois d'autres prestations comme le congé paternité, le congé d'adoption ou les allocations scolaires.</i></p>	<p>Les employés sont inscrits au régime national de protection sociale et les cotisations patronales et salariales obligatoires sont payées.</p>		
<p>L'entreprise cherche-t-elle à encourager le développement du système public de sécurité sociale dans les pays d'accueil, y compris par le biais de programmes que les entreprises mettent elles-mêmes en place en tant qu'employeurs?</p>	<p>Initiatives prises pour encourager le développement du ou des systèmes publics nationaux de sécurité sociale.</p> <p>Mesures prises pour créer ou participer à des programmes mis en place par des entreprises pour compléter, en fonction des besoins, les régimes publics de protection sociale.</p>		
<p>L'entreprise dispose-t-elle d'une procédure pour aborder la question de la couverture sociale des employés avec ses partenaires commerciaux?</p>	<p>Les discussions avec les partenaires commerciaux et les résultats font l'objet d'un suivi.</p>		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions n^{os} [102](#), [121](#) et [130](#). Recommandations n^{os} [134](#) et [202](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 1 et 3 (cibles 1.3 et 3.8).

C) Élimination du travail forcé ou obligatoire

13. L'entreprise a-t-elle pris, dans son domaine de compétence, des mesures immédiates et efficaces pour obtenir l'interdiction et l'élimination du travail forcé dans le cadre de ses activités?

► paragraphe 25 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise a-t-elle adopté une politique interdisant le travail forcé dans le cadre de ses activités?</p> <p><i>NB: Dans les normes internationales du travail, le travail forcé se définit comme «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré». (Une liste de documents d'orientation pertinents du BIT sur le travail forcé figure en Annexe.)</i></p>	<p>Mesures préventives prises pour s'assurer que les activités de l'entreprise sont exemptes de travail forcé et que celle-ci ne profite d'aucune forme de travail forcé.</p>		
<p>L'entreprise a-t-elle mis en place des procédures spécifiques (p. ex. des procédures de diligence raisonnable) pour identifier, prévenir et atténuer les risques de travail forcé ou obligatoire, et pour rendre compte de la manière dont elle remédie à ces risques, dans ses activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés?</p>	<p>Mesures prises lorsqu'une forme de travail forcé est détectée dans les activités des partenaires commerciaux de l'entreprise.</p> <p>Les cas de travail forcé sont analysés pour en déterminer les causes profondes afin d'éviter que de tels événements ne se reproduisent à l'avenir.</p>		
<p>L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme de traitement des réclamations adapté et accessible pour les victimes du travail forcé?</p>			

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise assure-t-elle aux victimes de travail forcé un accès à des voies de recours appropriées et efficaces, que le travail forcé ait été effectué dans le cadre de ses propres activités ou dans le cadre d'activités de partenaires commerciaux si ceux-ci n'assurent pas eux-mêmes un accès à de telles voies de recours?	Les réclamations/plaintes reçues qui pourraient révéler une forme de travail forcé ou obligatoire en lien avec les activités de l'entreprise sont traitées et font l'objet d'un suivi afin de renforcer les procédures de diligence raisonnable.		
L'entreprise contribue-t-elle aux initiatives locales plus larges visant à éliminer le travail forcé?	Mesures prises pour contribuer aux initiatives locales plus larges visant à éliminer le travail forcé.		

Normes internationales du travail pertinentes: Convention n° [29](#), (et son [protocole](#)), Convention n° [105](#). Recommandations n°s [35](#) et [203](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cible 8.7); HRCA: A.1.1 et A.1.2; GRI: 409-1; SA8000: 2.1 – 2.5; Pacte mondial des Nations Unies: LA.3.

D) Abolition effective du travail des enfants: âge minimum et pires formes

14. L'entreprise respecte-t-elle l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail et a-t-elle pris, dans son domaine de compétence, des mesures efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants dans le cadre de ses activités?

► paragraphe 27 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise a-t-elle adopté une politique conforme aux principes des normes internationales du travail et aux législations nationales en ce qui concerne l'âge minimum d'admission à l'emploi?	Procédure de vérification. Données collectées sur les cas de travail des enfants découverts dans le cadre des activités de l'entreprise.		
Lorsque l'âge minimum fixé par la législation nationale est inférieur à l'âge minimum figurant dans les normes internationales du travail, la politique applique-t-elle le minimum le plus élevé? <i>NB: Les NIT fixent l'âge minimum d'admission à l'emploi à 15 ans pour un travail ordinaire (14 ans dans les pays en transition), à 13 ans pour un travail léger (12 ans dans les pays en transition) et à 18 ans pour un travail dangereux. Le travail des enfants prive ces derniers de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuit à leur développement physique et mental, et/ou interfère avec leur scolarité. Un travail dit dangereux est un travail qui représente un danger sur le plan mental, physique, social ou moral pour les enfants. (Une liste de documents d'orientation du BIT sur le travail des enfants figure en Annexe.)</i>	Mesures prises lorsque des enfants qui n'ont pas l'âge légal pour travailler sont découverts sur des sites de l'entreprise. Mesures prises lorsque des enfants qui n'ont pas l'âge légal pour travailler sont découverts sur des sites de partenaires commerciaux de l'entreprise.		

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
Est-ce que l'entreprise identifie, prévient, atténue et rend compte de la manière dont elle remédie aux risques de travail des enfants, notamment sous ses pires formes, dans ses activités?			
L'entreprise encourage-t-elle ses partenaires commerciaux à adopter une politique et des pratiques similaires?	<p>Discussions menées avec les partenaires commerciaux sur la question du travail des enfants et suivi des résultats.</p> <p>Données collectées sur les cas de travail des enfants découverts dans le cadre des activités de partenaires commerciaux de l'entreprise.</p>		
<p>L'entreprise contribue-t-elle aux initiatives locales plus larges visant à éliminer le travail des enfants?</p> <p><i>NB: Il pourra s'agir, par exemple: d'initiatives prises au niveau d'un secteur d'activité; d'une coopération avec les syndicats, les autorités de police et l'inspection du travail; d'une participation à un groupe de travail ou à un comité sur le travail forcé au sein d'une organisation d'employeurs; soutien à une stratégie ou un plan mis en œuvre par un pays pour éliminer le travail des enfants.</i></p>	Mesures prises pour contribuer aux initiatives locales plus larges.		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions n^{os} [138](#) et [182](#). Recommandations n^{os} [146](#) et [190](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cible 8.7); HRCA: A.2.1 – A.2.3; Pacte mondial des Nations Unies: LA.4; GRI: 408-1; SA8000: 1.1 – 1.4.

E) Égalité de chances et de traitement

15. L'entreprise s'inspire-t-elle dans toutes ses activités du principe de la non-discrimination?

► paragraphe 30 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise a-t-elle mis en place une politique et des procédures qui interdisent toute forme de discrimination?</p> <p><i>NB: Les motifs interdits comprennent la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale, l'origine sociale, l'âge, le handicap, la séropositivité au VIH, les responsabilités familiales ou tout autre motif sans rapport avec les qualifications et l'expérience du travailleur. (Une liste de documents d'orientation pertinents du BIT sur la non-discrimination figure en Annexe.)</i></p>	<p>Formations fournies au personnel sur la politique et les pratiques de non-discrimination.</p> <p>Mesures prises en garantie contre les préjugés à divers niveaux – recrutement, embauche, accès à la formation, évaluation des performances, avancement, promotion, licenciement, etc.</p> <p>Mesures prises pour permettre aux personnes qualifiées appartenant à des groupes vulnérables d'accéder à l'emploi à tous les niveaux, p. ex. en formant et en facilitant l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés.</p>		
<p>L'entreprise a-t-elle des procédures pour identifier, prévenir, atténuer et rendre compte de la manière dont elle répond aux risques de discrimination dans ses activités?</p>	<p>Données sur les employés ventilées par race, couleur, sexe, religion, opinions politiques, origine nationale, origine sociale ou autres critères pertinents, et par catégorie professionnelle.</p>		
<p>L'entreprise a-t-elle mis en place des programmes visant à faciliter le recrutement de candidats qualifiés pour l'emploi issus de groupes sous-représentés?</p>			

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise contribue-t-elle à des programmes plus larges visant à accroître l'employabilité des groupes sous-représentés?	Mesures prises pour promouvoir les études en STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) auprès de filles et de jeunes femmes, ou les études universitaires auprès de jeunes défavorisés.		
L'entreprise prend-elle des mesures pour assurer un salaire égal à travail égal?	Données sur les salaires moyens par catégorie professionnelle, ventilées par sexe et selon d'autres critères lorsque cela est possible.		
L'entreprise encourage-t-elle ses partenaires commerciaux à adopter des politiques et des pratiques similaires?	Discussions avec les partenaires commerciaux et suivi des résultats.		
L'entreprise a-t-elle mis en place une procédure, accessible et connue de l'ensemble de son personnel, qui permet à celui-ci de signaler des cas de discrimination en toute sécurité?	Mesures prises lorsqu'un cas de discrimination est signalé.		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions n^{os} [100](#) et [111](#). Recommandations n^{os} [90](#) et [111](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 5, 8 et 10 (cibles 5.5, 8.5 et 10.3); Pacte mondial des Nations Unies: LA.5; GRI: 405-1, 405-2 et 406-1; SA8000: 5.1 – 5.4; HRCA: A.3.1 et A.3.2.

F) Sécurité de l'emploi

16. L'entreprise s'efforce-t-elle d'assurer un emploi stable aux travailleurs?

► paragraphe 33 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise a-t-elle adopté une politique pour assurer un emploi stable à ses employés?</p> <p><i>NB: L'emploi stable vise à éviter d'embaucher et de licencier des travailleurs en raison, par exemple, de fluctuations temporaires des commandes ou comme moyen d'éviter de payer des prestations lorsque le travailleur devient admissible.</i></p>	<p>Données collectées sur la durée moyenne des contrats et sur l'évolution de cette durée ces dernières années.</p> <p>Initiatives prises par l'entreprise pour améliorer la stabilité de l'emploi.</p>		

Normes internationales du travail pertinentes: Convention n° [158](#) et Recommandation n° [166](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cible 8.8); GRI: 102-8.

17. Lorsqu'elle envisage d'apporter à ses activités des modifications pouvant avoir des effets importants sur l'emploi, l'entreprise avise-t-elle dans un délai raisonnable les autorités gouvernementales et les représentants des travailleurs qu'elle emploie afin de pouvoir étudier avec eux ces effets et atténuer le plus possible toute incidence défavorable?

► paragraphe 34 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
En cas de modifications apportées à ses activités (y compris celles qu'occasionnent les fusions, rachats ou transferts de production) pouvant avoir des effets importants sur l'emploi, l'entreprise a-t-elle une politique visant à aviser dans un délai raisonnable les autorités gouvernementales et les représentants des travailleurs qu'elle emploie ainsi que leurs organisations?	L'entreprise étudie les effets avec les autorités gouvernementales et les représentants des travailleurs.		
L'entreprise entame-t-elle un dialogue avec les autorités gouvernementales et les représentants des travailleurs qu'elle emploie, ainsi que leurs organisations, afin de pouvoir étudier avec eux ces effets et atténuer le plus possible toute incidence défavorable?	Mesures prises pour éviter ou limiter les licenciements au minimum (p. ex. limitation des embauches, étalement de la réduction des effectifs sur une certaine période, mutations internes, formation et reconversion professionnelle, retraite anticipée volontaire, limitation des heures supplémentaires, réduction de la durée normale du travail).		
L'entreprise cherche-t-elle à atténuer autant que possible les effets du chômage causé par l'arrêt de ses activités? <i>NB: Les mesures d'atténuation pourront prendre, par exemple, les formes suivantes: coopération avec les services de placement ou les systèmes de formation professionnelle du pays; versement par l'entreprise d'indemnités de licenciement; aide apportée aux travailleurs pour qu'ils puissent bénéficier d'allocations de chômage.</i>	Mesures prises pour atténuer les effets du licenciement (p. ex. aide aux travailleurs concernés dans leur recherche d'un nouvel emploi convenable, notamment en contactant directement d'autres employeurs, en protégeant les revenus des travailleurs licenciés ou en prenant en charge les dépenses de formation ou de reconversion professionnelle).		

Normes internationales du travail pertinentes: Convention n° [158](#) et Recommandation n° [166](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cibles 8.5 et 8.6); GRI: 402-1; HRCA: A.4.1 (indicateur n° 8 suggéré).

18. L'entreprise évite-t-elle les procédures de licenciement arbitraire?

► paragraphe 35 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise évite-t-elle les licenciements arbitraires, c'est-à-dire, met-elle fin à une relation de travail uniquement s'il y a un motif valable?</p> <p><i>NB: Un motif n'est valable que s'il est lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. (Voir l'Annexe pour plus d'informations sur les motifs valables.)</i></p>	<p>Mesures prises à la suite de plaintes selon lesquelles le licenciement n'était lié ni à l'aptitude, ni à la conduite du travailleur concerné.</p>		

Normes internationales du travail pertinentes: Convention n° [158](#) et Recommandation n° [166](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cibles 8.5 et 8.6); GRI: 402-1.

Section Formation de la Déclaration sur les EMN

19. L'entreprise veille-t-elle à ce que les travailleurs qu'elle emploie bénéficient à tous les niveaux d'une formation appropriée?

► paragraphe 38 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise a-t-elle adopté une politique offrant aux travailleurs qu'elle emploie à tous les niveaux l'opportunité de se former?	Nombre d'heures de formation dispensées par an, ventilées par sexe, catégorie professionnelle et type d'emploi, et selon d'autres critères possibles.		
La politique prend-elle en considération les besoins de l'entreprise ainsi que la politique de développement du pays? <i>NB: Ces formations devraient développer des aptitudes utiles, promouvoir les possibilités de carrière et contribuer à l'apprentissage tout au long de la vie.</i>			
L'entreprise coopère-t-elle avec les autorités nationales, les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'avec les institutions locales, nationales ou internationales compétentes au sujet de ses programmes de formation?	Participer aux consultations menées par le gouvernement pour, par exemple, anticiper la demande de compétences sur le marché du travail.		

Normes internationales du travail pertinentes: Convention n° [142](#) et Recommandation n° [195](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 4 (cible 4.4); GRI: 404-1.

20. Lorsque cela est possible, l'entreprise participe-t-elle à des programmes nationaux de formation dans les pays en développement et met-elle à disposition du personnel de formation qualifié?

► paragraphe 39 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
Lorsqu'elle opère dans des pays en développement, l'entreprise participe-t-elle à des programmes de formation soutenus par les gouvernements des pays d'accueil et visant, d'une part, à encourager l'acquisition et le développement de compétences ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie, et d'autre part, à fournir une orientation professionnelle?	Apporter une expertise technique, par exemple, pour l'élaboration des curriculums ou le développement d'une offre de formation. Apporter une aide financière. Mettre à disposition du personnel qualifié, des locaux et du matériel.		
L'entreprise a-t-elle contribué à des programmes de formation organisés par le gouvernement ou mis à disposition du personnel qualifié chaque fois que cela était possible, pour aider?	Proposer des stages et des formations en apprentissage aux jeunes et aux personnes de retour sur le marché du travail.		

Normes internationales du travail pertinentes: Convention n° [142](#) et Recommandation n° [195](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 4 (cibles 4.4) et ODD 8 (cible 8.6).

21. L'entreprise offre-t-elle, en coopération avec les gouvernements, à l'ensemble du personnel d'encadrement local la possibilité d'élargir son expérience?

► paragraphe 40 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise, en coopération avec le gouvernement et dans la mesure où cela est compatible avec son bon fonctionnement, offre-t-elle à l'ensemble du personnel d'encadrement local la possibilité d'élargir son expérience dans des domaines appropriés?	Formations au management dispensées spécifiquement aux cadres locaux ventilées par sexe et niveau de responsabilités, pour développer leurs capacités.		
Les cadres locaux reçoivent-ils une formation sur les principes et droits fondamentaux au travail (travail des enfants, travail forcé, discrimination et relations professionnelles)?			

Normes internationales du travail pertinentes: Convention n° [142](#) et Recommandation n° [195](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 4 (cible 4.4).

Section Conditions de travail et de vie de la Déclaration sur les EMN

A) Salaires, prestations et conditions de travail

22. L'entreprise offre-t-elle dans l'ensemble de ses activités des salaires, prestations et conditions de travail aussi favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent des employeurs comparables dans tous les pays où ces activités sont exercées?

► paragraphe 41 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise a-t-elle une politique consistant à offrir des salaires, prestations et conditions de travail aussi favorables pour les travailleurs que celles qu'accordent des employeurs comparables dans tous les pays où elle exerce ses activités?	L'entreprise compare ce qui suit à ce que proposent des employeurs comparables dans le pays d'accueil: <ul style="list-style-type: none"> - le niveau des salaires pour la même catégorie d'emploi, y compris la rémunération des heures supplémentaires; - le temps de travail annuel pour la même catégorie d'emploi; - les congés annuels pour la même catégorie d'emploi. 		

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>Lorsqu'il n'existe pas d'employeurs comparables, l'entreprise s'engage-t-elle à octroyer les meilleurs salaires possibles?</p> <p><i>NB: Les «meilleurs salaires possibles» tiennent compte des éléments suivants:</i></p> <p><i>i. Les besoins des travailleurs et de leur famille, le niveau général des salaires dans le pays, le coût de la vie, les prestations de sécurité sociale et les niveaux de vie relatifs d'autres groupes sociaux; et</i></p> <p><i>ii. Les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.</i></p>	<p>L'entreprise évalue régulièrement les besoins des travailleurs et de leurs familles (dans le cadre de négociations collectives, d'un dialogue avec des représentants des travailleurs, etc.).</p>		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions n^{os} [110](#) et [130](#). Recommandations n^{os} [69](#), [110](#), [115](#) et [134](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 1 (cible 1.2); HRCA: A.6.3.; Pacte mondial des Nations Unies: HU.5.

B) Sécurité et santé**23. L'entreprise maintient-elle les normes de sécurité et de santé les plus élevées, conformément aux exigences nationales?**

► paragraphe 44 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise a-t-elle mis en place une politique de respect des normes de sécurité et de santé les plus élevées, conformément aux exigences nationales?</p> <p><i>NB: La politique devra aborder la lutte contre les violences faites aux femmes et aux hommes sur le lieu de travail ainsi que la question de la sécurité des bâtiments.</i></p>	<p>Dispenser une formation adéquate et fournir des équipements de protection individuelle (EPI) à tous les travailleurs gratuitement.</p> <p>Établir des comités mixtes de SST.</p> <p>Enquêter sur les causes profondes des accidents et des incidents.</p>		
<p>L'entreprise a-t-elle mis en place un système et des procédures pour gérer la santé et la sécurité au travail (SST) fondés sur les normes de SST les plus élevées?</p> <p><i>(Des outils du BIT traitant de la mise en place d'un système de gestion de la SST figurent dans l'Annexe.)</i></p>	<p>Recueillir des données sur les accidents et les incidents (taux, types de blessures, maladies professionnelles, décès liés au travail, causes profondes).</p> <p>Recueillir des données sur les cas de violence ou de harcèlement au travail.</p>		

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>Est-ce que l'entreprise met les informations sur les normes de sécurité et de santé applicables à ses activités à la disposition:</p> <ul style="list-style-type: none"> - des représentants des travailleurs? - des autorités compétentes et des organisations de travailleurs et d'employeurs de tous les pays où elle exerce ses activités? 	<p>Communiquer des informations aux représentants des travailleurs, aux autorités compétentes et aux organisations d'employeurs (p. ex. bonnes pratiques appliquées dans d'autres unités opérationnelles ou sur d'autres sites ou observées dans d'autres pays; risques particuliers associés à de nouveaux produits ou procédés).</p> <p>Être à l'initiative dans l'évaluation des causes des risques relatifs à la sécurité et risques industriels.</p>		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions n^{os} [148](#), [155](#), [161](#), [162](#), [167](#), [170](#), [174](#), [176](#), [184](#) et [190](#). Recommandations n^{os} [114](#), [118](#), [144](#), [147](#), [156](#), [164](#), [172](#), [175](#), [177](#), [181](#), [183](#), [187](#), [192](#), [194](#) et [206](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cible 8.8, indicateur 8.8.1); GRI: 403-2; HRCA: A.5.1; SA8000: 3.1; Pacte mondial des Nations Unies: HU.1.

24. L'entreprise coopère-t-elle avec les organisations internationales qui se chargent de préparer et d'adopter des normes internationales en matière de sécurité et de santé?

► paragraphe 45 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise participe-t-elle – le cas échéant et dans la mesure du possible – aux travaux des organisations internationales sur l'élaboration de normes internationales en matière de santé et de sécurité?	Mettre l'expérience de l'entreprise à disposition, de manière à ce qu'elle puisse être utilisée lors de l'élaboration de normes internationales.		

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cible 8.8).

25. L'entreprise coopère-t-elle avec les autorités nationales chargées de la SST, les représentants des travailleurs et leurs organisations ainsi que les organismes établis de SST sur les questions de santé et de sécurité?

► paragraphe 46 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise a-t-elle mis en place une politique et des instances pour coopérer avec les autorités compétentes en matière de SST, les représentants des travailleurs et leurs organisations ainsi que les organismes établis de SST sur les questions de santé et de sécurité?	L'entreprise participe au dialogue (p. ex. échange d'informations, consultations, négociations ou autres formes de coopération).		
Le cas échéant, les questions concernant la sécurité et la santé figurent-elles dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations?	Les conventions déjà conclues avec les travailleurs et leurs organisations comprennent des dispositions relatives à la santé et à la sécurité.		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions n^{os} [155](#), [161](#) et [187](#). Recommandations n^{os} [164](#) et [171](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cible 8.8); GRI: 403-1 et 403-4; SA8000: 3.5; Pacte mondial des Nations Unies: HU.3.

Section Relations professionnelles de la Déclaration sur les EMN

A) Liberté syndicale et droit d'organisation

26. L'entreprise respecte-t-elle la liberté syndicale et le droit d'organisation des travailleurs?

► paragraphes 48 et 49 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise a-t-elle, dans l'ensemble de ses activités, mis en place une politique et des procédures qui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - permettent aux travailleurs de créer un syndicat ou d'adhérer au syndicat de leur choix sans autorisation préalable; - protègent les travailleurs contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi; - interdisent toute sanction ou discrimination à l'encontre des travailleurs en raison de leur appartenance syndicale; et - interdisent tout acte d'ingérence à l'égard des organisations représentant les travailleurs? <p><i>(Des outils du BIT concernant la liberté syndicale figurent dans l'Annexe.)</i></p>	<p>Données collectées sur le pourcentage de travailleurs affiliés à un syndicat par catégorie professionnelle et type de contrat.</p> <p>Mesures prises par l'entreprise pour garantir le respect de la liberté syndicale chez ses partenaires commerciaux.</p>		
<p>Existe-t-il dans l'entreprise un processus permettant aux travailleurs de choisir leurs représentants?</p>	<p>Nombre de scrutins organisés au cours des cinq dernières années pour élire les représentants des travailleurs.</p>		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions n^{os} [87](#), [98](#) et [154](#). Recommandations n^{os} [135](#) et [163](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cible 8.8); SA8000: 4; HRCA; A.4; GRI: 102-41.

27. Lorsque les circonstances s'y prêtent, l'entreprise apporte-t-elle son appui à des organisations d'employeurs représentatives dans les pays où elle exerce ses activités?

► paragraphe 50 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
Lorsque c'est approprié et en ligne avec les circonstances locales, est-ce que l'entreprise adhère, participe ou apporte son appui à des organisations représentatives des employeurs dans les pays où elle exerce ses activités?	Soutenir les organisations nationales d'employeurs dans les pays où l'entreprise exerce ses activités (adhérer à ces organisations, leur apporter un appui financier ou technique, former leurs membres, etc.).		

Norme internationale du travail pertinente: Convention n° [87](#).

Autres références/indicateurs pertinents: SA8000: 4.2; HRCA: A.4.2.1.

28. L'entreprise respecte-t-elle le droit des représentants des travailleurs de se réunir?

► paragraphe 53 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise a-t-elle, dans l'ensemble de ses activités, mis en place une politique garantissant le respect du droit des représentants des travailleurs à se réunir sans restriction pour se consulter et échanger leurs points de vue, pour autant que le fonctionnement des opérations de l'entreprise n'en pâtisse pas?	<p>Prévoir un local pour que les représentants des travailleurs puissent se réunir en privé.</p> <p>Nombre de réunions organisées par les travailleurs pour se consulter et échanger leurs points de vue.</p>		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions n^{os} [87](#), [98](#) et [154](#). Recommandations n^{os} [135](#) et [163](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cible 8.8); SA8000: 4; HRCA; A.4; GRI: 102-41.

29. L'entreprise respecte-t-elle, conformément à la législation et à la pratique nationales, le droit des travailleurs qu'elle emploie à faire reconnaître des organisations représentatives de leur propre choix pour mener des négociations collectives?

► paragraphes 55 et 57 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise a-t-elle mis en place et appliqué une procédure pour reconnaître les organisations représentatives des travailleurs qu'elle emploie, à des fins de négociations collectives?	Des moyens sont fournis pour aider les représentants des travailleurs à élaborer des conventions collectives efficaces.		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions n^{os} [87](#), [98](#) et [154](#). Recommandations n^{os} [135](#) et [163](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cible 8.8); SA8000: 4; HRCA; A.4; GRI: 102-41.

30. L'entreprise facilite-t-elle les négociations collectives avec les représentants des travailleurs?

► paragraphes 58, 59, 60, 61 et 62 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise a-t-elle mis en place une procédure pour faciliter les négociations collectives avec les représentants des travailleurs?	<p>Nombre de conventions collectives en vigueur signées par l'entreprise ou une partie de l'entreprise.</p> <p>Part (%) des travailleurs couverts par la ou les conventions collectives dans le total des employés.</p>		
<p>Dans le cadre de négociations de bonne foi avec les représentants des travailleurs, est-ce que l'entreprise:</p> <ul style="list-style-type: none"> - communique aux représentants des travailleurs les informations nécessaires pour mener des négociations constructives? - s'interdit de menacer de transférer l'unité d'exploitation en vue d'exercer une influence sur ces négociations? 	Informations communiquées aux travailleurs afin qu'ils puissent participer efficacement aux négociations collectives.		
Les conventions collectives existantes contiennent-elles des dispositions relatives au règlement des conflits?	Inclure dans toute convention des dispositions portant sur des mécanismes de règlement des conflits.		
L'entreprise répond-elle aux demandes des gouvernements qui souhaitent obtenir des informations utiles en vue de définir des critères objectifs pour les négociations collectives?	Informations communiquées au gouvernement pour l'aider à établir des critères objectifs pour les négociations collectives.		
Le cas échéant, cette procédure s'applique-t-elle à l'ensemble des activités de l'entreprise?	Mesures prises par l'entreprise pour garantir le respect des normes en matière de relations professionnelles chez ses fournisseurs.		

Normes internationales du travail pertinentes: Conventions n^{os} [87](#), [98](#) et [154](#). Recommandations n^{os} [135](#) et [163](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cible 8.8); SA8000: 4; HRCA; A.4; GRI: 102-41.

B) Consultation**31. L'entreprise consulte-t-elle régulièrement les travailleurs et leurs représentants sur des questions d'intérêt mutuel?**

► paragraphe 63 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
Conformément à la législation et à la pratique nationales, l'entreprise a-t-elle mis au point des systèmes de consultation régulière entre la direction et les travailleurs et leurs représentants sur des questions d'intérêt mutuel?	Nombre de réunions organisées entre des organisations de travailleurs et des représentants de la direction pour discuter de questions d'intérêt mutuel et décisions prises à l'issue de ces réunions.		
Des mesures ont-elles été prises pour s'assurer qu'une telle consultation ne se substitue pas aux négociations collectives?	Inclure dans l'accord des dispositions prévoyant des consultations régulières sur l'avancement de la mise en œuvre.		

Normes internationales du travail pertinentes: Recommandations n^{os} [94](#) et [129](#).**Autres références/indicateurs pertinents:** HRCA: A.4.1 (indicateur n° 4 suggéré).

C) Accès aux voies de recours et examen des réclamations

32. Est-ce que l'entreprise respecte le droit des travailleurs considérant avoir un motif de réclamation de présenter cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice, et de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée?

► paragraphe 66 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>Est-ce qu'il existe une politique et des procédures garantissant le respect par l'entreprise du droit des travailleurs agissant individuellement ou conjointement de faire examiner leurs réclamations selon une procédure appropriée?</p> <p><i>NB: L'entreprise devra particulièrement s'attacher à mettre en place ces mécanismes de règlement des conflits dans les pays qui n'observent pas les principes des conventions de l'OIT relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective, à la discrimination, au travail des enfants et au travail forcé.</i></p>	<p>Mettre en place un ou plusieurs mécanismes pour régler les conflits qui soient aussi rapides et facile d'accès que possible.</p> <p>Données collectées, ventilées par pays d'activités, sur le nombre de réclamations présentées par les travailleurs et sur l'issue de ces réclamations.</p>		
<p>L'entreprise veille-t-elle à ce que le travailleur qui présente une réclamation ne subisse aucun préjudice?</p>	<p>Mettre en place des garanties pour protéger les travailleurs contre d'éventuelles représailles.</p>		

Norme internationale du travail pertinente: Recommandation n° [130](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cible 8.8); Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (paragraphe 22 et 29).

33. L'entreprise use-t-elle de son influence pour encourager ses partenaires commerciaux à prévoir des moyens pour obtenir réparation?

► paragraphe 65 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
L'entreprise a-t-elle adopté une politique ou une procédure pour user de son influence afin d'encourager ses partenaires commerciaux à prévoir des moyens efficaces à des fins de réparation en cas de violation des droits de l'homme internationalement reconnus?	<p>Nombre de partenaires commerciaux qui ont des politiques de réparation et qui les mettent en œuvre.</p> <p>Discussions avec les partenaires commerciaux et suivi des résultats.</p>		

Norme internationale du travail pertinente: Recommandation n° [130](#).

Autres références/indicateurs pertinents: ODD 8 (cible 8.8); Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (paragraphe 22 et 29).

D) Règlement des conflits du travail

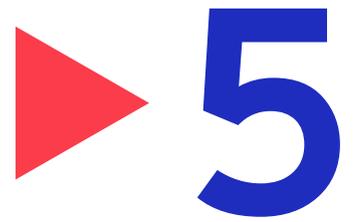
34. Est-ce que l'entreprise soutient ou, de concert avec les représentants et les organisations des travailleurs qu'elle emploie, s'efforce d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire afin de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail?

► paragraphe 68 de la Déclaration sur les EMN

Questions supplémentaires

Politiques et procédures pertinentes	Exemples d'actions	Statut actuel/commentaires	Opportunités d'amélioration et actions suggérées
<p>L'entreprise s'efforce-t-elle, de concert avec les représentants et les organisations des travailleurs qu'elle emploie, d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire?</p> <p><i>NB: Le mécanisme devrait être adapté aux conditions nationales et prévoir l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs. Il pourra comporter des dispositions relatives à l'arbitrage volontaire, afin de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail.</i></p>	<p>Utiliser au besoin les mécanismes de conciliation volontaire existants.</p> <p>Jouer un rôle de leader dans la mise en place d'un tel mécanisme si le secteur n'en compte aucun dans le pays concerné.</p>		

Norme internationale du travail pertinente: Recommandation n° [92](#).



Conclusion

► 5. Conclusion

Les principes de la Déclaration sur les EMN ont été pris en compte dans les politiques des organisations internationales et régionales¹, des gouvernements nationaux et dans les initiatives multipartites, ainsi que dans les politiques et les pratiques d'entreprises de toutes tailles.

Conformément aux dispositions du paragraphe 63 de la Déclaration sur les EMN relatives aux consultations sur des questions d'intérêt mutuel, les entreprises sont invitées à effectuer cette auto-évaluation et à élaborer un plan d'amélioration en concertation avec leurs employés et leurs représentants, dans la mesure où les employés sont les premiers concernés par les politiques et les pratiques des entreprises dans le monde du travail.

Si des questions par rapport à l'utilisation de cet outil se posent pendant l'évaluation ou si un besoin d'indications complémentaires se fait sentir concernant l'application des principes de la Déclaration sur les EMN dans les activités des entreprises, le **Helpdesk du BIT sur les normes internationales du travail** propose une assistance gratuite et confidentielle et peut répondre aux questions qui lui sont adressées individuellement (assistance@ilo.org). Le Helpdesk du BIT dispose également d'un site web (www.ilo.org/business) organisé par thématiques sur lequel les entreprises, les syndicats et toute autre partie intéressée peuvent trouver des informations, des outils pratiques, des opportunités de formation et des séries de questions-réponses qui les aideront à mettre en application les principes de la Déclaration sur les EMN. La procédure de dialogue entre entreprises et syndicats figurant dans la Déclaration sur les EMN peut également être utile lorsqu'une entreprise et un syndicat conviennent de leur propre initiative de tirer profit des services du BIT pour se rencontrer et dialoguer librement. Le Bureau leur offre alors la possibilité d'examiner en terrain neutre des questions d'intérêt mutuel.

Enfin, des informations actualisées, des ressources et des outils supplémentaires pour la promotion et l'application des principes de la Déclaration sur les EMN sont disponibles sur le portail web de l'OIT dédié à la Déclaration sur les EMN: <http://www.ilo.org/declarationemn>.

Cet outil est conçu pour permettre aux entreprises qui l'utilisent d'évaluer précisément si leurs politiques et procédures sont conformes aux principes de la Déclaration sur les EMN. Les entreprises y trouveront par conséquent une aide précieuse dans leur démarche vers la réalisation des objectifs de la Déclaration.

¹ Pour plus d'informations, consulter la page **Tour d'horizon des références faites à la Déclaration de l'OIT sur les EMN**, accessible sur le portail web de la Déclaration sur les EMN: www.ilo.org/declarationemn.



- ▶ **Annexe:**
Outils et ressources du BIT

► Annexe: Outils et ressources du BIT

- Portail de l'OIT dédié à la Déclaration sur les EMN: www.ilo.org/declarationemn
- Helpdesk du BIT pour les entreprises: www.ilo.org/business
- Entreprises responsables: les messages clés des instruments internationaux: https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_800265/lang--fr/index.htm
- Labour standards in global supply chains – How to meet them to become more competitive and sustainable (2019): https://www.ilo.org/asia/info/public/background/WCMS_725761/lang--en/index.htm

Autres outils d'auto-évaluation du BIT

- Better Work's Global Compliance Assessment Tool (2017): <https://betterwork.org/portfolio/better-works-global-compliance-assessment-tool/>

Outils et ressources du BIT sur l'emploi destinés aux entreprises

Questions portant sur l'emploi:

- Helpdesk du BIT pour les entreprises - Promotion de l'emploi: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152876/lang--fr/index.htm
- Meeting the Youth Employment Challenge, A Guide for Employers (2001): https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119337/lang--en/index.htm
- Youth employment: making it happen (2008): http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119342/lang--en/index.htm

Questions portant sur le travail forcé:

- Helpdesk du BIT pour les entreprises – Les entreprises et le travail forcé: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152950/lang--fr/index.htm
- Eliminating and Preventing Forced Labour: Checkpoints app (2016): https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_460489/lang--en/index.htm
- Combating forced labour: A handbook for employers and business (2015): https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_101171/lang--en/index.htm
- UN.GIFT Guide – Human Trafficking and Business: Good practices to prevent and combat human trafficking: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/WCMS_142722/lang--en/index.htm
- Les principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies. Guide pour les entreprises, (2008), voir pages 21-26: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_153885/lang--fr/index.htm

Questions portant sur le travail des enfants:

- Helpdesk du BIT pour les entreprises – Les entreprises et le travail des enfants: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152874/lang--fr/index.htm
- Eliminating and Preventing Child Labour: Checkpoints app (2016): https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_460491/lang--en/index.htm
- Comment faire des affaires en respectant le droit des enfants à ne pas être astreints au travail des enfants – Outil d'orientation du BIT et l'OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises (2015): https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_28416/lang--fr/index.htm
- Les principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies – Guide pour les entreprises (2010), pages 27 à 30: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_153885/lang--fr/index.htm
- Manuel sur le travail dangereux des enfants à l'intention des employeurs et des travailleurs (2011), pages 32-33 et 38-39: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_169974.pdf
- Better Work Guidance Sheet on Child Labour: <https://betterwork.org/portfolio/guidance-sheets-on-labour-regulations/>
- Travailler avec les jeunes – Conseils pratiques pour les propriétaires de petites entreprises – Matériel pour les employeurs «Préservez leur sécurité» (2008), pages 47 à 53 («Liste de contrôle des actions»): <https://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=17275>

Questions portant sur la non-discrimination:

- Helpdesk du BIT pour les entreprises – Non-discrimination et égalité: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152949/lang--fr/index.htm
- Éliminer la discrimination sur le lieu de travail – Fiche d'information n° 5 du Helpdesk du BIT: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_142782/lang--fr/index.htm
- Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, (2001): https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/publications/WCMS_113785/lang--fr/index.htm
- La gestion du handicap sur le lieu de travail – Recueil de directives pratiques du BIT, 2002, BIT, Genève: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_112520/lang--fr/index.htm
- Women in Business and Management: Gaining momentum (2014): http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_316450/lang--en/index.htm
- Self-assessment tool for disability inclusion: <http://www.businessanddisability.org/wp-content/uploads/2018/11/GBDNSelfAssesmentTool.pdf>
- Disability and corporate social responsibility reporting: An analysis comparing reporting practices of 40 selected multinational enterprises (2014); voir en particulier la page 18 pour les indicateurs de reporting et les pages 52 à 54 («Recommandations per indicator»): http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_316814/lang--en/index.htm
- Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois – Guide de mise en œuvre (2008): https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_101322/lang--fr/index.htm

- Workplace solutions for childcare (2010), pages 93 à 131 et 139 à 146: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_110397.pdf
- Guide pour l'intégration de l'approche du genre dans la réponse au VIH et au sida sur le lieu de travail (2011), pages 43 à 47: https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/publications/WCMS_171711/lang--fr/index.htm
- Les principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies – Guide pour les entreprises (2010), pages 31 à 34: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_153885/lang--fr/index.htm

Questions portant sur la sécurité de l'emploi:

- Helpdesk du BIT pour les entreprises – Sécurité de l'emploi: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_153247/lang--fr/index.htm
- The Financial & Economic Crisis: Responding Responsibly – Some frequently asked questions: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_116348.pdf
- Better Work Guidance Sheet on Contracts and Human Resources: <https://betterwork.org/portfolio/guidance-sheets-on-labour-regulations/>
- Restructurer les entreprises pour favoriser leur redressement et leur résilience face à la crise du COVID-19 (2020): https://www.ilo.org/empent/areas/covid-19/briefing-notes/WCMS_744029/lang--fr/index.htm

Outils et ressources du BIT sur la formation destinés aux entreprises

- Tackling youth employment challenges: An overview of possible actions and policy considerations (2011), pages 99 à 112: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_32_engl.pdf
- Meeting the Youth Employment Challenge, A Guide for Employers (2001): https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119337/lang--en/index.htm

Outils et ressources du BIT sur les conditions de travail et de vie destinés aux entreprises

Questions portant sur les salaires et le temps de travail:

- Helpdesk du BIT pour les entreprises – Salaires et prestations: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_153248/lang--fr/index.htm
- Helpdesk du BIT pour les entreprises – Temps de travail: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_153249/lang--fr/index.htm
- Better Work Guidance Sheet on Compensation: <https://betterwork.org/portfolio/guidance-sheets-on-labour-regulations/>

Questions portant sur la santé et la sécurité au travail:

- ▶ Helpdesk du BIT pour les entreprises – Sécurité et santé au travail (SST): https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_153246/lang--fr/index.htm
- ▶ Audit Matrix for the ILO Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (2013): http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_214128/lang--en/index.htm
- ▶ Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ILO-OSH 2001 (2009): https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_112581/lang--fr/index.htm
- ▶ Tous les recueils de directives pratiques du BIT portant sur les questions de santé et de sécurité: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/lang--fr/index.htm>
- ▶ Manuel de formation sur l'évaluation et la gestion des risques au travail pour les petites et moyennes entreprises (2013): https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_232843/lang--fr/index.htm

Outils et ressources du BIT sur les relations professionnelles destinés aux entreprises

- ▶ Helpdesk du BIT pour les entreprises – Liberté syndicale et droit d'organisation: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152951/lang--fr/index.htm
- ▶ Helpdesk du BIT pour les entreprises – Le droit de négociation collective: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152875/lang--fr/index.htm
- ▶ Helpdesk du BIT pour les entreprises – Questions-réponses sur la mise en place d'un système éprouvé de relations professionnelles dans les entreprises: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_152881/lang--fr/index.htm#Q4
- ▶ Les principes du travail du Pacte Mondial des Nations Unies – Guide pour les entreprises (2008), page 20: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_153885/lang--fr/index.htm
- ▶ Better Work Guidance Sheet on Freedom of Association and Collective Bargaining: <https://betterwork.org/portfolio/guidance-sheets-on-labour-regulations/>
- ▶ Systèmes de résolution des conflits du travail – Lignes directrices pour une performance accrue (2013), pages 177 à 195: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_337942/lang--fr/index.htm
- ▶ Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19, protéger les moyens de subsistance et favoriser la relance: tour d'horizon des pratiques (2020): https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_751992/lang--fr/index.htm



**Unité des entreprises multinationales
et de l'engagement auprès des entreprises**
Département des entreprises
Bureau international du Travail
E: multi@ilo.org

Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse