



MANUEL ICS
POUR LES USINES

EXIGENCES SOCIALES D'ICS
2020



Table des matières

ICS Présentation.....	2
ICS Structure	2
ICS, une méthodologie commune.....	2
Nos partenaires sur le terrain	2
ICS, Code de Conduite.....	3
Procédure de partage d'information.....	4
ICS, l'audit	4
L'étendue d'un audit ICS.....	4
La Procédure d'un audit ICS.....	5
Le contenu d'un audit ICS	8
Méthodologie	20
Catégories d'audits ICS	20
Programmation d'un audit ICS.....	20
La durée d'audit	21
Taille de l'échantillonnage d'employés	21
Taille de l'échantillonnage des documents inspectés	21
Double système ICS de notation.....	22
Alertes Notifications	23
Accès de l'installation refusé	23
Annexe 1 : Examen des documents	24
Annexe 2 : Glossaire.....	27
Annexe 3 : Questionnaire d'audit social ICS	32



Disclaimer: The official version of the “Handbook for Factories” remains the one provided in English. The below translation is provided for your information only. Please beware that its updates may not be as regular notably for the questions list.

ICS Présentation

ICS Structure

ICS est une initiative multisectorielle qui a pour objet l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales. Dans ce but, nous conduisons des audits sociaux et environnementaux sur les lieux de production de produits textiles, d'habillement, d'équipement de la maison, d'électroménager, et de l'alimentation. Les membres de l'ICS ont réuni leurs forces sur la base d'une structure commune d'audit social qu'ils effectuent sur leurs lieux de production, et en échangeant sur la base de données les résultats des audits dans les usines partagées entre plusieurs enseignes. L'ICS permet aux sociétés membres de collaborer avec des outils partagés, et de mutualiser les audits, et ainsi contribuer à réduire le nombre d'audits simultanés dans les usines. Les membres de l'ICS partagent leurs connaissances et leurs meilleures pratiques.

L'ICS n'est pas une plateforme de sourcing, les enseignes membres ne peuvent accéder qu'aux informations concernant les usines auxquelles elles sont liées commercialement. La liste complète des sociétés membres de l'ICS est consultable sur notre site www.ics-asso.org.

ICS, une méthodologie commune

Le devoir de diligence est le chemin vers le progrès dans la transparence et la responsabilité à travers les chaînes d'approvisionnement mondiales. Une approche combinée d'audits sociaux et d'une étroite coopération avec les usines de production (ci-après aussi dénommés « installations ») au travers d'actions correctives permet de contribuer à rendre la gestion des chaînes d'approvisionnement plus durable et responsable.

La pierre angulaire du système ICS est le questionnaire utilisé dans presque 60 pays. Un audit ICS peut être uniquement initié par un membre de l'ICS et non par un fournisseur, une usine ou tout autre intermédiaire. L'objectif est de garantir l'impartialité de la procédure d'audit.

- Les audits ICS sont mandatés et gérés par les membres de l'ICS, et non par les fournisseurs. Cette méthodologie assure un contrôle complet de tout le processus d'audit, et garantit l'impartialité.
- Les audits ICS sont effectués par des cabinets d'audits prestataires accrédités par l'ICS.
- Les membres de l'ICS partagent des règles communes de contrôle quand des cas critiques de non-conformités sont identifiés dans les usines.
- Les audits ICS sont soit semi-annoncés ou non-annoncés.

Nos partenaires sur le terrain

La qualité de l'audit est contrôlée grâce à des indicateurs statistiques et des analyses comparatives,
ICS– manuel pour les usines– Rev.2/2020



Manuel pour les usines Exigences sociales de l'ICS

ainsi qu'aux retours d'expérience et rapports des membres de l'ICS.

La liste complète des cabinets d'audit autorisés par ICS est disponible sur notre site externe : <https://ics-asso.org/fr/cabinets-daudit/>

ICS. Code de Conduite

Chaque membre de l'ICS exige de la part de leurs fournisseurs de respecter le Code de Conduite de l'ICS, qui peut être complété par le Code de Conduite détaillé propre à l'enseigne membre. En signant ce code, les fournisseurs acceptent de se conformer à ces principes et s'engage à le faire respecter également par leurs sous-traitants : la responsabilité partagée est un concept clé.

- Le Code de Conduite ICS est disponible en Anglais, Bengali, Chinois, Français, Hindi, Espagnol et Turc.
- Le Code de Conduite ICS est directement basé sur les conventions internationales sur les droits fondamentaux de l'homme, les principes et droits fondamentaux et universels au travail, les standards internationaux de travail, les directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales, et les lois nationales et/ou locales. La liste complète de ces références est documentée dans l'Annexe.
- Le Code de Conduite couvre les 9 chapitres du questionnaire de l'audit ICS :
 - Chapitre 0 – Système de management, transparence et traçabilité
 - Chapitre 1 – L'âge minimum de travail, le travail des enfants et les mineurs
 - Chapitre 2 – Travail Forcé
 - Chapitre 3 – Discrimination
 - Chapitre 4 – Les pratiques disciplinaires, le harcèlement et abus
 - Chapitre 5 – La liberté d'association et les mécanismes de doléances
 - Chapitre 6 – Heures de travail et heures supplémentaires.
 - Chapitre 7 – La Rémunération et les avantages.
 - Chapitre 8 – Santé et sécurité



Procédure de partage d'information

Partage des fichiers et confidentialité

Chaque membre de l'ICS référence la liste de ses fournisseurs et usines dans la base de données commune. Les membres d'ICS associés à la même usine échangent les résultats d'audits et documents via la base de données d'ICS. Les résultats d'audits sont confidentiels et ne sont pas accessibles aux membres d'ICS non-associés à l'usine auditée. Les membres d'ICS doivent référencer leurs fournisseurs et leurs usines dans la base de données ICS afin de pouvoir accéder aux informations et résultats d'audits. Les membres d'ICS partagent uniquement une méthodologie et des outils communs destinés à s'assurer le respect des règles sociales par les usines. Ils ne peuvent en aucun cas être utilisés à des fins de sourcing.

Les documents d'audit ICS partagés avec les fournisseurs et usines

Le rapport d'audit d'ICS ne peut être partagé avec l'usine afin de protéger la confidentialité des informations que les employés auraient pu partager avec les auditeurs. L'usine reçoit uniquement les documents suivants :

- **Le Profil de l'usine** est envoyé au fournisseur avant l'audit par l'auditeur soit par le membre de l'ICS commanditaire. L'usine doit remplir ce document préalablement à l'audit et le retourner au membre de l'ICS commanditaire ou l'auditeur. Le Factory Profile est validé par les auditeurs lors d'une réunion d'ouverture avec le directeur de l'installation auditée.
- Le **CAP** (Plan d'Action Corrective) est rédigé dans la langue locale et signé par la direction de l'installation auditée lors de la réunion de clôture de l'audit. Le CAP résume les non-conformités identifiées lors de l'audit et les actions correctives à mener afin d'y remédier.
- **Le Sommaire de l'Audit** (Summary of Content) ou SOC indique le score de chaque chapitre de l'audit et le score global (une notation en lettres de A à E et une notation en pourcentage), ce document est envoyé à la direction de l'usine.

ICS. l'audit

L'étendue d'un audit ICS

L'objet d'un audit ICS effectué sur place est d'évaluer le degré de conformité des installations avec le Code de Conduite, les réglementations locales et les standards internationaux en vigueur, ainsi que d'identifier les actions correctives nécessaires et les opportunités pour une amélioration des conditions de travail continue. L'audit ICS rapporte également les bonnes pratiques observées par l'auditeur.

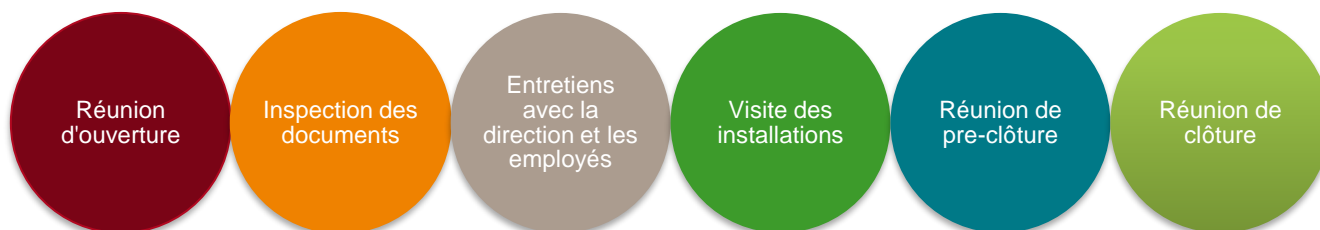
Les emplacements couverts par l'étendue de l'audit sont :

- Les zones de production
- Les zones de stockage
- Les zones d'habitation et réfectoires des employés, si applicables ;
- Et tous les bâtiments associés et proches du site de production.

Dans le cas d'un bâtiment partagé par plusieurs usines, les auditeurs inspectent le bâtiment en entier car les risques peuvent survenir d'une autre installation que celle programmée pour l'audit.

La procédure de l'audit ICS

L'audit ICS est fait de six étapes :



Les auditeurs sont responsables de la procédure de l'audit. L'auditeur peut modifier l'ordre des étapes. Toutes les étapes seront complétées pendant l'audit. Si des étapes ou documents additionnels sont nécessaires au bon déroulement de l'audit et à une parfaite compréhension des installations, l'auditeur peut exiger des informations supplémentaires à la direction. Un tableau de durée d'audit énumère le nombre de jours et d'auditeurs nécessaires pour mener un audit selon la taille des installations (veuillez-vous référer à la section Méthodologie).

Identification des non-conformités :

- Cependant, si concernant une question la loi locale est plus rigoureuse que les standards de l'ICS, les pratiques de l'usine sont évaluées selon la loi locale.
- Si la question et la directive ne se réfèrent pas à une conformité avec les exigences légales locales, les pratiques de l'usine sont évaluées selon les exigences de l'ICS.
- Cependant, si concernant une question la loi locale est plus rigoureuse que les standards de l'ICS, les pratiques de l'usine sont évaluées selon la loi locale.
- Dans le cas d'une non-conformité qui peut être corrigée facilement et immédiatement (ex. un objet obstruant une issue de secours), les auditeurs rapportent la non-conformité dans le rapport final tout en indiquant dans le CAP (plan d'action corrective) que celle-ci a été remédiée immédiatement et que donc l'incident est clos.
- Si les auditeurs sont dans l'impossibilité de confirmer une conformité complète, l'observation est rapportée comme non-conforme.

Réunion d'ouverture



- **Participants** : les auditeurs, la direction de l'usine et les représentants des syndicats ou organisations salariales.
- **Objet** : présenter les auditeurs, passer en revue l'étendue de l'audit, expliquer les procédures de l'audit à mener, identifier les parties concernées par l'audit et estimer la durée de celui-ci. Les représentants de l'usine doivent donner la permission aux auditeurs de prendre des photos tout au long de l'audit. Ces photos seront incluses dans le rapport final et partagées avec les membres ICS



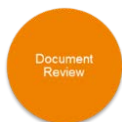
Manuel pour les usines

Exigences sociales de l'ICS

clients de l'usine uniquement. Toutes les images présentées seront traitées comme une information confidentielle.

- **Information obligatoire de la part de l'usine** : l'usine doit indiquer aux auditeurs si une autre visite ou audit est conduit en même temps que l'audit en cours.

Examen des documents



- **Objet** : les auditeurs examineront les documents et archives de l'usine comme les fiches de paie, fiches de présence, contrats de travail, et rapports d'entraînements à la sécurité afin de constater les conformités, identifier les non-conformités et de noter les bonnes pratiques.
- **Liste de documents que l'usine doit fournir le jour de l'audit** : veuillez consulter l'Annexe 1 de ce manuel. L'usine doit fournir les documents énumérés par l'auditeur sur une période couvrant au moins les 12 derniers mois d'activité.

Entretiens avec les employés et la direction



- **Participants** : les auditeurs conduisent les entretiens avec les membres de la direction (ex. Responsable des Ressources Humaines, Responsable QSE), ainsi qu'avec les employés. Les entretiens avec les employés se tiendront en privé et sans la présence d'un membre de la direction, et ont pour objet d'évaluer les conditions de travail, et notamment les salaires, les heures de travail, types de contrats de travail, les retenues sur les salaires et les avantages sociaux. Les entretiens se dérouleront individuellement et en groupe, et doivent inclure toutes catégories d'employés (ex. salariés permanents, temporaires, à temps plein, à temps partiel, travailleurs mineurs, travailleurs migrants, etc.) Pour plus d'information sur l'échantillonnage des entretiens, veuillez consulter la section Méthodologie de ce manuel.

Visite des installations



- **Participants** : les auditeurs accompagnés des représentants de l'usine.
- **Objet** : afin d'évaluer les conditions de santé et sécurité et d'observer les pratiques de l'usine, les auditeurs feront une visite de toutes les zones où les salariés peuvent être présents y compris, mais pas limité à, les zones dédiées à la production, entrepôts, zones de stockage des produits chimiques, toilettes, infirmerie, cantine et dortoirs.
- **Examen de documents et examen physique** : les auditeurs examineront la documentation de l'usine (fiches horaires des employés, registres, etc.), mais ils pourront conduire des examens physiques qui seront faits par les employés de l'usine.



Manuel pour les usines Exigences sociales de l'ICS

- **Des photos seront prises** lors de la visite, aussi bien de l'extérieur (le portail, bâtiments, enseignes, etc.) qu'à l'intérieur (espaces de travail, cantine, entrepôt, dortoirs, etc.).

Réunion de pre-clôture



- **Participants** : les auditeurs uniquement.
- **Objet** : préparer la réunion de clôture avec la direction de l'usine.

Réunion de clôture



- **Participants** : les auditeurs, la direction de l'usine et les représentants des syndicats ou organisations salariales.
- **Objet** : présenter et discuter les résultats de l'audit, répondre aux questions et clarifier les zones d'ombre, trouver un accord sur les faits observés ou donner l'opportunité à la direction de l'usine de présenter des contre-arguments, et assurer que la direction de l'usine comprend les bases légales et/ou du Code de Conduite des non-conformités.
- **Résultat** : la direction de l'usine est amenée à s'engager à prendre les mesures nécessaires afin de corriger les non-conformités. Une version en anglais sera émise par les auditeurs. Le plan d'action corrective (CAP) énumèrera clairement toutes les non-conformités identifiées lors de l'audit. Une date limite pour corriger la non-conformité sera donné ainsi qu'une date limite pour l'ensemble du CAP (la date limite pour que la dernière non-conformité soit corrigée). **Le CAP doit être rédigé dans la langue locale et remis sur place à la fin de l'audit, et il sera signé par la direction de l'usine ou son représentant, le représentant des syndicats ou organisations salariales et de l'auditeur chef.** Une copie du CAP sera préservée sur les lieux, et une version en anglais sera émise par les auditeurs. Les membres de l'ICS recevront le CAP en anglais et en langue locale. **Le CAP en version anglaise doit être validé par le membre ICS commanditaire.**
- **Information obligatoire de la part de l'usine** : l'usine doit indiquer aux auditeurs si une autre visite ou audit est conduit en même temps que l'audit en cours (uniquement si cette information n'aurait pas été communiquée lors de la réunion d'ouverture et dans le cas où l'audit aurait été conduit sur plusieurs jours).

Le contenu d'un audit ICS

L'audit ICS est un questionnaire composé de 9 chapitres divisés par des sous-sections et des questions, voir Annexe 3. Ci-dessous les références aux règles OIT dans le questionnaire d'audit d'ICS :

Le travail décent selon l'OIT

Le travail décent est l'objectif 8 du Programme Développement Durable de l'OIT, mais quelle est sa définition ?



Le travail décent est défini par l'OIT et adopté par la communauté internationale comme étant « un travail productif pour les femmes et les hommes et dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de la dignité humaine. » Un travail décent procure des opportunités pour un travail qui est productif et est rémunéré à sa juste valeur ; procure la sécurité dans le lieu de travail et une protection sociale pour les travailleurs et leurs familles : procure des opportunités de développement personnel et encourage l'intégration sociale ; procure aux travailleurs la liberté d'exprimer leurs préoccupations, d'organiser et de participer aux décisions qui ont impact sur leur vies ; et garantit l'égalité dans les opportunités et un traitement égalitaire pour tous ([ILO](http://www.ilo.org)).

Le travail décent implique également le respect des conventions internationales sur les droits fondamentaux de l'Homme :

- [Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966](#)
- [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966](#)
- [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1980](#)
- [Convention relative aux droits de l'enfant, 1990](#)
- [Convention relative aux droits des personnes handicapées, 2007](#)

A voir en ligne le film informationnel (en anglais) de l'OIT sur le travail décent :



<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

Directives et Convention Internationales associées : [La Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948](#)

[/ Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, 2011 / Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011](#)

Chapitre 0 – Système de management, transparence et traçabilité

Points clés

- **Système de management, transparence et traçabilité.**
- **Travailleurs migrants.**
- **Travailleurs à domicile.**
- **Les conditions de travail des travailleurs mineurs.**

Traçabilité

« (a) Le terme « travail à domicile » fait référence à un travail effectué au domicile du travailleur. Nous ferons référence au terme « travailleur à domicile. »

- (i) à son domicile ou à tout autre endroit de son choix, autre que le lieu de travail de son employeur ;
- (ii) pour rémunération ;
- (ii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin,

(b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente recommandation par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel ;

(c) le terme employeur signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise. Article 1 - Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996.

- Existence et communication d'une politique concernant le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination, les pratiques disciplinaires, le harcèlement, l'abus, la liberté d'association, le temps de travail et les heures supplémentaires, la rémunération et les avantages, la santé et la sécurité, et la corruption.
- Recrutement et résiliation du contrat de travail.
- La chaîne d'approvisionnement et les pratiques de sous-traitance.
- Transparence et facilité d'accès à la documentation.
- Les catégories précises de salariés (ex. travailleurs à domicile, travailleurs migrants etc.).

L'OIT définit un **travailleur migrant** comme travaillant dans un pays dont il n'a pas la nationalité. Le terme est interchangeable avec celui de migrant travailleur, et correspond à une personne qui a s'est déplacé dans l'objectif de trouver un travail.

Les Conventions de l'OIT :

- Migration de main d'œuvre :
 - [Recommandation \(No. 61\) sur les travailleurs migrants, 1939 ;](#)
 - [Convention \(No. 66\) sur les travailleurs migrants, 1939 ;](#)
 - [Recommandation \(no 86\) sur les travailleurs migrants \(révisée\), 1949](#)
 - [Convention \(n° 97\) sur les travailleurs migrants \(révisée\), 1949](#)
- Protection des travailleurs migrants :
 - [Recommandation \(no 100\) sur la protection des travailleurs migrants \(pays insuffisamment développés\), 1955](#)
- Travailleurs migrants :
 - [Convention \(n° 143\) sur les travailleurs migrants \(dispositions complémentaires\), 1975](#)
 - [Recommandation \(no 151\) sur les travailleurs migrants, 1975](#)
- Travail à domicile :
 - [Convention \(n° 177\) sur le travail à domicile, 1996](#)
 - [Recommandation \(No. 184\) sur le travail à domicile, 1996](#)



Chapitre 1 - Le travail des enfants et des adolescents et l'âge minimum légal pour travailler

I. L'âge minimum

Article 7 Convention sur l'âge minimum, 1973 (No. 138)

Points clés

- **La législation et les standards internationaux concernant le travail des enfants.**
- **Les conditions de travail des travailleurs mineurs.**

Estimation globale du travail des enfants selon le rapport : Selon les résultats et tendances de 2012 à 2016 publiés par l'Alliance 8.7, on dénombre 151,6 millions d'enfants travailleurs entre 5 et 17 ans.

1. La législation nationale pourra autoriser l'emploi à des travaux légers des personnes de treize à quinze ans ou l'exécution, par ces personnes, de tels travaux, à condition que ceux-ci :

(a) ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement ; et

(b) ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.

2. La législation nationale pourra aussi, sous réserve des conditions prévues aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 ci-dessus, autoriser l'emploi ou le travail des personnes d'au moins quinze ans qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire.

II. Le travail des enfants

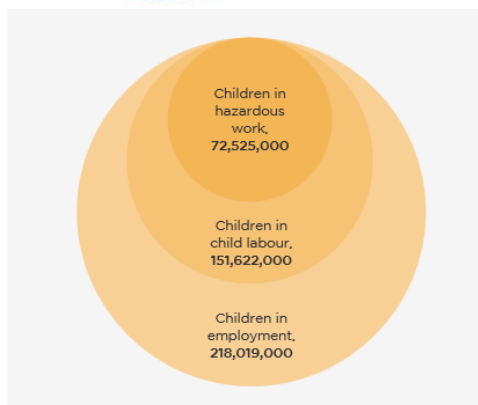
Définir le travail des enfants

Toutes les tâches exécutées par les enfants ou les adolescents ne tombent pas forcément sous la dénomination de travail des enfants qui lui doit être éliminé. Les tâches qui se limitent à aider les parents à la maison, dans l'entreprise familiale sous certaines conditions, gagner un peu d'argent de poche en dehors des heures de cours ou pendant les vacances scolaires ne sont pas considérées en tant que telles comme des tâches relevant du travail des enfants.

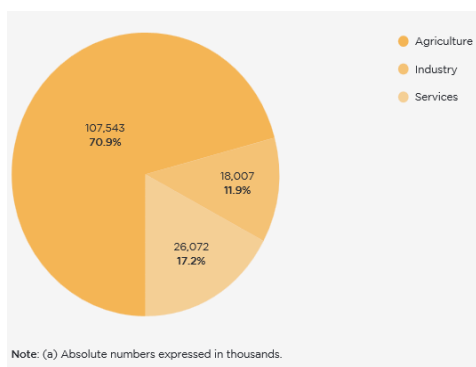
Cependant, le concept « travail des enfants » regroupe l'ensemble des activités qui privent les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuisent à leur scolarité, santé, développement physique et mental.

Il fait référence à des travaux :

- dangereux pour la santé et le développement physique, social ou mental des enfants ;
- qui compromettent leur éducation ;
- En les privant de toute scolarisation ;



2016 estimations mondiales des enfants en situation de travail dangereux, en travail forcé et en travail rémunéré.



Note: (a) Absolute numbers expressed in thousands.

Distribution du travail des enfants par branche d'activité économique. Pourcentage d'enfants âgés de 5-17 ans.

Manuel pour les usines

Exigences sociales de l'ICS

- en les contraignant à abandonner prématurément l'école ;
- en les obligeant à accumuler des activités scolaires et professionnelles excessivement longues et trop pénibles pour eux.

Dans ses formes les plus extrêmes, le travail des enfants concerne les enfants réduits en esclavage, séparés de leur famille, exposés à des risques et des maladies graves, et/ou livrés à eux-mêmes dans les rues des grandes agglomérations, souvent dès leur plus jeune âge. Que cette forme particulière de travail rentre ou non dans la dénomination « travail des enfants » dépend de l'âge de l'enfant, la nature des travaux exécutés, les conditions dans lesquelles il s'exerce et les objectifs poursuivis par chaque pays. La réponse varie d'un pays à l'autre et d'un secteur économique à l'autre.

III. Travailleurs mineurs

http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_29875/lang--en/index.htm

L'âge minimum ne devra pas être inférieur à l'âge de 15 ans. Les pays en développement peuvent néanmoins faire certaines exceptions à ce principe, et un âge minimum de 14 ans peut être appliqué selon la Convention 138 de l'OIT - Code de Conduite de l'ICS.

Pour plus d'information :

- [Understanding Children's Work \(Ang.\)](#)
- [Qu'est-ce le travail des enfants ?](#)
- [Child labour ruins Childhood \(Ang.\)](#)
- [Les droits des jeunes au travail : Travail décent pour les jeunes](#)
- [Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes \(Ang.\)](#)
- [Contributions de l'OIT pour atteindre la Cible 8.7](#)
- [Estimations mondiales du travail des enfants : Résultats et tendances, 2012-2016](#)



Les Conventions de l'OIT

- **L'âge minimum de travail :**
 - [Recommandation \(no 146\) sur l'âge minimum, 1973](#)
 - [Convention \(n° 138\) sur l'âge minimum, 1973](#)
- **Le travail des enfants :**
 - [Convention \(n° 182\) sur les pires formes de travail des enfants, 1999](#)
 - [Recommandation \(no 190\) sur les pires formes de travail des enfants, 1999](#)
- **Convention sur le droit des enfants :**
 - [Convention relative aux droits de l'enfant, 1990.](#)

Chapitre 2 – Travail Forcé

Points clés

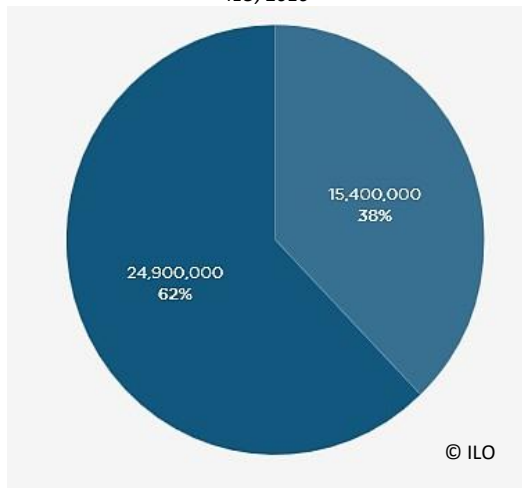
- **L'accès des salariés à leurs documents et effets personnels.**
- **La liberté de mouvement.**
- **Les pratiques de recrutement.**

Aux fins de la présente convention, le terme travail forcé ou obligatoire désignera 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.

Selon le rapport global sur le travail forcé, publié par Alliance 8.7 : 16 millions de personnes sont dans une situation de travail forcé dans le secteur privé en 2016.

L'esclavage moderne, estimations globales, OIT, 2016.

ILO, 2016



● Forced labour ● Forced marriage



Les Conventions de l'OIT

- [Convention \(n° 29\) sur le travail forcé, 1930](#)
- [Recommandation \(no 35\) sur la contrainte indirecte au travail, 1930](#)
- [Convention \(n° 105\) sur l'abolition du travail forcé, 1957](#)
- [Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930](#)
- [Recommandation \(n° 203\) sur le travail forcé \(mesures complémentaires\), 2014](#)

Information sur le travail forcé

- [Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 2005](#)
- [Travail forcé et traite des personnes](#)
- [It's time to ratify the ILO's Forced Labour Protocol \(Ang.\)](#)
- [Estimations mondiales de l'esclavage moderne](#)
- [Forced labour by The Consumer Good Forum \(Ang.\)](#)

WHAT IS FORCED LABOUR?

Sujet associé

- [L'esclavage moderne](#)



METRICS

40 million people were victims of modern slavery. This includes:

- 25 million people in forced labour
- 15 million people in forced marriage

© ILO

Chapitre 3 – Discrimination

Points clés

- **Avez-vous constaté des pratiques discriminatoires en termes de recrutement, salaires, accès à la formation, avancement, licenciement ou la retraite envers les employés ?**
- ❓ **Existence de procédures contre la discrimination.**

L'objet de la Convention no. 111, Article 1, paragraphe (a), est l'éradication de toutes formes de discrimination au travail par le développement progressif d'égalité et d'opportunité au travail par la réglementation et sa mise en œuvre effective.

« Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamées dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. »

« De plus, il ne sera fait aucune distinction fondée sur le statut politique, juridique ou international du pays ou du territoire dont une personne est ressortissante, que ce pays ou territoire soit indépendant, sous tutelle, non autonome ou soumis à une limitation quelconque de souveraineté. » - Déclaration universelle des droits de l'Homme ; Article 2, 1948.

Selon l'OIT, le terme **discrimination** comprend :

« toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. »

- OIT, Convention no. 111, Article 1, alinéa (a).



OIT, conventions et la Déclaration de l'ONU

- [Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, Article 2, 1948](#)
- [Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#)
- [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979](#)

A propos de la Convention no. 111, Article 1, alinéa (a)

- **La convention identifie sept catégories de discrimination: race, couleur, sexe, religion, opinion politique, origine nationale, et origine sociale. Elle laisse la possibilité, aux représentants des employés et aux organisations des travailleurs, ou toute autre organisation appropriée, d'y inclure toute autre base de discrimination.**
- Cette convention s'applique à tous les secteurs d'activité, et couvre toutes les occupations professionnelles et tous les emplois dans les secteurs privé et public, ainsi qu'aux activités de l'économie informelle. Elle couvre non seulement les salaires et l'emploi, mais également le non-paiement des salaires dus, la contribution au travail familial, ainsi que le travail indépendant et l'auto-entrepreneuriat.
- Elle protège non seulement les employés et ceux qui occupent un emploi, mais également ceux qui se forment à un travail, ceux qui sont à la recherche d'un emploi, et ceux qui risquent de perdre leur emploi. Cette protection court tout au long du cycle du travail.
- Des mesures pour protéger ou assister des populations, nécessitant une telle protection ou assistance à cause de leur appartenance à des groupes de sexe, d'âge, de handicap, de responsabilités familiales, ou un statut social ou culturel, ne peut être considérés comme discrimination.

Chapitre 4 – Les pratiques disciplinaires, le harcèlement et l'abus

Points clés

- Pratiques disciplinaires
- Harcèlement
- Abus

L'objet de la Convention no. 111, article 1 de l'OIT,

(a) L'objet de la Convention no. 111, Article 1, est l'éradication de toutes formes de discrimination au travail par le développement progressif d'égalité et d'opportunité au travail par la réglementation et sa mise en œuvre effective.

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. »

Déclaration universelle des droits de l'Homme, Article 1, 1948.

Selon [la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme](#) :

- **Article 4 :**
« Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude ; l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes. »
- **Article 5 :**
« Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. »
- **Article 9 :**
« Nul ne peut être arbitrairement arrêté, détenu ou exilé. »

- L'absence de toutes formes de harcèlement, d'abus mental, physique et/ou verbal, des punitions corporelles et les pratiques disciplinaires.



A propos de harcèlement :

- Les actions constituant le harcèlement peuvent être physiques, verbales, ou non-verbales, celles qui créent un environnement intimidant, hostile et humiliant.
- OIT, Convention no. 111, Article 1, alinéa (a).
- [Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#)

Chapitre 5 – La liberté d'association et les mécanismes de doléances

I. Liberté d'association

Points clés

- **La liberté d'association**
- **La négociation collective**

1. Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques.

2 « Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association. »

« Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. »

Déclaration universelle des droits de l'Homme, Article 23, 1948.

Selon [Convention \(n° 87\) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948](#) « Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. » Le principe de la liberté d'association est inclus dans le préambule de la constitution de l'OIT, et fait partie des valeurs phares de l'OIT.

II. La négociation collective

[Convention \(n° 154\) sur la négociation collective, 1981](#) déclare que « la négociation collective s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part » La négociation collective fixe les conditions de travail et d'emploi, et règle les relations entre les employeurs et les travailleurs.



L'injustice au travail est principalement le fait de l'employeur, **comme des actions de « discrimination » à l'encontre des représentants, membres et travailleurs des syndicats à cause de leur appartenance à un syndicat, et des actions de « manipulation et interférence » dans l'organisation et le fonctionnement d'un syndicat.** Ces actions peuvent réduire ou nuire à la capacité du syndicat à défendre les salariés en créant un environnement hostile pour les représentants des syndicats. (OIT).

Pour plus information : [Unfair labour practices against trade union and workers \(Ang.\)](#)

- Négociation collective et syndicats ou organisations salariales.
- Modalités des réunions entre les représentants des travailleurs et la direction de l'usine.
- Existence et communication aux employés des mécanismes de doléances.



Les Conventions de l'OIT

- **La liberté d'association :** [Convention \(n° 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948](#)
- **Le droit d'association et la négociation collective :** [Convention \(n° 98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949](#)
- **Les représentants des travailleurs :** [Convention \(n° 135\) concernant les représentants des travailleurs, 1971](#)
- **La convention sur la négociation collective :** [Convention \(n° 154\) sur la négociation collective, 1981](#)
- [Convention \(n° 181, art 4, 11, 12\) sur les agences d'emploi privées, 1997](#)
- **La convention internationale sur la liberté d'association et les mécanismes de doléances :** [Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, Article 20, 1948.](#)

Chapitre 6 – Heures de travail et heures supplémentaires

Points clés

- Heures de travail
- Heures supplémentaires
- Les pauses et les congés

- La [Convention \(n° 1\) sur la durée du travail \(industrie\), 1919](#) a établi que la durée de travail du personnel ne pourra excéder huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine. Dans des cas exceptionnels ; il est possible de dépasser ces limites, mais la durée du travail ne peut en aucun cas dépasser dix heures par jour, et 56 heures par semaine. ([Questions/Réponses sur les entreprises et le temps de travail](#)).

Les heures de travail réglementaires (par semaine, par mois et par année).

- Les heures de travail réglementaires (par semaine, par mois et par année).
- Les pauses et les congés.

« Dans tous les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille, la durée du travail du personnel ne pourra excéder huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine. »

– *Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919*

Les heures supplémentaires sont toutes les heures effectuées au-delà de la durée normale et devraient être considérées comme des heures supplémentaires, à moins que, conformément aux usages, il n'en soit tenu compte dans la fixation du salaire. ([Recommandation \(no 116\) sur la réduction de la durée du travail, 1962](#))



Les Conventions de l'OIT

- **Heures de travail :**
 - [Convention \(n° 1\) sur la durée du travail \(industrie\), 1919](#)
 - [Convention \(n° 30\) sur la durée du travail \(commerce et bureaux\), 1930](#)
- **Repos hebdomadaire :** [Convention \(n° 14\) sur le repos hebdomadaire \(industrie\), 1921](#)
- **Recommandation sur la réduction des heures de travail :** [Recommandation \(no 116\) sur la réduction de la durée du travail, 1962](#)
- **Le travail de nuit :** [Convention \(n° 171\) sur le travail de nuit, 1990](#)
- **Le travail à temps partiel :**
 - [Convention \(n° 175\) sur le travail à temps partiel, 1994](#)
 - [Recommandation \(no 182\) sur le travail à temps partiel, 1994](#)

Pour plus d'information :

- [Questions/Réponses sur les entreprises et le temps de travail](#)
- [Le temps de travail](#)
- [Le temps de travail au XXIe siècle](#)

Chapitre 7 – La Rémunération et les avantages.

Points clés

- **Égalité de rémunération**
- **Assurance sociale et avantages sociaux**
- **Déductions sur salaire**

« (a) le terme rémunération comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ;

(b) l'expression égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe. »

- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

Pour plus d'information :
[Égalité de rémunération - Guide d'introduction](#)

Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme :

(1) Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.

(2) Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.

(3) Quiconque travaille à droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.

- Paiement de salaires et moyens de paiement pour toutes les catégories de salariés.
- Modalités sur l'archivage des fiches de paie.
- Le paiement des heures supplémentaires pour toutes les catégories de salariés.
- Assurance sociale et les avantages sociaux.
- Déductions sur salaire.



Les Conventions de l'OIT

- **Protection du salaire :** [Recommandation \(no 85\) sur la protection du salaire, 1949](#)
- **Égalité de rémunération :**
 - [Recommandation \(no 90\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#)
 - [Convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#)
- **Protection des salaires :** [Convention \(n° 95\) sur la protection du salaire, 1949](#)
- **Les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles :**
 - [Convention \(n° 121\) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 \[tableau I modifié en 1980\]](#)
 - [Recommandation \(no 121\) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964](#)
- **Le salaire minimum légal :**
 - [Convention \(n° 131\) sur la fixation des salaires minima, 1970.](#)
 - [Recommandation \(no 135\) sur la fixation des salaires minima, 1970](#)

Chapitre 8 – Santé et Sécurité (les sites de production et les dortoirs)

Points clés

- Santé et sécurité
- Produits chimiques
- Équipement de lutte contre l'incendie
- Installations sanitaires



« Les termes **produits chimiques** s'appliquent aux éléments et composés chimiques, et à leurs mélanges, qu'ils soient naturels ou synthétiques. »

« Des systèmes et des critères spécifiques appropriés pour classer tous les produits chimiques, selon le type et le degré de danger physique et pour la santé qui leur sont propres, et pour déterminer la pertinence des informations requises afin d'établir qu'ils sont dangereux, doivent être institués par l'autorité compétente, ou par un organisme agréé ou reconnu par l'autorité compétente, conformément aux normes nationales ou internationales. Les propriétés dangereuses des mélanges formés de deux produits chimiques ou plus peuvent être déterminées par des méthodes d'évaluation se fondant sur le danger propre à chacun des produits chimiques entrant dans ces mélanges. »

- *Chemicals Convention, 1990*
(No. 170) -



- Documents concernant la sécurité de l'immeuble et la sécurité en cas d'incendie.
- Évaluation de la gestion des risques de santé et de sécurité.
- Formations sur la santé et la sécurité de tous les salariés.
- Formation du personnel d'interventions d'urgences.
- Modalités des exercices d'évacuation en cas d'incendie.
- Existence et la communication des plans et procédures d'évacuation en cas d'accident ou toute autre situation d'urgence.
- La visibilité et l'accessibilité des chemins menant aux issues de secours.
- La visibilité et l'accessibilité des portes et des fenêtres étant des issues de secours.
- La visibilité et l'accessibilité des équipements contre l'incendie (extincteurs de feu, détecteurs de fumée, bouches d'incendie, etc.).
- L'installation électrique (panneaux électriques, fils électriques, prises de courants).
- La sécurité des outils de production.
- Matériaux dangereux, inflammables et combustibles.
- Équipement de protection individuelle (EPI).
- Installations sanitaires (douches, toilettes, eau potable).
- Soins médicaux et trousse de premiers secours.
- Formation des salariés aux premiers secours.



Les Conventions de l'OIT

- **La protection de la santé des travailleurs :** [Recommandation \(no 97\) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953](#)
- **L'environnement de travail :** [Convention \(n° 148\) sur le milieu de travail \(pollution de l'air, bruit et vibrations\), 1977](#)
- **La sécurité et la santé des travailleurs :**
 - [Convention \(n° 155\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#)
 - [Recommandation \(no 164\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#)
- **Les services de santé au travail :**
 - [Convention \(n° 161\) sur les services de santé au travail, 1985](#)
 - [Recommandation \(no 171\) sur les services de santé au travail, 1985](#)



Manuel pour les usines Exigences sociales de l'ICS



Pour plus d'information :

A propos de la santé et sécurité au travail :

- [Sécurité et santé en menuiserie](#)
- [ILO Topics: Occupational Safety & Health \(Ang.\)](#)
- [Warehouse health and safety hazards \(Ang.\)](#)

A propos de l'eau courante et les installations sanitaires :

- [The Factory Worker: World Water Day 2016 \(Ang.\)](#)
- [WASH4Work \(Ang.\)](#)
- [ILO Toolkits: A 'How To' on Water and Sanitation in the Workplace \(Ang.\)](#)

- **Les produits chimiques :** [Convention \(n° 170\) sur les produits chimiques, 1990](#)
- **Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs :** [P155 - Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#)
- **La Prévention des accidents industriels majeurs :** [Convention \(n° 174\) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993](#)
- **Le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail :**
 - [Convention \(n° 187\) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006](#)
 - [Recommandation \(n° 197\) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006](#)



Méthodologie

Catégories d'audits ICS

Seuls les membres d'ICS peuvent décider de lancer un follow-up audit ou un re-audit, et ceci dans un cadre de temps déterminé par l'ICS, expliqué ci-dessous. **Un audit ICS n'est ni une certification ni un label.** L'objectif d'un audit ICS est d'évaluer la conformité sociale d'une installation et de rapporter les observations de non-conformités et des bonnes pratiques à une date donnée.

Il existe 3 catégories d'audits ICS :

- Initial Audit : un premier audit dans une installation ou un nouvel audit au-delà des 2 années suivant le dernier audit ICS. La durée de l'audit initial dépend de la taille de l'installation.
- Follow-up audit : un audit de suivi afin d'évaluer si les non-conformités observées lors d'un audit précédent (initial, follow-up (*audit de suivi*), re-audit) ont été corrigées dans les temps impartis. Cet audit doit être conduit au plus tard dans les 12 mois (plus ou moins 4 semaines) suivant un audit ICS précédent (initial ou re-audit). La durée d'un follow-up audit est de 1 personne/jour qu'importe la taille de l'installation.
- Re-audit : un audit conduit afin d'évaluer la correction effective des non-conformités constatées dans un audit précédent (initial, follow-up, re-audit). Il doit être effectué au plus tard dans les 24 mois suivant le précédent audit initial ou re-audit ICS. La durée de l'audit initial dépend de la taille de l'installation.

La procédure d'ICS permet aux membres de lancer un follow-up audit ou un re-audit sur la base de l'initial audit uniquement. Il n'est pas nécessaire qu'un follow-up audit ou un re-audit soit effectué par la même société d'audit qui a effectué l'initial audit. C'est à la discrétion du membre ICS de choisir la société d'audit et donc de la changer pour un follow-up audit ou un re-audit (seules les sociétés d'audit accréditées ICS peuvent effectuer un audit ICS).

Programmation d'un audit ICS

La procédure ICS permet deux types de programmation d'audits : Un **audit semi-annoncé** dans un intervalle de 2 semaines minimum, ou un **audit non-annoncé**. En adéquation avec la procédure de diligence, les membres d'ICS sélectionnent le type de programmation d'audit et la société d'audit accréditée par l'ICS.

- Un audit semi-annoncé : l'installation sera informée par une des sociétés d'audit accréditées par l'ICS qu'un audit ICS sera conduit dans leur site pour le compte d'un membre de l'ICS. La société d'audit indiquera l'intervalle de temps dans lequel l'audit sera effectué (l'intervalle est déterminé par le membre de l'ICS). L'installation ne connaîtra donc pas le jour précis de l'audit avant que les auditeurs se présentent à la porte du site à auditer. L'installation remplira le document Factory Profile avant l'audit et le retournera à la société d'audit dans les plus brefs délais.
- Un audit non-annoncé : l'installation ne sera pas informée de l'audit programmé par le membre ICS. Les auditeurs se présenteront à la porte du site à auditer et celle-ci doit accepter l'audit immédiatement.



Manuel pour les usines Exigences sociales de l'ICS

La durée d'audit

La durée d'un audit follow-up est toujours d'une personne/jour et la durée d'un initial audit ou d'un re-audit est entre 1 et 4 personne/jour selon le tableau ci-dessous :

Taille du personnel de l'installation	Nombre de personne/jour
Moins de 150	1
151 - 500	2
501 - 1200	3
Plus de 1201	4

Taille de l'échantillonnage d'employés

L'échantillonnage est calculé selon le nombre d'employés du site audité (comme indiqué dans le Factory Profile). 8 à 32 employés représentant un échantillon de fonctions et positions seront interrogés par les auditeurs. Parmi les employés interrogés, approximativement 2/3 le seront dans le cadre d'un groupe de discussion de 3 à 4 employés pendant environ 30 minutes, et 1/3 seront interrogés individuellement pendant environ 15 minutes par personne. La confidentialité des informations échangées pendant ces interrogations sera garantie par les auditeurs et les membres ICS.

La protection des données des employés de l'usine est une des principales raisons pour ne pas partager l'intégralité des rapports d'audits avec la direction des sites audités.

Taille du personnel de l'installation	Nombre d'entretiens
Moins de 150	8
151 - 500	13
501 - 1200	20
1201 - 3200	32
Plus de 3200	1% des travailleurs

Taille de l'échantillonnage des documents inspectés

Le tableau ci-dessus est également applicable au nombre de documents de l'installation à inspecter : une série de documents sera inspectée pour chaque employé sélectionné sur 3 différents mois qui seront déterminés par les auditeurs sur des périodes différentes comme le mois en cours, ou le mois précédent, et une période de pointe de production ou une période basse de production.



Notation d'un audit ICS

Double système ICS de notation

L'audit social ICS est construit sur un double système de notation composé d'une note en pourcentage (de 0 à 100%) et d'une note en lettre (A, B, C, D, E).

Le système ICS de notation est basé sur un tableau de seuils couplé avec le constat de non-conformités critiques que nécessitent une attention et une action immédiate. Par exemple, pour une notation de 85% E, une Alerte Notification peut être émise, car même si l'installation est globalement conforme aux attentes sociales, une seule non-conformité critique a été constatée (ex. une issue de secours bloquée) et a donc déclenché cette alerte. Le système d'audit ICS est construit afin d'évaluer le niveau global de l'installation et en même temps de clairement relever les non-conformités majeures.

Chaque chapitre de l'audit est sous-divisé comme suit :

- **Questions informatives non-notées** sur la législation locale et des informations spécifiques sur l'installation ;
- **Questions notées sur la conformité** : plusieurs questions sont critiques et donc auront un poids plus important sur la note globale ;
- **Questions critiques qui peuvent déclencher une Alerte Notification** (Référez-vous à la sous-division Alertes Notifications) ;
- **Les bonnes pratiques** sont identifiées par les auditeurs quand l'installation va au-delà des attentes légales. Les meilleures pratiques sont rapportées dans le questionnaire d'audit mais n'ont pas d'influence sur la note globale.

Toutes les questions notées sont formulées dans la même logique : « oui » indique une conformité totale et « non » indique une non-conformité. La note pour chaque question est automatiquement calculée par l'algorithme d'audit social ICS.

Exemple d'un résumé de résultats d'audit par chapitre

AN	AUDIT SUMMARY	Rating		Best Practices
		%	Code	
YES	0. Management System, Transparency and Traceability	16%	E	
NO	1. Minimum age, Child labour and Young workers	33%	E	
YES	2. Forced labour	20%	E	
NO	3. Discrimination	100%	A	
NO	4. Disciplinary Practices, Harassment and Abuse	100%	A	
NO	5. Freedom of association and Grievance Mechanisms	100%	A	
NO	6. Working hours and Overtime	60%	C	
NO	7. Remuneration and Benefits	64%	C	
NO	8. Health and Safety	78%	B	1
	RATING (Automatic calculation)	63%	E	1

NB. La colonne à gauche indique si une Alerte Notification (AN) a été déclenchée selon le chapitre.
« Oui » indique l'émission d'une Alerte Notification.



Alertes Notifications

Les Alertes Notifications sont déclenchées par les auditeurs quand des non-conformités critiques sont identifiées et requièrent une attention immédiate de la part des membres ICS parce que :

- Il existe un risque pour la sécurité des employés,
- Il existe un risque de perte de vie ou d'un membre à cause d'un risque d'incendie et l'absence ou la présence limitée de moyens d'évacuation, ou de lutte contre l'incendie,
- Une fraude a été constatée,
- Un manque de transparence concernant la procédure de production ou l'utilisation de travailleurs à domicile pour une production d'un membre de l'ICS a été constaté,
- Il y a un soupçon de travail d'enfants, d'abus, de harcèlement, de retenue sur salaires, de mesures disciplinaires illégales ou excessives, de salaires en dessous du minimum légal, ou le non-paiement des heures supplémentaires.

Accès de l'installation refusé

L'installation doit donner accès aux auditeurs à tous les bâtiments afin que les auditeurs puissent conduire l'audit. Néanmoins, il existe des cas où l'installation refuse l'accès à toute ou à une partie de l'installation. Dans ces cas les procédures suivantes s'appliquent :

- L'équipe d'auditeurs explique au représentant ou contact de l'installation l'objet et la procédure de l'audit.
- Les auditeurs prennent note de tous les détails de la situation de refus et font un rapport au membre de l'ICS commanditaire l'audit.
- Dans le cas d'un refus d'accès à l'installation, la direction est invitée à contacter son client membre de l'ICS commanditaire de l'audit afin de vérifier la légitimité et l'importance de l'audit social ICS.
- Si les étapes ci-dessus ne débloquent pas la situation et que l'installation refuse toujours l'accès aux auditeurs, une Notification Accès Refusé est immédiatement envoyée par les auditeurs au membre de l'ICS commanditaire de l'audit. L'audit est donc classifié comme « Accès Refusé ».



Annexe 1 : Examen des documents

Type	Document
Licence d'exploitation	Licence professionnelle
	Contrat d'assurance / certificats (bâtiments)
	Certificat de sécurité incendie pour les bâtiments
	Numéro d'enregistrement fiscal
	Certificat de sécurité de structure de bâtiment / bail ou certificat d'occupation légale
	Plan de construction approuvé par les autorités locales / Permis de Construction
	Plan détaillé du bâtiment
Règlement intérieur	Manuel d'usage des employés
	Règles de recrutement / politique de recrutement / annonces
	Le règlement intérieur de l'usine incluant la politique disciplinaire
	Le règlement intérieur des dortoirs (si applicable)
	La politique d'avancement / archives
	Procédures et mécanismes de doléances
	Organigramme
	Politique de lutte contre la discrimination (si disponible)
Santé et Sécurité	Politique de santé et de sécurité
	Rapport de l'inspection incendie
	Programme et archives des exercices d'incendie & plan et procédure d'évacuation en cas d'incendie
	Certificats des premiers secours
	Registre et certificats d'inspection annuelle des chaudières
	Registre et certificats d'inspection annuelle des récipients sous-pression, ...
	Registres de maintenance des machines / manuels et archives des réparations
	Permis d'opération des machines techniques / certificats (incluant l'électricien)
	Registre des accidents et des blessures et archives / Mesures contre les récurrences d'accidents
	Liste des équipements contre l'incendie et les archives d'inspection
	Les archives des formations en sécurité (incluant sécurité et santé au travail)
	Certificat de l'agent incendie
	Registres et certificats d'inspection annuelle des ascenseurs, des chariots élévateurs et tout autre équipement mécanique
	Rapports des contrôles des générateurs électriques
	Évaluations des niveaux sonores et des températures
	Rapports des contrôles réguliers et certificats de l'eau potable
Enregistrements des équipements techniques / rapports annuels de contrôle	



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

	Archives des inspections des installations électriques
	Permis environnemental, permis de polluer, registres légaux des faits environnementaux
	Certificat officiel d'hygiène des cuisines / Certificats d'hygiène du personnel de la cantine
	Diplômes qualifiants des médecins et/ou infirmières (selon la taille de l'installation et la législation locale)
	Liste des opérateurs autorisés à manipuler les produits chimiques
	Listes des produits chimiques + fiches des données de sécurité (incluant listes des produits dangereux si disponible)
	Archives des traitements réguliers des nuisibles
	Contrôles de la santé au travail (selon législation locale)
Documents ressources humaines	Liste des employés
	Fichiers du personnel
	Copies des cartes d'identités
	Contrôles médicaux à l'embauche et rapports d'examens de santé annuels (selon la législation locale)
	Liste des travailleurs mineurs et la réglementation applicable
	Contrats de travail (tout le personnel) incluant le personnel de sécurité et travailleurs temporaires (liste exhaustive incluant tout travailleur en relation avec l'entreprise)
	Document légal mentionnant le salaire minimum légal
	Archives des mesures disciplinaires
	Notifications des demandes de départ du personnel
	Archives des documents des démissions du personnel
	Registres des taux payés pour la production à la pièce
	Cartes d'enregistrement des salaires ou registres de présence (sur 1 an)
	Accord officiel sur le nombre des heures de travail réglementaires / Accord officiel sur une extension des heures de travail supplémentaires réglementées
	Paiements des contributions sociales, caisse de l'assurance sociale, certificat d'enregistrement à l'assurance sociale/ accord des assurés
	Liste des salaires avec la signature des salariés comme vérification
	Fiches de paie des salariés (registre des salaires sur un an) et registre des paiements
	Organisations salariales
	Accords des négociations collectives
	Comptes rendus des réunions des syndicats/organisations représentatives des travailleurs
	Syndicats / Évidence d'élection des représentants des travailleurs
Licences valables pour les travailleurs immigrés, migrants et temporaires recrutés via ou par des agences de recrutement	
Autres travailleurs	Liste des sous-traitants
	Rapports d'évaluation des responsabilités sociales des sous-traitants
	Liste des travailleurs à domicile / Évaluations des travailleurs à domicile



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Systeme de management	Politique de responsabilité sociale / Systeme de management / Rapports periodiques d'audits interne
------------------------------	---

Annexe 2 : Glossaire

Terme	Définition :
Apprentissage / stages de formation	Se réfère au recrutement et termes d'embauche des apprentis, surtout si le cadre de l'apprentissage est légal, les heures de travail, contrats de travail, nature du travail, la supervision par un enseignant, etc. Les apprentis/stagiaires peuvent avoir plus de 18 ans.
Bonne pratique	Une bonne pratique est une pratique de l'installation audité que l'auditeur estime dépasser les standards et les réglementations en vigueur. Le rapport doit mettre en évidence toutes les bonnes pratiques observées.
Crèches	Toute pièce dans l'installation réservée pour les enfants qui n'effectuent aucune tâche qui peut être considérée comme un travail (rémunéré ou non).
Enfant	Selon la Convention 182 de l'OIT, le terme « enfant » s'applique à toute personne de moins de 18 ans. Les travailleurs mineurs sont encore « enfants » mais peuvent être autorisés par la législation locale à travailler entre les âges de 15 et 18 ans. - Convention relative aux droits de l'enfant et Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
Le travail des enfants	Le travail des enfants se résume à tout travail qui exploite l'enfant économiquement, ou tout travail dangereux, ou tout travail qui interfère avec l'éducation de l'enfant, ou tout travail qui peut nuire à la santé ou le développement physique, mental, spirituel, moral ou social de l'enfant.
Classification	Le statut de l'employé selon une définition légale. Les exemples de classification sont : salarié, payé par heure, exempté d'heures supplémentaires, stagiaire, apprenti, temporaire, à mi-temps, intérimaire, etc. Le statut de l'employé selon une définition légale.
La négociation collective	La négociation collective se réfère à une procédure volontaire ou une activité où l'employeur et les travailleurs discutent et négocient leurs relations, en particulier, les termes et conditions de travail et la régulation des relations entre l'employeur, les travailleurs et leurs organisations représentatives. Les participants d'une négociation collective sont les employeurs ou leurs organisations représentatives, et les syndicats et organisations salariales ou en leur absence, des représentants librement désignés par les travailleurs. - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981
Mécanisme confidentiel de doléances	La doléance ne peut être directement associée à la personne qui exprime cette doléance, car la méthode de communication des doléances ne doit pas permettre l'identification de la personne qui se plaint. Les bons mécanismes de réception des doléances sont par exemple, une hotline gérée par une tierce partie, une boîte à doléances sans surveillance de l'employeur, ou une personne de confiance désignée à recevoir les doléances en toute confidentialité. Les réponses de l'employeur aux doléances anonymes doivent être affichées à un endroit visible et accessible à tous les employés.
Contractant	Un contractant est une entité (personne ou société) qui rend un service ou un travail à l'usine sans en devenir un salarié. Le contractant n'est pas un employé direct de l'usine. Les exemples de contractants sont : électricien, service de maintenance, gestion de la cantine, service de nettoyage et ménage, ou une société de sécurité, et qui peuvent être sous contrat individuellement ou en tant que société.



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

	<p>Une agence de travail temporaire qui fournit des travailleurs sous contrat à l'usine est également considérée comme entrepreneur même si ces travailleurs sont sous la supervision directe de l'usine. Dans ce cas, il est considéré que le travailleur sous contrat d'une agence de travail temporaire n'a aucun lien d'employé à employeur avec l'usine. Cependant, l'usine peut avoir des obligations légales envers le travailleur temporaire sous contrat d'une agence, particulièrement en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail. Ce genre de contrat de travail est d'une durée limitée ou non-spécifiée avec aucune garantie dans la durée.</p>
Retenues sur salaires	<p>Les montants retenus sur les salaires, ou la différence entre le salaire brut et le salaire net de l'employé.</p>
Discrimination au travail	<p>Constitue une discrimination, toute situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable.</p> <p>- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958</p>
Égalité de salaire pour travail égal	<p>Le principe d'égalité de salaire pour travail égal est basé sur le fait que la rémunération soit le reflet d'une évaluation objective du travail effectué et non sur la base d'une quelconque discrimination (voir liste ci-dessus). Les disparités de salaires sont acceptables uniquement si la formation et l'expérience professionnelle sont prises en compte.</p>
Sortie de Secours	<p>Une porte ou une fenêtre indiquée comme sortie de secours sur un plan d'évacuation.</p>
Chemin balisé de sortie de secours	<p>Un chemin continu et non-obstrué de n'importe quel emplacement dans un bâtiment vers une sortie donnant sur une voie publique (le point de rassemblement).</p>
Escaliers de secours	<p>Les escaliers que doivent emprunter les personnes présentes dans le bâtiment en cas d'urgence et identifiés comme tels sur le plan d'évacuation du bâtiment en question.</p>
Fenêtres de secours	<p>Fenêtres identifiées comme issues de secours sur le plan d'évacuation du bâtiment.</p>
Conditions du travail	<p>Les conditions selon lesquelles un accord a été convenu entre l'employeur et l'employé pour un travail donné. Les termes de cet accord incluent la rémunération, les avantages, les heures de travail, les responsabilités liées au poste, et la période d'essai.</p>
Factory Profile	<p>Questionnaire complété par l'usine avant l'audit en vue de sa préparation. Le Factory Profile couvre des informations telles que la taille de l'effectif, les procédures de production, etc.</p>
Falsification	<p>Le fait de fabriquer, d'adapter ou d'imiter des documents avec l'intention de faire apparaître l'usine en conformité avec les lois locales, les standards internationaux, ou le code de conduite du client, par exemple une licence d'exploitation falsifiée.</p>
Un migrant étranger	<p>Les employés étant arrivés dans un pays mais de nationalité d'un autre pays et qui n'ont pas la citoyenneté (passeport) du pays dans lequel ils travaillent.</p>



Manuel pour les usines Exigences sociales de l'ICS

	La liberté d'association implique le respect pour la liberté des employeurs et des travailleurs d'établir ou de rejoindre en toute liberté et volontairement les organisations représentatives ou syndicats et ceci librement et sans aucune interférence extérieure. - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
Doléance	Une plainte écrite ou faite oralement sur un fait que le plaignant pense être mal ou injuste.
Mécanisme de doléances	Une manière formalisée d'accepter, d'évaluer et de répondre aux doléances.
Travailleurs à domicile	Un travailleur à domicile est une personne qui effectue un travail à son domicile contre rémunération fixe (peut être également payé à la pièce) pour l'installation audité, et n'étant pas le client final du produit fabriqué ou service rendu. - Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996
Langue comprise par les employés concernés	La langue locale ou les langues parlées par les employés.
Langue comprise par la majorité des employés	Langue locale ou langues parlées par plus de 50% des employés.
Manipulation	Modification des informations dans les documents afin d'atteindre son objectif. Par exemple, la manipulation des fiches horaires afin de cacher la pratique d'heures de travail excessives.
Travailleurs migrants	Se réfère aussi bien les travailleurs du pays que les travailleurs étrangers qui ont quitté leur lieu de résidence habituel (dans le pays ou à l'étranger) pour un autre lieu dans le but d'y travailler. - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
Enfants non-travailleurs	Toute personne de moins de 18 ans se trouvant dans l'usine mais qui n'est pas employée par l'usine afin d'y travailler.
Autorisation d'heures supplémentaires	Un document officiel émanant des autorités concernées donnant une autorisation à l'usine de pratiquer des heures supplémentaires au-delà de la limite légale et pour une période limitée (ex. par mois), et uniquement dans le cas où les heures travaillées sont égales ou en dessous de la moyenne d'heures de travail autorisées pour toute la période d'autorisation officielle (ex. 6 mois, un an, etc.).
Obstruction permanente	L'accès étant obstrué par des machines immobiles, des objets cloués au sol, etc.
Politique d'entreprise	Un document écrit exposant un nombre de principes d'actions ou des règles et standards que l'installation et/ou les employés doivent respecter.
Accessibilité des documents	Tout employé doit avoir un accès gratuit aux documents concernés et ne devrait pas passer par un intermédiaire afin d'y accéder. L'employé a un accès personnel aux documents 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 (ex. une boîte à laquelle l'employé a une clé en sa possession ou une combinaison).
Travailleurs prisonniers	Selon des accords avec une autorité pénitencier ou une prison, des prisonniers peuvent être emmenés à l'installation audité pour y travailler ou une production pour l'installation audité peut être faite à l'intérieur d'une ou plusieurs prisons. Dans ce cas, des prisonniers font partie du personnel de l'installation.



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Procédure	Marche à suivre, ensemble de formalités, de démarches à accomplir pour obtenir tel ou tel résultat.
Sous-traitants	<p>Les sous-traitants sont des sociétés nommées par l'installation audité afin d'effectuer une partie ou toute une production ou d'une commande déclarée dans le profil de l'usine, et qui devaient être faite à l'intérieur de l'installation audité.</p> <p>Les sous-traitants sont divisés en 2 catégories :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Sous-traitants de processus : Sous-traitants faisant partie du processus de la production et qui prennent en charge une partie de la production. - Exemples dans l'industrie textile, filage, teinture, impression, broderie, packaging, etc.2. Sous-traitants de capacité : Les sous-traitants de capacité de production interviennent pour faire face à un surplus de production ou de commandes afin de pallier le manque de capacité ponctuelle de production de l'installation audité. <p>Les fabricants de composants sont considérés comme fournisseurs de l'installation audité.</p>
Travailleur qualifié	Un travailleur qualifié a des capacités spéciales, une expérience ou/et une formation spécifique pour faire un travail donné. Le travailleur semi-qualifié ou hautement qualifié est à classer dans cette catégorie.
Fournisseur	<p>Une entité qui fournit des biens ou des services à l'installation audité.</p> <p>Les fabricants de composants sont considérés comme fournisseurs de l'installation audité. Les sociétés typiquement considérées comme fournisseurs et non comme sous-traitants sont les fournisseurs de fils, de cartons d'emballage, d'étiquetage, de tissus, de zips, de boutons, de doublures, de sachet plastique, etc. (la liste n'étant pas exhaustive). Ce type d'usine-fournisseur ne doit pas être considéré comme un sous-traitant lors de l'audit, sauf si le membre ICS commanditaire de l'audit demande précisément le contraire.</p>
Obstruction temporaire	L'accès est obstrué par des éléments mobiles, cartons, etc.
Triangulation	La technique de triangulation comprend l'observation, l'évaluation des documents et les entretiens.
Travailleur non-qualifié	Les travailleurs non-qualifiés n'ont aucune capacité spéciale, aucune formation et une expérience nulle ou peu significative.
Travailleur	<p>Les employés et les employeurs, ainsi que les personnes travaillant à leurs comptes sont considérés comme travailleurs.</p> <p>Les travailleurs couverts par l'audit sont tous ceux qui détiennent un poste sur le site de l'installation audité quelle que soit le type du contrat de travail (travailleur permanent, temporaire, apprenti, etc.).</p> <p>Sont considérés comme employés, tous les travailleurs qui détiennent un poste défini comme un emploi rémunéré.</p>



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

	Sont considérés comme employeurs, tous les travailleurs à leurs comptes, avec ou sans associés, et qui emploient une ou plusieurs personnes comme employés dans leur structure (société, contractant, artisan, etc.) afin d'y travailler.
Organisations salariales	Toute organisation pour et par les travailleurs avec l'objet d'améliorer et de défendre les intérêts, et les conditions et termes de leur travail.



Annexe 3 : Questionnaire d'audit social ICS

Les questions n'ont pas toutes la même notation. La notation est automatiquement calculée par le système informatique d'ICS.

Chapter 0: MANAGEMENT SYSTEM, TRANSPARENCY AND TRACEABILITY
Have all of the reviewed documents been found free from any manipulation or falsification?
Does the information in the Factory Profile match the information reviewed during the audit?
Have requested documents been provided for review?
Have requested documents been found valid?
Has the factory set up a mechanism to remain up-to-date with applicable and related social compliance legal requirements?
Is a person of the management designated to coordinate social compliance in the facility?
Has the factory documented its objectives and action plan to address the main social impacts?
Has the facility established policies in the areas of child labor, forced labor, discrimination, disciplinary practices, harassment, abuse, freedom of association, work hours and overtime, remuneration and benefits, health and safety and anti-bribery?
Are legally required labor-related notices posted in language(s) understood by concerned workers?
Does the facility have a documented system to annually review and modify facility's policies?
Does the facility train workers and contractors on the facility's policies and legal requirements in the areas of labor and health and safety?
Does the facility have management personnel to implement the facility's policies and legal requirements in the areas of labor and health and safety?
Are workers aware of their employment terms?
Does the facility provide workers with a written document that outlines the employment terms including occupational health and safety information in accordance with local law?
Is the written document that outlines the employment terms in a language understood by each respective worker?
Does the facility use workers via recruitment agencies?
Are workers classified (e.g. apprentices, independent contractors, temporary workers) in accordance with local law?
Are worker probation periods in accordance with local law?
Does the facility maintain documentation that indicates workers' eligibility to work in accordance with local law?
Is termination of employment executed in accordance with local law?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Does the facility maintain termination records?
Does the facility use back-up and/or processes subcontractors?
Do the statements provided by the factory in the “products and the production processes” section of the Factory profile seem to be accurate and reflect the reality during the factory visit?
Are applicable standards (e.g. legal, ICS Code of Conduct) communicated to facility's suppliers, subcontractors and contractors?
Does the facility use homeworkers?
Is client informed of homemaker use?
Is the facility in possession of legally required permits related to the employment of homeworkers?
Does the facility maintain legally required records for homeworkers?
Does the facility monitor homemaker use?
Does the facility use migrant workers?
Are labor contracts of migrant workers in accordance with local law?

Chapitre 0 : SYSTEME DE MANAGEMENT, TRANSPARENCE ET TRACABILITE
Avez-vous constaté la manipulation ou la falsification des documents inspectés ?
Les informations données dans le Factory Profile correspondent-elles à la réalité sur place ?
Les documents demandés ont-ils été fournis pour examen ?
L'établissement entretient-elle des pratiques établies dans les domaines du travail des enfants, travail forcé, discrimination, les pratiques disciplinaires, harcèlement, abus, la liberté d'association, les heures de travail et heures supplémentaires, rémunération et avantages sociaux, santé et sécurité et lutte contre la corruption ?
Les avis légalement requis sont-ils affichés dans la langue comprise par les salariés concernés ?
L'installation a-t-elle un système documenté permettant d'examiner et de modifier les politiques de l'établissement chaque année ?
L'installation forme-t-elle les employés et les contractants sur les politiques et les exigences légales dans les domaines du droit du travail, la santé et la sécurité ?
L'installation a-t-elle du personnel de direction pour mettre en œuvre les exigences légales du droit du travail, la santé et la sécurité, et la politique de l'entreprise dans les mêmes domaines ?
Les documents demandés sont-ils valables ?
Les employés sont-ils au courant des conditions de leur contrat de travail ?
L'installation fournit-elle aux employés un document écrit expliquant les conditions de travail, y compris les informations relatives à la santé et la sécurité et respectent la législation locale ?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Le document écrit est-il dans une langue comprise par chaque employé ?
Les employés sont-ils classifiés (ex. apprentis, travailleur indépendants, travailleurs temporaires, etc.) selon la législation locale ?
Les périodes d'essai des employés respectent-elles la législation locale ?
L'installation maintient-elle une documentation indiquant l'admissibilité des employés à travailler en conformité avec la législation locale ?
La cessation d'emploi est-elle exécutée conformément à la législation locale ?
L'installation archive-t-elle la documentation relative à la cession d'emploi ?
L'installation a-t-elle recours à des sous-traitants ?
Les informations fournies par l'usine dans la partie « produits et procédures de production » du Factory Profile sont-elles précises et vérifiables par l'auditeur lors de la visite des installations ?
Les standards applicables (ex. légaux, le Code de Conduite d'ICS, etc.) sont-ils communiqués aux fournisseurs, sous-traitants, et contractuels de l'usine ?
L'usine utilise-t-elle des travailleurs à domicile ?
Le client est-il informé de l'utilisation des travailleurs à domicile ?
L'usine est-t-elle en possession des permis légaux nécessaires à l'embauche des travailleurs à domicile ?
L'usine maintient-elle des registres concernant les travailleurs à domicile ?
L'usine contrôle-t-elle l'usage des travailleurs à domicile ?
L'usine emploie-t-elle des travailleurs migrants ?
Les contrats de travail des travailleurs migrants sont-ils en accord avec la législation locale ?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Chapter 1: MINIMUM AGE, CHILD LABOUR AND YOUNG WORKERS
Does the facility currently employ only workers above the age of 15 or the legal working age?
Does the facility only employ workers who were above the age of 15 or the legal working age at the time of hire?
Is the facility free from non-working children (under the age of 15 or legal working age)?
If any, are they located in the child care room?
Does the facility request legal documentation to verify worker's age at the time of hire?
Does the facility keep copies of age documentation?
Are identified apprenticeship / traineeship programs in accordance with local law?
Are working conditions (e.g., type of work, tasks, working hours) for young workers (under the age of 18) in accordance with local law?
Are legally required medical tests before and during employment conducted for young workers (under the age of 18)?
Does the facility maintain records (e.g., permits, licenses, parental consent forms, and other documents) related to the employment of apprentices, trainees and young workers (under the age of 18) in accordance with local law?

Chapitre 1 : L'AGE MINIMUM DE TRAVAIL, LE TRAVAIL DES ENFANTS ET DES MINEURS
Avez-vous constaté la présence d'employés âgés de moins de 15 ans ou moins que l'âge légal de travail selon la législation locale ?
Avez-vous constaté la présence d'employés âgés de moins de 15 ans ou ayant moins que l'âge légal de travail selon la législation locale ?
Aucun enfant sous l'âge de 15 ans est présent dans l'usine (enfants accompagnant des adultes, et non-travailleur) ?
Si non, ces enfants se trouvent-ils dans une crèche aménagée ?
L'usine demande-t-elle une justification d'âge à l'embauche ?
L'usine documente-t-elle et archive-t-elle les copies des justificatifs d'âge ?
L'apprentissage et les stages sont-ils en accord avec la législation locale ?
Les conditions de travail (ex. type de travail, tâches, heures de travail) des mineurs (sous 18 ans) respectent-elles la législation locale ?
Des examens médicaux légalement imposés sont-ils effectués avant et pendant le contrat de travail pour les jeunes travailleurs (moins de 18 ans) ?
L'usine maintient- elle des registres (ex. permis, licences, formulaires de consentement parental, et autres documents) relatifs à l'embauche des apprentis, stagiaires et jeunes travailleurs (sous 18 ans) en accord avec la législation locale ?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Chapter 2: FORCED LABOUR
Is there objective evidence that facility does not retain any document (e.g. passport, work permit, birth certification, official ID card, driver's license) without written agreement and without the possibility to recover them?
Does the facility avoid withholding wages during the employment relationship?
Are workers free of any cost associated with worker recruitment and placement?
Are workers guaranteed freedom of movement during working hours?
Are workers guaranteed freedom of movement after working hours?
Are workers free from daily production quota requirements prior to leaving the facility?
Is overtime voluntary?
Are workers informed about and understand overtime obligations prior to employment and prior to working the overtime shift?
Are workers free to resign from their current employment in accordance with local law?
Is the facility free from any prisoner employment?
Are the prisoners employed in conditions respecting ILO conventions C29 and C105 on forced labor?

Chapitre 2 : TRAVAIL FORCE
Avez-vous constaté que l'installation retient les documents d'identification (ex. passeport, permis de travail, certificat de naissance, carte d'identité nationale, permis de conduire, etc.) des salariés sans leur accord écrit préalable et sans la possibilité d'en reprendre possession ?
Avez-vous constaté la pratique de retenues sur salaires pendant la validité du contrat du travail ou pendant la période de rémunération ?
Les employés ne sont-ils pas facturés pour des coûts relatifs à leur recrutement et placement ?
Les employés sont-ils libres de leurs mouvements pendant les heures de travail ?
Les employés sont-ils libres de leurs mouvements après les heures de travail ?
Les employés ne sont-ils pas soumis à des quotas de production les empêchant de partir à la fin de la journée de travail ?
Les heures supplémentaires sont-elles volontaires ?
Les employés sont-ils informés et comprennent-ils les obligations relatives aux heures supplémentaires avant l'embauche et avant d'effectuer les heures supplémentaires ?
Les employés sont-ils libres de démissionner en accord avec la législation locale ?
L'installation a-t-elle recours au travail des prisonniers ?
Les prisonniers sont-ils employés sous les conditions des conventions C29 et C105 de l'OIT relatives au travail forcé ?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Chapter 3: DISCRIMINATION
Are workers free from discrimination in terms of hiring, compensation, access to training, promotion, termination, or retirement?
Does the facility maintain procedures to prohibit and prevent discriminatory practices?
Do workers receive equal pay for equal work according to their respective experience and seniority?
Are workers hired and maintained in employment regardless of pregnancy status?
Does the facility follow provisions on women's employment terms during pregnancy, maternity leave and return from maternity leave in accordance with local law?
Do workers have equal opportunities to work overtime in accordance with local law?

Chapitre 3 : DISCRIMINATION
Avez-vous constaté des pratiques discriminatoires en termes de recrutement, salaires, accès à la formation, avancement, licenciement ou la retraite envers les employés ?
L'usine maintient-elle des procédures afin de prohiber et de prévenir des pratiques discriminatoires ?
La procédure d'embauche/recrutement ne comporte-t-elle pas des examens discriminatoires (ex. examen médical, d'aptitude, etc.) en accord avec la législation locale ?
Les employés reçoivent-ils un salaire égal pour un travail égal en accord avec leur expérience et ancienneté ?
Les employées sont-elles embauchées et conservent-elles leur emploi mêmes enceintes ?
L'usine respecte-t-elle le droit local et les provisions relatives à la grossesse, les congés maternité, et le retour après congés à leur emploi ?
Tous les employés ont-ils la même opportunité d'effectuer des heures supplémentaires en accord avec la législation locale ?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Chapter 4: DISCIPLINARY PRACTICES, HARASSEMENT AND ABUSE
Are workers free from any form of harassment, mental, physical and/or verbal abuse, and corporal punishment?
Are disciplinary measures implemented by the facility legal and non-excessive?
Does the disciplinary procedure comply with local law?
Does management staff receive training on implementing disciplinary procedures?
Does the facility keep records of implemented disciplinary actions?
Are facility's security practices non abusive?

Chapitre 4 : LES PRATIQUES DISCIPLINAIRES, LE HARCELEMENT ET ABUS
Avez-vous constaté des formes de harcèlement, d'abus psychologique, physique ou/et verbal, et de punition physique ?
Si vous avez constaté des mesures disciplinaires, sont-elles légales selon la législation locale et non-excessives (ex. interdiction d'entrée, des absences forcées, etc.) ?
Les procédures disciplinaires respectent-elles la législation locale ?
La direction de l'usine reçoit-elle une formation sur les procédures disciplinaires ?
L'usine a-t-elle des registres dans lesquels sont enregistrés les actions disciplinaires ?
Les pratiques sécuritaires de l'usine ne sont-elles pas abusives ?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Chapter 5: FREEDOM OF ASSOCIATION AND GRIEVANCE MECHANISMS
Are workers free to associate and collectively bargain?
Are workers free to form/join independent trade unions?
Where the ability to associate and collectively bargain are legally restricted, do workers have access to alternative means?
Are worker representatives elected without interference by the facility and as required by law?
Are there regular meetings between worker representatives and management as required by law?
Are the meetings' minutes recorded and communicated to the workers?
Are workers free from discrimination on the basis of trade union affiliation or non-affiliation in terms of hiring, compensation, access to training, promotion, termination, or retirement?
Does the facility have a procedure by which workers can freely and confidentially raise grievances to management?
Does the facility record and track reported grievances?
Does the facility communicate the grievance review progress to workers and individuals responsible for reviewing reported grievances?

Chapitre 5 : LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET LES MECANISMES DE DOLEANCES
Les employés sont-ils libres de former des associations et de négocier collectivement ?
Les employés sont-ils libres de se joindre ou de former des syndicats indépendants ?
Quand la possibilité de se joindre à une organisation salariale est légalement prohibée, les employés ont-ils des moyens alternatifs pour se faire entendre de la direction ?
Les représentants des salariés sont-ils élus sans interférence de la direction de l'usine en accord avec la législation locale ?
Des réunions régulières entre les représentants des salariés et la direction sont-elles organisées en accord avec la législation locale ?
Les compte-rendu de ces réunions sont-elles enregistrés et communiqués aux employés ?
Les employés ne sont-ils pas discriminés s'ils sont affiliés à un syndicat, ou ne le sont pas, à l'embauche, rémunération, formation, licenciement, et retraites ?
Avez-vous constaté des pratiques discriminatoires en termes de recrutement, salaires, accès à la formation, avancement, licenciement ou la retraite envers les employés ?
L'usine a-t-elle mis en place un mécanisme de doléances libre et confidentiel ?
L'usine enregistre-t-elle et suit-elle les doléances ?
L'usine communique-t-elle les progrès dans le traitement de chaque doléance aux employés et aux individus responsables d'enregistrer les doléances ?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Chapter 6: WORKING HOURS AND OVERTIME
Are workers working regular working hours (daily, weekly, monthly, yearly, other) in accordance with local law?
Are workers working regular hours in compliance with ILO standards?
Does the facility maintain time records (e.g. time cards)?
Are time records accurate?
Are overtime hours tracked separately?
Are workers working overtime hours (daily, weekly, monthly, yearly, other) in accordance with local law?
Are workers working overtime in compliance with ILO standards?
Does the facility have an overtime waiver?
Is facility's overtime waiver legal?
Does the facility maintain the overtime hours within the limits of the overtime waiver (if any)?
Do workers receive rest breaks during the day in accordance with local law?
Do workers receive days off according to the local law?
Do workers receive at least 1 day off (24 consecutive hours) within 7 days period according to the ILO convention?
Please indicate the maximum number of consecutive days worked in the facility?
How many times has this situation occurred within the last 12 month-period?

Chapitre 6 : HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES
Les employés travaillent-ils dans le cadre des heures de travail réglementées (Jour, semaine, mois, autres) ?
Les employés travaillent-ils dans le cadre des heures de travail en accord avec les standards de l'OIT ?
L'usine enregistre-t-elle les heures travaillées (ex. fiches de travail) ?
Les fiches de travail sont-elles précises ?
Les heures supplémentaires sont-elles contrôlées séparément ?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Les employés travaillent-ils dans le cadre des heures supplémentaires réglementées (jour, semaine, mois, autres) ?
Les heures supplémentaires travaillées sont-elles en accord avec les standards de l'OIT ?
L'usine a-t-elle un permis réglementaire d'heures supplémentaires ?
Le permis d'heure supplémentaire de l'usine est-il légal ?
L'usine maintient-elle les heures supplémentaires dans les limites du permis accordé ?
Les employés ont-ils des pauses dans la journée de travail en accord avec la législation locale ?
Les employés ont-ils droit au moins à un jour de congé (24 heures consécutives) pour 7 jours travaillés ?

Chapter 7: REMUNERATION AND BENEFITS

Is the legal minimum wage guaranteed to workers in accordance with local law?
Does the facility maintain payroll records?
Are payroll records maintained in accordance with local law?
Is the payment method in accordance with local law?
Is the time and frequency of payment in accordance with local law?
If the time and frequency of payment is not compliant, are workers paid within the next deadline for payment?
Are apprentices / trainees paid wages in accordance with local law?
Are new workers during probation period paid wages in accordance with local law?
Does the facility provide workers (for all workers including contractors) with an understandable wage slips that, at minimum, include regular and overtime hours worked, regular and overtime pay, and deductions in accordance with local law ?
Are workers paid for "down time" in accordance with local law?
Does the facility use piece rate workers?
Does the facility maintain production records if piece rate workers are present?
Is overtime paid?
Is overtime paid at a legal premium rate?
Is overtime paid for piece rate workers and for identified classification of workers or contractors?
Is overtime paid for piece rate workers and for identified classification of workers or contractors at a legal premium rate?
Do workers receive benefits (e.g. parental leave, annual leave) in accordance with local law?
Are workers covered by the legal social insurances?
Do workers benefit from the payments done by the facility for the legal social insurances (either through public or private system)?
Are public holidays paid in accordance with local law?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Is maternity leave paid in accordance with local law?
Do workers receive additional remuneration (e.g., bonuses, incentives, allowances) in accordance with local law?
Are deductions in compliance with local law?

Chapitre 7 : LA REMUNERATION ET LES AVANTAGES

Est-ce que le salaire minimum légal local est accordé au minimum à tous les employés ?
L'usine enregistre-t-elle et archive-t-elle les fiches de paie ?
Les fiches de paie sont-elles archivées selon la législation locale ?
La procédure de paiement des salaires respecte-t-elle la législation locale ?
La fréquence des paiements des salaires respecte-t-elle la législation locale ?
Les apprentis/stagiaires sont-ils payés en accord avec la législation locale ?
Les employés en période d'essai sont-ils payés en respectant la législation locale ?
L'usine fournit-elle les employés avec une fiche de paie (pour tous les employés même les contractuels) sur laquelle au minimum les heures normales de travail, les heures supplémentaires, le salaire normal et correspondant aux heures supplémentaires, et les retenues sur salaire, sont clairement énoncés et respectent la législation locale ?
Les temps d'arrêt sont-ils payés en respectant la législation locale ?
Si l'usine pratique une rémunération à la pièce produite, enregistre-t-elle les données pour chaque salarié ?
Est-ce que les heures supplémentaires sont payées ?
Les heures supplémentaires sont-elles payées au taux légal ?
Les heures supplémentaires sont-elles payées aux employés payés à la pièce, les employés identifiés selon une classification et aux contractuels ?
Les heures supplémentaires sont-elles payées aux employés ayant un contrat à la pièce, les employés identifiés selon une classification et aux contractuels au taux légal ?
Les employés bénéficient-ils d'avantages (ex. congé parental, congés payés, etc.) ?
Les employés sont-ils couverts par une assurance sociale en respectant la législation locale ?
Les employés bénéficient-ils des cotisations payées par l'usine pour une assurance sociale (Public ou privé) ?
Les jours fériés sont-ils respectés en accord avec la législation locale ?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Les congés maternité sont-ils payés en accord avec la législation locale ?
Les employés bénéficient-ils d'une rémunération additionnelle (ex. bonus, primes, frais) en respectant la législation locale ?
Les retenues sur salaire respectent-elles la législation locale ?

Chapter 8: HEALTH AND SAFETY
Does the facility have non-expired documentation of compliance with building safety requirements issued by local authority in accordance with local law?
Does the facility have non-expired fire safety documentation issued by the local fire authority in accordance with local law?
Does the facility operate in a building matching the authorized purpose?
Does the number of floors in the existing building match with the original number of floors on the building plan or certificate?
Does the facility have documentation of safety inspections for the building and the machineries issued by any third-party (government and/or private third-party) in accordance with local law?
Does the facility have documentation of safety inspections for the mobile equipment issued by any third-party (government and/or private third-party) according to local law?
Does the facility conduct a risk assessment at least once per year to identify health and safety risks that include fire safety?
Does the facility record and track preventive or corrective action in response to risk assessments?
Does the facility have a Health and Safety Committee that addresses safety of machinery/ equipment; personal protective equipment (PPE); hazardous, flammable and combustible materials; and fire safety?
Is the health and safety committee comprised of management and worker representatives?
Does the Health and Safety Committee meet periodically?
Are Health and Safety Committee meetings documented?
Does the facility conduct internal inspections/ audits for health and safety?
Does the facility conduct health and safety training for new workers?
Does the facility conduct health and safety training for existing workers?
Are health and safety trainings documented?
Does health and safety training include, at minimum: general workplace safety, fire safety, evacuation procedures, handling of machinery and equipment, handling of hazardous, flammable and combustible materials (where applicable), use of PPE and accident prevention?
Does the facility have trained fire team?
Is emergency response personnel trained, at minimum, on: notification of workers in event of fire or emergency, reporting fire or emergency to local authority, use of fire extinguishers, evacuation procedures, and first aid?
Does the facility conduct fire drills on a regular basis (if not defined by law, at least once per year) for all floors and shifts?
Are fire drills documented with, at minimum: date, announced/ unannounced, number of participants, and time it took to evacuate?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Does the facility document occurrence and cause of workplace accidents?
Does the facility report workplace accidents to local authorities?
Does the facility post emergency contact information on every floor?
Is there an evacuation plot plan posted on every floor of the facility?
Is the evacuation plot plan in a language understood by workers?
Can fire department vehicles and fire fighters access the facility?
Are there at least two emergency exits on every floor of the facility?
If there are less than two emergency exits on every floor, does the number of emergency exits comply with local requirements?
Are emergency exits located on each side of the working area?
If the facility is located above the ground floor or occupies multiple floors, are there at least two sets of stairs to use as emergency exit paths ?
Are emergency exit paths designated with visible path markings ?
Are emergency exit paths accessible and unobstructed?
If the emergency exit paths are inaccessible and/or obstructed, is the blockage temporary?
Are emergency exits designated with visible signs?
Are emergency exits unobstructed and unlocked?
Do emergency exit doors comply with local requirements?
When the emergency exit doors do not comply with legal requirements, has the facility implemented measures to ensure workers' security and ability to exit the production site in case of emergency?
Are emergency exit windows in compliance with local law?
Do emergency exit stairs have handrails or guards and are in compliance with local law?
Are emergency exit paths, exits and stairs lit?
Is emergency lighting and all emergency equipment connected to a secondary power source?
Do emergency paths lead towards emergency exits and therefore away from the building?
Is the assembly point or public way unobstructed and located away from the facility?
Is there a fire alarm present at the facility?
If there is a manual fire alarm present at the facility, is it designated or clearly visible?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

If there is a manual fire alarm, is it unobstructed?
If there is no fire alarm, has the facility implemented other types of alerts according to local law?
If there is a fire alarm, is it audible and different from lunch/ break bell?
Does the facility have notification lighting in areas where noise levels are above ambient?
Are there fire extinguishers on every floor of the facility?
Are fire extinguishers present along emergency exit path?
Are fire extinguishers designated, clearly visible and accessible?
Do fire extinguishers comply with legal requirements?
Are fire extinguishers inspected by facility personnel according to local law?
Are fire extinguishers inspected by specialized companies on a regular basis (if not defined by law, at least once per year)?
Are there smoke or fire detectors in the facility according to local law?
If there are smoke detectors or fire detectors present at the facility, does the facility conduct their inspections every month and legally required inspections?
Are there fully functional fire hydrants or sprinklers in the facility according to local law?
If there is a fire hydrant or sprinkler system in place at the facility, is it inspected, tested and maintained every three months and according to legally required inspections (confirming they are in good working order)?
Can facility management point to a water source, be it private or municipal, that supplies water for fire hydrant, hose pipe or sprinkler system?
Are electrical panels, wires and outlets protected?
Are electrical panels labeled?
Are electrical panels, wires and outlets inspected regularly by certified staff (if not defined by law, at least once per year)?
In case of the presence of a generator in the facility or its vicinity, is it in a confined area away from working areas in accordance with the local law?
Are production equipment and machinery safe to use?
Do all production machinery have an emergency switch off button and easily accessible?
Are materials labeled as hazardous, flammable or combustible stored away from sources of ignition?
Are materials labeled as hazardous, flammable or combustible stored in separated dedicated storage room(s) away from production area?
Does the facility maintain a Material Safety Data Sheet (MSDS) in a language understood by workers, available and accessible to all workers close to the areas where chemicals are used and stored?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Are workers working with materials labeled hazardous, flammable or combustible familiar with the Material Safety Data Sheet (MSDS) at the facility?
Are all the chemical containers labeled with the name in local language and the corresponding hazard symbol (for hazardous chemicals)?
Does the factory maintain a reliable and complete chemical inventory with the following basic information: area of use, chemical name, CAS Numbers of the chemical components, chemical supplier, MSDS availability and quantities stored?
Does the facility maintain an inventory of the waste types and quantities generated on-site?
Does the facility separate hazardous wastes from non-hazardous waste streams?
According to the local regulation for waste (including sludge) handling, storage, treatment or disposal, is a waste management procedure in place for waste collection and temporary storage?
Does the facility make sure that the workers who handle wastes are aware and are trained to the requirements on waste management (segregation, storage, labeling and disposal)?
In case of hazardous, flammable or combustible materials use, is the eye wash station accessible and unobstructed?
Is there an eye wash station located within 6 meters of the chemical storage area and connected to a water source?
Where necessary, do workers have access to personal protective equipment (PPE) free of charge?
Is use of personal protective equipment (PPE) required and enforced by facility management?
Do workers have access to gender-specific, clean and private toilet facilities?
Are all washing and toilet areas equipped with soap?
Do toilet facilities have washing installations with running water?
Do workers have access to potable water?
If the facility provides a food preparation, eating area or canteen for workers, is the area clean?
Is there a valid first aid kit present in every working area?
Does the facility provide a care room for workers?
Does the facility have a signed agreement with an emergency unit in the vicinity of the facility in case of a serious accident?
Does the facility have sufficient trained workers to administer medical care?
If legally required, does the facility provide a child care room for workers?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Chapitre 8 : SANTE ET SECURITE
L'usine a-t-elle un permis à jour prouvant le respect des normes de sécurité des bâtiments et accordé par les autorités locales ?
L'usine a-t-elle un permis à jour prouvant le respect des normes contre l'incendie accordé par l'autorité locale responsable de la sécurité incendie ?
L'usine occupe-t-elle un bâtiment autorisé pour ses activités ?
Le nombre d'étages du bâtiment correspond-il au nombre d'étages sur le permis et plans de construction ?
L'usine peut-elle fournir une documentation attestant des inspections régulières du bâtiment et des machines effectuées par une tierce partie (gouvernement/ ou société d'inspection privée) ?
L'usine effectue-t-elle une évaluation des risques au moins une fois par an, afin d'identifier les risques à la santé et la sécurité, y compris les risques d'incendie ?
L'usine enregistre-t-elle et contrôle-t-elle les actions préventives et correctives à la suite des évaluations des risques ?
L'usine a-t-elle un comité de Santé et Sécurité qui intervient pour la sécurité des machines/équipements ; les équipements de protection individuel (EPI) ; les produits inflammables et combustibles ; et la sécurité contre l'incendie ?
Ce comité de Santé et Sécurité est-il composé des membres de la direction et des salariés ?
Le comité Santé et Sécurité se réunit-il régulièrement ?
Ces réunions sont-elles documentées ?
L'usine fait-elle des inspections/audits internes concernant la santé et la sécurité ?
L'usine forme-t-elle les nouveaux employés à la santé et la sécurité ?
L'usine forme-t-elle les employés en poste à la santé et la sécurité ?
Ces formations sont-elles documentées ?
Ces formations incluent au minimum : la sécurité au travail, l'évacuation d'urgence en cas d'incendie, la manipulation des machines et équipements, la manipulation des produits dangereux, inflammables et combustibles (si applicables), l'utilisation des EPI et la prévention des accidents ?
L'usine a-t-elle une équipe formée aux incendies ?
Le personnel chargé d'alerter et d'évacuer en cas d'incendie est-il formé au minimum à comment alerter le personnel en cas d'incendie, d'appeler et rapporter l'incendie aux services des pompiers, comment utiliser les extincteurs d'incendie, aux procédures d'évacuation et aux premiers secours ?
L'usine conduit-elle régulièrement des exercices d'évacuation en cas d'incendie (si la loi ne définit pas une fréquence, au moins une fois par an) et pour tout le personnel de jour comme de nuit et à tous les étages ?



Manuel pour les usines Exigences sociales de l'ICS

Ces exercices sont-ils documentés avec au minimum l'information sur la date, si l'exercice était annoncé d'avance ou par surprise, nombre de participants et le temps nécessaire à l'évacuation ? Format de date requis : JJ/MM/AAAA
L'usine maintient-elle un inventaire détaillé de tous les produits chimiques stockés et utilisés sur place ?
L'usine maintient-elle un inventaire de déchets produits par site, par type et par quantité ?
L'usine gère-t-elle les déchets dangereux séparément des autres déchets ?
Selon la réglementation locale concernant la manipulation, le stockage, le traitement, et l'élimination des déchets (les boues incluses), l'usine a-t-elle mis en place une procédure de collecte des déchets et de leur stockage temporaire ?
L'usine s'assure-t-elle que les employés qui manipulent les déchets sont formés aux exigences de la gestion des déchets (séparation, stockage, étiquetage et élimination) ?
Si l'usine utilise des produits dangereux, inflammables ou combustibles, a-t-elle prévu un poste de lavage oculaire accessible et non obstrué ?
Le poste de lavage oculaire est-il situé à maximum 6 mètres de la zone de stockage des produits chimiques et est-il alimenté par une source d'eau ?
Quand nécessaire, le personnel a-t-il accès à des équipements de protection individuelle (EPI) et gratuitement ?
L'utilisation d'un équipement de protection individuelle exigé est-elle rendue obligatoire par la direction ?
Les employés ont-ils accès à des toilettes séparées pour femmes et hommes ?
Les toilettes, lavabos et douches sont-ils équipés de savon ?
Les toilettes sont-elles équipées d'eau courante et de lavabos ?
Les employés ont-ils accès à de l'eau potable ?
Si l'usine propose des repas préparés, la cantine et salle de repas sont-elles propres ?
Y-a-il un kit de premiers secours non-périmé dans chaque zone de travail ?
Y-a-t-il une infirmerie dans l'usine ?
L'usine a-t-elle un accord ou contrat signé avec une unité d'intervention d'urgence proche de l'usine en cas d'accident grave ?
L'usine a-t-elle suffisamment de personnes formées aux premiers secours ?
Si légalement obligatoire, l'usine a-t-elle une crèche pour les enfants des employés ?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Dormitories
What are the general conditions of the dormitory?
Are rooms/ sleeping areas separated by gender?
Do workers have access to gender-specific clean and private toilet facilities at the dormitory?
Do workers have access to gender-specific private shower facilities at the dormitory?
Do workers have access to potable water at the dormitory?
Are workers free to enter and leave the dormitories at any time?
Does the facility conduct fire drills on a regular basis (if not defined by law, at least once per year) for all floors of the dormitory?
Are fire drills documented with, at minimum: date, announced/ unannounced, number of participants, and time it took to evacuate?
Is the dormitory located outside the production building / warehouse?
Is the dormitory not located next to hazardous material storage or production building where hazardous work is performed?
Is there an evacuation plot plan posted on every floor of the dormitory?
Are there at least two emergency exits on every floor of the facility?
If there are less than two emergency exits on every floor, does the number of emergency exits comply with local requirements?
Are emergency exits located on each side of the dormitory?
Are emergency exit paths accessible and unobstructed?
If the emergency exit paths are inaccessible and/or obstructed, is the blockage temporary?
Are emergency exits designated with visible signs?
Are emergency exits unobstructed and unlocked?
Do emergency exit doors comply with local requirements?
When the emergency exit doors do not comply with legal requirements, has the facility implemented measures to ensure workers' security and ability to exit the production site in case of emergency?
Are emergency exit windows in compliance with local law?
Do emergency exit stairs have handrails or guards?
Are emergency exit paths, exits and stairs lit?
Do emergency paths lead towards emergency exits and therefore away from the building?
Is the assembly point or public way unobstructed and located away from the facility?
Is there a fire alarm present at the dormitory?
If there is a manual fire alarm present at the dormitory, is it designated or clearly visible near exits, unobstructed and audible?
Are there fire extinguishers on every floor of the dormitory?
Are fire extinguishers present along emergency exit path?
Are fire extinguishers accessible?
Are fire extinguishers inspected by facility personnel according to local law?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Are fire extinguishers inspected by specialized companies on a regular basis (if not defined by law, at least once per year)?

Is there a first aid kit available at the dormitory?

Dortoirs

Quelles sont les conditions générales des dortoirs ?

Les chambres/ salles de couchage sont-elles séparés selon le sexe ?

Existe-t-il des toilettes propres, privés et séparés pour femmes et hommes dans le dortoir ?

Existe-t-il des douches privés et séparés pour femmes et hommes dans le dortoir ?

Les employés ont-ils accès à de l'eau potable dans le dortoir ?

Les employés sont-ils libres de leur mouvement à tous temps dans les dortoirs ?

Des exercices d'évacuation d'urgence sont-ils organisés annuellement dans les dortoirs ?

Les exercices d'évacuation d'urgence sont-ils documentés avec comme information au minimum : la date, de l'exercice, annoncé ou par surprise, nombre de participants et le temps nécessaire à l'évacuation ?

Le dortoir est-il situé en dehors des bâtiments de production et de stockage ?

Le dortoir n'est-il pas situé proche des zones de stockages des produits dangereux ou proche du bâtiment dans lequel les produits dangereux sont utilisés ?

Y-a-t-il un plan d'évacuation d'urgence affiché à chaque étage du dortoir ?

Dans le respect de la réglementation locale, existe-t-il au moins une deuxième issue de secours à chaque étage du dortoir ?

Y-a-t-il une issue de secours sur chaque côté du dortoir ?

Les chemins d'évacuation sont-ils accessibles et non obstrués ?

Les issues de secours sont-elles balisées et visibles ?

Est-ce que les issues de secours sont bloquées et verrouillées ?

Les portes d'issues de sorties respectent-elles les normes de sécurité locales ?

Les portes des issues de secours sont-elles à charnières latérales ?

Les fenêtres issues de secours respectent-elles les normes de sécurités locales ?

Les escaliers de secours sont-ils équipés de rampes ?



Manuel pour les usines
Exigences sociales de l'ICS

Les chemins d'évacuations, issues de secours et escaliers sont-ils équipés de lumières ?
Les chemins d'évacuation mènent-ils aux issues de secours et donc vers l'extérieur du bâtiment ?
Le point d'assemblage ou la rue extérieure au bâtiment non obstrué est-il à une bonne distance du bâtiment ?
Y-a-t-il une alarme incendie dans le dortoir ?
Y-a-t-il une alarme manuelle dans le dortoir, et est-elle clairement désignée, visible, proche des issues de secours, non obstruée et audible ?
Y-a-t-il des extincteurs de feu à chaque étage du dortoir ?
Y-a-t-il des extincteurs d'incendie tout au long du chemin d'évacuation ?
Les extincteurs sont-ils facilement accessibles ?
Les extincteurs sont-ils inspectés par le personnel chaque mois ?
Les extincteurs sont-ils inspectés au moins une fois par an par une personne habilitée ?
Y-a-t-il un kit de premier secours dans le dortoir ?



14, rue de Bassano - 75016 Paris

Tél. 01 40 76 17 21 / 22

<http://www.ics-asso.org>