



**GUIDE À
L'INTENTION DES
USINES**

**EXIGENCES SOCIALES
ICS 2026**



Table des matières

Présentation d'ICS	2
Structure de l'ICS	2
Méthodologie commune de l'ICS	4
Nos partenaires sur le terrain.....	5
Code de conduite de l'ICS.....	5
Processus de partage d'informations	5
Partage des données et confidentialité	5
Documents d'audit ICS partagés avec le fournisseur ou l'usine	6
Audit ICS	6
Portée de l'audit ICS	7
Processus d'audit ICS.....	7
Contenu de l'audit ICS	10
Méthodologie.....	14
Types d'audit ICS	14
Types d'annonces d'audit ICS	14
Durée de l'audit.....	15
Taille de l'échantillon d'entretiens avec les travailleurs	15
Taille de l'échantillon de documents	15
Note d'audit ICS	16
Système de double notation ICS	16
Notifications d'alerte.....	16
Accès refusé à l'usine	16
Plaintes formulées par l'usine	17
Annexe 1 : Examen de la documentation.....	18
Annexe 2 : Glossaire.....	21
Annexe 3 : Questions de l'audit social ICS	26
Annexe 4 : Conformité et durabilité : textes de référence contraignants et non contraignants	43

Présentation de l'ICS

Cette version du *Manuel social pour les usines* est simplifiée et fournie à titre informatif uniquement. Elle ne remplace pas la version anglaise complète, que vous pouvez consulter ici :

➤ [Manuel social complet pour les usines](#)

Si vous remarquez des erreurs de traduction, veuillez contacter contact@ics-asso.org.

Structure de l'ICS

L'ICS est une initiative multisectorielle menée par des détaillants qui réalise des audits sociaux et environnementaux dans les secteurs du textile, de l'habillement, des articles de bazar, des loisirs, de l'ameublement, des équipements, de l'électroménager, de l'alimentation, de l'électronique, de l'entretien automobile et des énergies renouvelables, dans le but de :

- ✚ **Renforcer la conformité des chaînes d'approvisionnement de ses membres aux exigences en matière de devoir de vigilance et de durabilité des entreprises**, telles que, sans s'y limiter : les Principes directeurs des Nations Unies (ONU) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme concernant le cadre « Protéger, respecter et réparer » de l'ONU, les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), les lois locales relatives aux droits du travail ainsi que toute réglementation future à laquelle ils pourraient être soumis et liée au devoir de vigilance concernant les fournisseurs et les sous-traitants, et
- ✚ **Contribuer à la transition vers des chaînes d'approvisionnement mondiales durables, équitables et inclusives** en fournissant à ses membres et à leurs fournisseurs les normes, processus, méthodologies et outils de devoir de vigilance nécessaires pour identifier, prévenir et corriger les risques de violations des droits de l'homme dans leur chaîne d'approvisionnement.

À cet égard, les membres de l'ICS unissent leurs efforts en mettant en place un cadre d'audit commun dans leurs usines de production et en échangeant des informations sur leurs usines communes au sein de la base de données de l'ICS. Sur cette base de données interne de l'ICS, les membres partagent les résultats et tous les documents liés aux audits (questionnaire d'audit, profil de l'usine, plan d'actions correctives, etc.) uniquement avec les membres travaillant avec les usines auditées. L'ICS permet à ses entreprises membres de collaborer à l'aide d'outils communs, de mutualiser les audits, contribuant ainsi à réduire la « fatigue des audits », et de partager leurs connaissances et leurs meilleures pratiques. L'ICS



Guide à l'intention des usines

Exigences sociales de l'ICS

n'est pas une plateforme d'approvisionnement, car les détaillants et les marques membres ne peuvent accéder qu'aux informations concernant les usines avec lesquelles ils sont déjà en relation.

La liste des détaillants et des marques membres de l'ICS est disponible sur le site web de l'ICS www.ics-asso.org

L'objectif du présent manuel est d'accompagner l'usine dans l'acquisition de connaissances et la sensibilisation en matière de conformité sociale. Il représente une opportunité pour l'usine d'initier ou de démontrer sa conformité à ses partenaires commerciaux, afin de garantir les conditions de travail de ses employés, leur bien-être au travail, leur productivité équitable, ainsi que l'attractivité de l'entreprise dans le commerce international et sa résilience à long terme face à des normes de plus en plus strictes et aux défis économiques mondiaux liés aux exigences de développement durable. Ce manuel peut être envoyé à l'usine soit par le cabinet d'audit mandaté pour réaliser un audit social ICS, soit par le membre ICS avant l'audit. Le présent manuel est un outil de préparation destiné à l'usine.

La note d'audit et les notes par chapitre ne sont pas communiquées le jour de la réunion de clôture de l'audit. L'usine recevra les résultats de l'audit (note globale et note détaillée par chapitre avec la liste des conformités et des non-conformités) dans les 10 jours ouvrés suivant la clôture de l'audit. L'usine pourra alors lancer son plan d'actions correctives sur la base de données de l'ICS, en suivant les actions recommandées et les dates cibles.

Le jour de la réunion de clôture de l'audit, l'usine recevra, commentera et signera le Findings report provisoire, qui comprend la liste des constatations (bonnes pratiques et non-conformités), les commentaires du ou des auditeurs et les actions recommandées par l'ICS.

Questions et recommandations relatives au programme de l'ICS

Les demandes d'interprétation, de clarification et de recommandations doivent être adressées à l'équipe ICS via l'adresse e-mail contact@ics-asso.org, afin d'être transmises aux membres de l'ICS.

Contact ICS : Bureau de l'ICS – 14, rue Bassano, Paris, FRANCE
Initiative pour la conformité et la durabilité / Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution
contact@ics-asso.org
www.ics-asso.org

10 étapes pour savoir si je suis prêt pour l'audit

- ✓ J'ai correctement rempli le *Factory Profile* ICS dans la base de données, y compris toutes les langues parlées par les travailleurs et l'emplacement des dortoirs des travailleurs, même s'ils ne sont pas directement détenus par l'usine. Je comprends que des déclarations incorrectes ou incomplètes peuvent avoir une incidence sur le résultat de l'audit.
- ✓ J'ai rassemblé tous les documents énumérés à l'annexe 1 et je comprends que le fait de ne pas les fournir avant 14 h le premier jour de l'audit (ou le deuxième jour pour les audits de plusieurs jours) entraînera des notes de non-conformité pour les éléments concernés.
- ✓ J'ai reçu les dates de l'audit et je me suis assuré que :
 - Au moins un responsable soit présent sur place pendant toute la durée de l'audit ;
 - Les autres occupants des locaux partagés ont été informés des éventuelles évaluations des risques à l'échelle du bâtiment ;
 - Le membre de l'ICS a été informé si les niveaux de production sont trop faibles pendant la période d'audit ;
 - Une salle privée est disponible pour les entretiens confidentiels avec les travailleurs, auxquels je ne participerai pas.
- ✓ J'ai pris connaissance du manuel d'audit et je comprends le processus d'audit, y compris la participation des représentants des travailleurs aux réunions d'ouverture et de clôture ainsi que la conduite des entretiens avec les travailleurs.
- ✓ Je m'engage à accueillir les auditeurs de manière professionnelle, coopérative et transparente, et à utiliser cet audit comme une occasion d'améliorer la conformité, la durabilité et la sécurité au travail.
- ✓ Je comprends que je n'aurai pas accès aux coordonnées des auditeurs et que toute tentative d'influencer les auditeurs peut entraîner une évaluation sévère de la part du membre de l'ICS.
- ✓ Je prends acte du fait que les résultats de l'audit ne seront pas communiqués le jour même de l'audit. Les résultats seront disponibles dans la base de données ICS dans les 10 jours ouvrés suivant la validation par le client, accompagnés d'instructions pour l'élaboration d'un plan d'actions correctives. Un rapport provisoire des constatations sera remis à la clôture de l'audit.
- ✓ Je reconnais que l'ouverture et la transparence sont essentielles. Toute dissimulation d'informations sera considérée comme une infraction grave et pourra entraîner des notes sévères et des conséquences commerciales.
- ✓ En cas de réclamation, je comprends que je peux contacter le membre de l'ICS afin de suivre la procédure formelle décrite dans le manuel.

Méthodologie commune de l'ICS

La pierre angulaire du système ICS est le rapport du questionnaire d'audit ICS utilisé dans plus de 70 pays. Les actions de l'ICS reposent sur une méthodologie commune appliquée par tous les membres de l'ICS et garantissant un contrôle total du processus d'audit par les marques.

- Les audits ICS sont mandatés et gérés par les détaillants et les marques membres. Le lancement d'un audit relève de la prérogative des membres, ce qui garantit un contrôle total de l'utilisation de l'ICS. L'objectif est d'assurer l'impartialité du processus d'audit.



Guide à l'intention des usines

Exigences sociales de l'ICS

- Les audits ICS sont réalisés uniquement par des cabinets d'audit tierces agréés par l'ICS.
- Les membres de l'ICS partagent des règles de suivi communes lorsque des non-conformités critiques sont identifiées dans les usines.
- Les audits sociaux de l'ICS sont semi-annoncés ou non-annoncés.
- **L'audit ICS n'est ni un certificat ni un label.** L'objectif de l'audit ICS est d'évaluer la conformité sociale d'une usine et de signaler les non-conformités observées ainsi que les meilleures pratiques à une date donnée.

Nos partenaires sur le terrain

La qualité des audits est contrôlée par l'ICS à l'aide d'indicateurs statistiques, d'audits de contrôle sur site, d'analyses comparatives des rapports, ainsi que des retours d'expérience et des évaluations collaboratives des membres de l'ICS.

La liste des cabinets d'audit autorisés à réaliser des audits selon les normes de l'ICS est disponible sur notre site web externe : <https://ics-asso.org/audit-companies/>

La transparence et l'ouverture sont des conditions préalables indispensables au renforcement de la conformité des usines.

Le manque d'informations, la falsification de documents, le refus d'accès (y compris les omissions dans la déclaration du Factory Profile préalable à l'audit), les pressions et les allégations exercées sur les auditeurs habilités par l'ICS sont sévèrement sanctionnés et peuvent entraîner la résiliation de la relation commerciale.

Code de conduite de l'ICS

Chaque membre de l'ICS demande à ses fournisseurs de se conformer au Code de conduite de l'ICS, qui peut être complété par le Code de conduite détaillé propre au membre. En signant ce Code, les fournisseurs s'engagent à s'y conformer et à le respecter, ainsi qu'à veiller à ce qu'il soit respecté par leurs propres sous-traitants et partenaires : la responsabilité partagée est un concept clé.

Veuillez-vous reporter au Code de conduite de l'ICS disponible sur le site web de l'ICS :

- [Code de conduite de l'ICS](#)

Processus de partage d'informations

Partage des données et confidentialité

Les membres de l'ICS liés à une même usine partagent les résultats et les documents d'audit via la base de données de l'ICS. Les conclusions des audits de l'ICS sont confidentielles et ne sont pas accessibles aux membres de l'ICS qui ne sont pas liés à l'usine auditée. Les membres de l'ICS doivent référencer leurs



Guide à l'intention des usines

Exigences sociales de l'ICS

fournisseurs et les usines associées dans la base de données de l'ICS afin de pouvoir accéder aux informations et aux résultats des audits. Les membres de l'ICS partagent une méthodologie et des outils communs qui ne peuvent être utilisés à des fins d'approvisionnement, mais uniquement pour contrôler la conformité sociale des usines.

Documents d'audit ICS partagés avec le fournisseur ou l'usine

Le rapport d'audit ICS ne peut être partagé avec le fournisseur ou l'usine afin de protéger la confidentialité des données que les travailleurs auraient pu communiquer aux auditeurs. L'usine recevra les documents suivants, contenant toutes les conclusions pertinentes et les mesures correctives à mettre en œuvre pour améliorer et garantir sa conformité future.

- **Le Factory Profile :**

- Il s'agit d'un élément clé du processus d'audit ICS et constitue le premier document partagé entre les membres de l'ICS, l'usine, le fournisseur et le cabinet d'audit. Son objectif est de fournir une compréhension claire de l'organisation de l'usine et de faciliter la préparation et la planification adéquates de l'audit.
 - Le profil de l'usine sera examiné et formellement validé par l'auditeur et la direction de l'usine lors de la réunion d'ouverture de l'audit.
 - Il doit être complété avec **toutes les langues parlées par les travailleurs sur site** (s'ils ne parlent pas la langue officielle locale) ainsi que les informations relatives aux sous-traitants et aux fournisseurs
 - Si l'usine met à disposition des dortoirs pour les travailleurs, leur emplacement doit être indiqué dans le profil de l'usine avant l'audit. Tous les dortoirs fournis par l'usine, qu'ils soient situés sur le site de l'usine ou à l'extérieur, sont inclus dans le périmètre de l'audit lorsqu'ils sont confirmés par la direction de l'usine et/ou les travailleurs.
- **Le Findings report** est signé en langue locale lors de la réunion de clôture de l'audit par la direction de l'usine. Le **Findings report** rend compte des non-conformités identifiées au cours de l'audit.
 - Le **résumé du contenu (SOC = Summary Of Content)** indique la note attribuée à chaque chapitre de l'audit ainsi que la note globale (une lettre et un pourcentage) et est envoyé à l'usine via la base de données ICS après examen par le cabinet d'audit et validation par la marque. Le SOC fournit à l'usine auditée les non-conformités détaillées, les conformités et les meilleures pratiques dans un rapport PDF complet.

L'audit ICS

Planification de l'audit ICS

Toute tentative de contacter les auditeurs pendant ou après l'audit dans le but d'exercer des pressions, de proférer des menaces ou de proposer des pots-de-vin peut entraîner la résiliation de la relation commerciale.

- Si le taux de production de l'usine est trop faible un jour donné compris dans la période d'audit, l'usine est tenue d'en informer le cabinet d'audit et le membre de l'ICS ayant demandé l'audit.
- Si l'auditeur n'a accès qu'à 25 % ou moins de la main-d'œuvre, l'audit sera considéré comme non conforme et une alerte sera déclenchée.
- La période d'audit est définie par le membre et doit être d'au moins deux semaines (la direction de l'usine peut déclarer des dates indisponibles, y compris les jours fériés nationaux et locaux ainsi que les jours fériés bancaires, mais la période d'audit doit être d'au moins deux semaines complètes lorsque l'on additionne les dates disponibles pour l'usine).

Scope de l'audit ICS

L'objectif général de l'audit ICS sur site est d'évaluer le niveau de conformité de l'usine au Code de conduite ICS, aux réglementations locales et aux normes internationales énumérées à l'annexe 5, ainsi que d'identifier les mesures correctives nécessaires et les opportunités d'amélioration continue. L'audit ICS rend également compte des meilleures pratiques observées par les auditeurs dans l'usine.

Les zones physiques couvertes par l'audit ICS doivent inclure :

- Les zones de production, et
- Les zones de stockage, et
- Les zones de vie et de restauration des travailleurs, le cas échéant, et
- Tous les bâtiments associés situés à proximité du site de production.
- Tous les bâtiments administratifs/de bureaux
- Tous les dortoirs situés à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux de l'usine sont inclus dans le champ de l'audit, quel que soit leur emplacement, si la direction de l'usine et/ou les travailleurs confirment que le dortoir est fourni par l'usine.

Les usines auditées doivent informer, avant l'audit ICS, la direction et les propriétaires des usines situées dans les mêmes bâtiments (si ceux-ci diffèrent de la direction de l'usine auditée) de l'exigence de l'ICS selon laquelle les auditeurs doivent visiter l'ensemble du bâtiment et les parties communes (par exemple, les escaliers du bâtiment) et, si nécessaire, visiter également les autres usines présentes dans le bâtiment, car des risques peuvent provenir de locaux partagés.

Le refus d'accès à toute partie requise des locaux ou l'incapacité à obtenir l'accord des autres usines pour pénétrer dans leurs locaux en cas de bâtiment partagé sera considéré comme un refus d'accès par le membre de l'ICS et peut entraîner l'échec de l'audit.

Processus d'audit ICS

Identification des non-conformités :

- La plupart des questions de l'ICS sont évaluées au regard des exigences légales locales.
- Plusieurs questions sont évaluées par rapport aux exigences de l'ICS.
- Toutefois, lorsque la législation locale est plus stricte que les normes énoncées dans les questions basées sur les exigences de l'ICS, les pratiques de l'usine sont évaluées au regard de la législation locale.

En cas de non-conformité pouvant être résolue facilement et rapidement (par exemple, un objet sur un chemin d'évacuation), les auditeurs doivent signaler la non-conformité dans le rapport (et dans le Findings report, par exemple, les auditeurs peuvent indiquer que la non-conformité a été immédiatement corrigée).

- Si les auditeurs ne sont pas en mesure de confirmer la conformité totale, l'observation sera signalée comme une non-conformité.

La préparation des documents requis énumérés à l'annexe 1 avant l'audit permettra d'éviter que l'usine ne soit jugée non conforme si elle n'est pas en mesure de prouver sa conformité.

Le processus d'audit ICS comprend les six étapes suivantes :

Les auditeurs sont les personnes chargées du processus d'audit. L'audit proprement dit peut ou non suivre cet ordre.

Étape de l'audit	Participants	Objectif / Activités	Remarques clés / Exigences
Réunion d'ouverture	Auditeurs, direction de l'usine, représentants des organisations de travailleurs	• Présentation des auditeurs • Rappel des raisons de l'audit et des obligations de l'ICS en matière de devoir de vigilance • Discuter de l'importance de la protection des droits des travailleurs • Passer en revue le périmètre de l'audit, poser des questions • Expliquer les procédures d'audit et identifier les parties concernées • Estimer la durée de l'audit	• L'usine doit accorder l'autorisation de prendre des photos • Les photos sont confidentielles ; elles sont destinées uniquement au rapport d'audit ; aucun visage ne doit apparaître • Photos de l'agencement de l'usine, des ateliers, de la cantine, des entrepôts et des dortoirs • L'usine doit informer les auditeurs si d'autres audits ou visites ont lieu en parallèle
Examen de la documentation	Auditeurs	• Examiner les documents : registres de paie, fiches de présence, contrats, rapports de formation à la sécurité • Vérifier la conformité, identifier les non-conformités, signaler les bonnes pratiques	• L'usine prépare les documents énumérés à l'annexe 1 du manuel • Couvrir les 12 derniers mois ; des documents supplémentaires peuvent être demandés • Les documents doivent être prêts avant 14 h le premier ou le deuxième jour, selon la durée de l'audit
Entretiens avec les travailleurs et la direction	Auditeurs ; direction et travailleurs (entretiens)	• Évaluation des conditions de travail : rémunération, horaires, contrats, retenues, prestations sociales	• Entretiens avec les travailleurs en privé ; en l'absence de la direction • Toute tentative visant à influencer ou à contrôler les réponses des travailleurs constitue une infraction grave

Étape de l'audit	Participants	Objectif / Activités	Remarques clés / Exigences
	menés (séparément)	Réaliser des entretiens individuels et en groupe auprès de toutes les catégories de travailleurs	- L'usine n'a pas accès aux rapports d'entretien - Les entretiens ne doivent pas allonger le temps de travail des employés
Visite de l'usine	Auditeurs, représentants de l'usine	- Évaluer les pratiques en matière de santé et de sécurité ainsi que d'autres pratiques - Inspecter les zones où se trouvent les travailleurs : production, entrepôts, stockage de produits chimiques, toilettes, infirmerie, cantine, dortoirs - Examiner les documents physiquement sur place (étiquettes, registres, etc.)	- Prise de photos de l'extérieur (portail, bâtiments, nom) et de l'intérieur (étages, cantine, entrepôts, dortoirs) - L'usine informe les auditeurs si certaines zones sont fermées ou inaccessibles
Réunion préalable à la clôture	Auditeurs uniquement	Préparer la réunion de clôture avec la direction de l'usine	Discussion interne pour finaliser les conclusions de l'audit
Réunion de clôture	Auditeurs, direction de l'usine, représentants des organisations de travailleurs	- Présentation et commentaires sur les résultats de l'audit - Répondre aux questions et apporter des précisions - Parvenir à un accord sur les faits constatés - S'assurer que la direction comprend les fondements juridiques/du Code relatifs aux non-conformités	- La direction s'engage à remédier aux non-conformités - Le <i>Findings report</i> établi sur place, signé par la direction, le représentant des travailleurs et l'auditeur principal - Copies conservées par l'usine et envoyées au membre de l'ICS - Les non-conformités sont documentées en anglais et dans la langue locale ; cela valide l'audit et la reconnaissance par la direction

Après la réunion

- La note n'est pas communiquée lors de la réunion de clôture, car elle doit d'abord être vérifiée et validée par le membre de l'ICS ayant demandé l'audit. Une fois que le rapport d'audit a été validé par le membre de l'ICS, dans un délai maximum de 10 jours ouvrés, le SOC est automatiquement généré et accessible dans la base de données. De plus, il est automatiquement transmis aux adresses e-mail indiquées dans la rubrique « Contact ». Si de nouvelles adresses e-mail doivent être ajoutées, veuillez demander au membre de l'ICS ayant lancé l'audit de les ajouter. Retrouvez le résumé de votre audit ICS dans la base de données : <https://ics.art-informatique.com/login.action>.**
- Notification de l'usine :** L'usine doit indiquer aux auditeurs si une autre visite ou un autre audit a été effectué parallèlement à l'audit en cours (si cela n'a pas été mentionné lors de la réunion d'ouverture et dans le cas où l'audit s'est déroulé sur plusieurs jours).
- Le CAP (Plan d'Actions Correctives) en ligne :** une fois l'audit validé par le membre de l'ICS et après que ce dernier a initialisé le CAP en ligne avec les dates cibles correspondantes dans la base de données de l'ICS, les usines reçoivent une notification 15 jours avant la première date cible du CAP. Il leur sera demandé de mettre en œuvre les mesures correctives et de télécharger via la base de données de l'ICS les

commentaires et documents tendant à démontrer que ces mesures ont été mises en œuvre. Le CAP en ligne est également l'occasion de faire part des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des mesures correctives et de solliciter les conseils du membre de l'ICS.

Un audit ne constitue qu'une partie du processus de conformité en matière de devoir de vigilance. L'objectif premier de l'audit est de mettre en œuvre, par le biais d'un dialogue en ligne avec le membre de l'ICS, à l'aide du CAP en ligne, les mesures correctives qui permettront à l'usine d'être conforme et compétitive dans le commerce mondial durable.

Contenu de l'audit ICS

Veuillez consulter la version anglaise complète du manuel pour obtenir des informations détaillées sur les conventions spécifiques de l'OIT mentionnées dans chaque chapitre de la norme sociale de l'ICS :

➤ [Manuel complet](#)

Le questionnaire d'audit ICS se compose de 9 chapitres divisés en sous-sections et en questions décrites à l'annexe 3. L'annexe 5, « *Références des chapitres de la norme sociale ICS pour le questionnaire* », fournit une description plus complète de chaque chapitre et des références aux lignes directrices internationales.

Chapitre 0 - Système de gestion, transparence et traçabilité

Dans cette section, l'auditeur évalue la transparence de l'usine en examinant la gestion de l'information, l'exactitude et l'accessibilité des registres, ainsi que les pratiques quotidiennes. Ces éléments témoignent de la capacité et de l'engagement de l'usine à respecter durablement les normes en matière de droits de l'homme et de sécurité.

- **De bons résultats au chapitre 0 démontrent que l'usine dispose des systèmes, de l'état d'esprit et des contrôles internes nécessaires pour identifier, prévenir et traiter les risques potentiels. En d'autres termes, cela reflète une capacité non seulement à se conformer de manière réactive, mais aussi à gérer la conformité de manière proactive et durable.**

Points clés

Système de gestion

- Évalue la capacité de l'usine à fournir des informations véridiques et précises sur son mode de gestion et son organisation.
- Évalue si des mécanismes internes conformes aux normes sociales ont été mis en place.

Embauche et licenciement

- Vise à évaluer la connaissance qu'ont les travailleurs de leurs conditions d'embauche et de leurs droits en matière de licenciement.
- Met en avant les pratiques d'emploi équitables et la clarté dans la communication avec les travailleurs.
- Travailleurs migrants
- Travailleurs à domicile
- Conditions d'emploi des jeunes travailleurs

Chaîne d'approvisionnement

- Évalue les relations de l'usine avec ses sous-traitants, ce qui est essentiel pour identifier les risques potentiels en matière de droits de l'homme et les problèmes de conformité tout au long de la chaîne d'approvisionnement.
- Transparence et accessibilité des documents.

Chapitre 1 - Âge minimum, travail des enfants et jeunes travailleurs

Dans cette section, l'auditeur évalue la conformité de l'usine aux réglementations relatives au travail des enfants et à la protection des jeunes en identifiant tout cas présent ou passé de travail des enfants.

Points clés

- Identifier les cas actuels ou passés de travail des enfants, le cas échéant.
- S'assurer que les enfants présents sur le site se trouvent dans des zones de garde d'enfants désignées et ne sont pas exposés à des environnements dangereux.
- Vérifier si l'usine dispose d'un système fiable de vérification de l'âge lors du processus de recrutement.
- Vérifier si l'usine emploie des apprentis ou des stagiaires, et évaluer la manière dont ils sont encadrés.

Chapitre 2 - Travail forcé

Dans cette section, l'auditeur évalue la conformité de l'usine aux réglementations interdisant le travail forcé et obligatoire en identifiant toute forme de coercition ou de travail involontaire.

Points clés

- Identifier toute forme de travail forcé
- S'assurer que les documents personnels des travailleurs (par exemple, passeports, cartes d'identité) ne sont pas conservés par l'usine sans leur consentement et que les travailleurs peuvent les récupérer librement.
- Vérifier que les travailleurs sont libres de se déplacer pendant et après leurs heures de travail, et qu'ils peuvent démissionner sans faire l'objet de restrictions ou de sanctions.
- Évaluer si les salaires des travailleurs sont retenus pour les forcer à rester employés, et s'assurer que les travailleurs ne sont pas endettés en raison de frais de recrutement ou de pratiques coercitives.
- S'assurer que l'usine est exempte de toute forme de travail forcé ou de travail pénitentiaire, et si tel n'est pas le cas, qu'elle se conforme aux conventions de l'OIT.

Chapitre 3 - Discrimination

Dans cette section, l'auditeur évalue les pratiques de l'usine afin de garantir l'égalité de traitement et la non-discrimination tout au long du cycle de vie de l'emploi, y compris le recrutement, la rémunération, la formation, la promotion, le licenciement et la retraite. Une attention particulière est accordée à l'identification de toute pratique discriminatoire affectant les femmes enceintes et celles qui reviennent d'un congé de maternité.

Points clés

- Aucune discrimination fondée sur : la race, l'origine nationale, territoriale ou sociale, la caste, la naissance, la religion, le handicap, le genre, l'orientation sexuelle, les responsabilités familiales,

l'état civil, l'appartenance syndicale, les opinions politiques, l'âge ou toute autre condition susceptible de donner lieu à une discrimination.

- Égalité de rémunération pour un travail égal : la rémunération doit refléter la valeur du travail et non les caractéristiques personnelles.

Chapitre 4 - Pratiques disciplinaires, harcèlement et abus

Dans cette section, l'auditeur évalue les pratiques disciplinaires de l'usine afin de s'assurer que toutes les mesures disciplinaires sont équitables, légales, proportionnées et non abusives. L'évaluation vise principalement à vérifier que les travailleurs sont protégés contre toute forme de harcèlement, d'intimidation ou de mauvais traitements.

Points clés

- Les mesures disciplinaires sont-elles légales et mises en œuvre conformément à la législation locale ?
- Les personnes habilitées à prendre des mesures disciplinaires, telles que les responsables et les agents de sécurité, sont-elles correctement formées pour le faire de manière équitable et non abusive ?
- Des registres des mesures disciplinaires sont-ils tenus ?

Chapitre 5 - Liberté d'association et mécanismes d'alerte

Dans cette section, l'auditeur évalue si les travailleurs sont libres de s'associer et de mener des négociations collectives sans crainte de représailles. Dans les contextes où la législation locale n'autorise pas la création de syndicats, il examine également si les travailleurs sont libres de désigner des représentants pour faire valoir leurs droits et exprimer leurs préoccupations.

En outre, ce chapitre examine si l'usine a mis en place des mécanismes de traitement des réclamations pour les travailleurs, et s'il existe un système permettant de gérer et de suivre efficacement les réclamations signalées.

Points clés

- Liberté syndicale
- Négociation collective

Chapitre 6 - Temps de travail et heures supplémentaires

Dans cette section, l'auditeur évalue la conformité de l'usine aux exigences légales et éthiques relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires. L'évaluation repose sur un examen des dispositions légales locales applicables, ainsi que sur une analyse approfondie des pratiques réelles de l'usine en matière d'heures de travail.

Points clés

- Évaluer si l'usine respecte les normes légales et éthiques en matière de temps de travail et d'heures supplémentaires
- Identifier toute manipulation ou falsification potentielle de documents concernant les horaires de travail

- Déterminer les scénarios les plus défavorables en matière d'heures de travail dans l'usine (par exemple, périodes de pointe, semaines consécutives)
- Temps de travail
- Heures supplémentaires
- Pauses et jours de congé

Chapitre 7 - Rémunération et avantages sociaux

Dans cette section, l'auditeur évalue les pratiques de l'usine en matière de salaires et de rémunération afin de garantir une rémunération équitable et le respect de la législation du travail applicable. L'évaluation porte sur le système de paiement de l'usine, y compris la ponctualité et la régularité du versement des salaires, et examine si les salaires sont versés en retard, ainsi que la durée et la fréquence de ces retards.

Points clés

- Égalité de rémunération
- Assurance sociale et avantages sociaux
- Retenues sur salaire

Chapitre 8 - Santé et sécurité (sites de production et dortoirs de l'usine)

Dans cette section, l'auditeur évalue les conditions de santé et de sécurité au travail de l'usine, en mettant l'accent sur la conformité légale, les observations sur place lors de la visite de l'usine et les pièces justificatives. Constituant la section la plus importante de l'audit de conformité sociale, elle couvre les aspects clés de la sécurité sur le lieu de travail, la préparation aux situations d'urgence, les équipements et machines, les matières dangereuses, les mesures de protection des travailleurs, l'hygiène, les soins médicaux, le transport et les conditions de vie dans les dortoirs.

Points clés

- Santé et sécurité
- Produits chimiques
- Équipement de lutte contre l'incendie
- Hygiène
- Documentation relative à la sécurité des bâtiments et à la sécurité incendie.
- Gestion de l'évaluation des risques en matière de santé et de sécurité.
- Formations en matière de santé et de sécurité pour tous les travailleurs.
- Formations pour le personnel d'intervention d'urgence.
- Modalités des exercices d'évacuation incendie.
- Existence et communication des plans et procédures d'accident et d'urgence.
- Visibilité et accessibilité des voies d'évacuation d'urgence.
- Visibilité et accessibilité des portes et fenêtres de secours.
- Visibilité et accessibilité des équipements de lutte contre l'incendie (extincteurs, détecteurs de fumée, bouches d'incendie, etc.).
- Équipements électriques (tableaux électriques, câbles et prises).
- Sécurité des machines de production.

- Matières dangereuses, inflammables et combustibles.
- Équipements de protection individuelle (EPI).
- Hygiène (salles d'eau, toilettes et eau potable).
- Soins médicaux et trousse de premiers secours.
- Formation des travailleurs à l'administration des soins médicaux.

Méthodologie

Types d'audits ICS

Après avoir réalisé un premier audit dans une usine (appelé « audit initial »), les membres de l'ICS décident quand lancer un audit de suivi ou un nouvel audit dans les délais fixés par l'ICS et décrits ci-dessous.

Il existe 3 types d'audit ICS :

- Audit initial : il s'agit d'un audit réalisé pour la première fois dans l'usine. La durée de l'audit initial est définie en fonction de la taille de l'usine, selon les critères de taille de l'ICS.
- Audit de suivi : il s'agit d'un audit réalisé pour vérifier la résolution effective des non-conformités relevées lors d'une évaluation précédente (audit initial, de suivi ou de réévaluation). Il doit être lancé au plus tard dans les 12 mois. La durée de l'audit de suivi est d'une journée-homme, quelle que soit la taille de l'usine évaluée.
- Réaudit : il s'agit d'un audit ICS complet suivant la même méthodologie, les mêmes règles et le même périmètre qu'un audit initial. Le terme « réaudit » vise à souligner le fait que l'usine a déjà fait l'objet d'un audit selon les normes ICS par le passé. Même si un audit a lieu plus de deux ans après l'audit initial, il s'agit d'un réaudit (et non d'un audit initial).

Le processus ICS permet aux membres de l'ICS de lancer un audit de suivi ou un réaudit sur la base d'un audit initial, quel que soit le membre de l'ICS ayant demandé l'audit précédent. Les membres de l'ICS peuvent choisir un cabinet d'audit différent de celui de l'audit initial pour l'audit de suivi (seuls les cabinets d'audit agréés par l'ICS peuvent réaliser des audits ICS).

Types d'annonce d'audit ICS

Le processus ICS autorise soit **des audits semi-annoncés** dans un délai d'au moins deux semaines ouvrables, soit des **audits non-annoncés**. Conformément à leur processus de devoir de vigilance, les membres de l'ICS choisissent le type d'annonce d'audit et le cabinet d'audit autorisé à réaliser les audits ICS.

- **Dans le cas d'audits semi-annoncés** : l'usine sera informée par l'un des cabinets d'audit agréés par l'ICS qu'un audit ICS sera réalisé dans l'usine pour le compte d'un membre de l'ICS. Le cabinet d'audit indiquera à l'usine une période d'audit d'au moins deux semaines (cette période est définie par le membre de l'ICS). L'usine ne connaîtra pas la date exacte prévue avant l'audit.

L'usine est tenue, sans condition, de s'assurer qu'au moins un représentant de l'usine est disponible sur place pendant la période d'audit, afin d'être présent le jour de l'audit.

- **Dans le cas d'audits non-annoncés** : l'usine ne sera pas informée de l'audit ICS.
- Il incombe au cabinet d'audit de se renseigner sur les jours fériés dans le pays et de ne pas se rendre dans l'usine pendant un jour férié.

Durée de l'audit

La durée d'un audit de suivi est toujours d'une journée-homme, tandis que celle des audits initiaux et des réaudits est fixée entre 1 et 4 journées-homme selon le tableau suivant :

Nombre d'ouvriers et d'employés de l'usine	Nombre de jours-homme d'audit
jusqu'à 150	1
151 - 500	2
501 à 1 200	3
1201 et plus	4

Taille de l'échantillon pour les entretiens avec les travailleurs

En fonction du nombre de travailleurs et de membres du personnel de l'usine auditée (tel qu'indiqué dans le profil de l'usine), 8 à 32 travailleurs représentant les principales fonctions et les différents niveaux hiérarchiques doivent être interrogés. Parmi les travailleurs interrogés, environ deux tiers doivent l'être dans le cadre de groupes de discussion de 3 à 4 personnes pendant environ 30 minutes, et un tiers doit l'être individuellement pendant environ 15 minutes. **La protection des données des travailleurs est la principale raison pour laquelle les rapports d'audit ICS ne sont pas entièrement communiqués aux usines.**

Nombre de travailleurs et de membres du personnel de l'usine	Nombre d'entretiens
jusqu'à 150	8
151 - 500	13
501 à 1 200	20
1201-3200	32
3201 et plus	À partir de cette échelle, un minimum de 32 employés sera requis, et les membres de l'ICS peuvent choisir d'augmenter ce nombre après en avoir discuté avec le cabinet d'audit.

Taille de l'échantillon de documents

Le tableau progressif ci-dessus s'applique également pour déterminer la taille de l'échantillon de documents à vérifier : un ensemble de documents doit être analysé pour chaque travailleur sélectionné, sur la base de 3 mois choisis par les auditeurs parmi différentes périodes, telles que le mois en cours/précédent, les périodes de pointe et les périodes creuses de production.

Note d'audit ICS

Système de double notation ICS

L'audit social ICS repose sur un système de double notation composé d'un pourcentage (0-100 %) et d'une lettre (A, B, C, D, E). Par exemple, la note globale de l'audit peut être de 90 % B, 60 % C, etc. Le pourcentage indique le degré de conformité de l'usine et la lettre indique le degré de gravité lié aux non-conformités majeures définies.

Le système de notation ICS repose sur un tableau de seuils associé aux non-conformités critiques qui nécessitent une attention et une action immédiates. Par exemple, si une notification d'alerte est émise, la notation de l'usine peut être de 85 % E : l'usine est globalement conforme sur le plan social, mais un problème majeur a été identifié et a déclenché une notification d'alerte (par exemple, une issue de secours verrouillée). Le système d'audit ICS est conçu pour rendre compte du niveau global de l'usine tout en signalant clairement les non-conformités majeures.

Notifications d'alerte

Les notifications d'alerte sont déclenchées par la base de données ICS lorsque des non-conformités critiques définies nécessitent l'attention immédiate des membres de l'ICS :

Accès refusé à l'usine

L'usine doit autoriser les auditeurs à pénétrer dans ses locaux pour effectuer l'audit social ICS. Si l'usine refuse de laisser les auditeurs entrer dans ses locaux, ou dans une partie de ceux-ci, la procédure suivante s'appliquera :

- L'équipe d'auditeurs proposera d'expliquer l'objectif de la visite et la procédure d'audit au représentant de l'usine ou à la personne de contact.
 - Il est alors conseillé à la direction de l'usine de contacter son fournisseur/client afin de vérifier la validité et l'importance de l'audit social de l'ICS.
- L'équipe d'auditeurs prendra note de tous les détails de la situation afin d'en rendre compte au membre de l'ICS.
- Si la procédure ci-dessus échoue et que l'usine refuse de laisser les auditeurs entrer dans ses locaux, une notification d'accès refusé est immédiatement envoyée par les auditeurs au membre de l'ICS. L'audit est alors classé comme « accès refusé ».
- Toute restriction d'accès à l'un des trois piliers de la triangulation pendant l'audit sera signalée dans le questionnaire d'audit (c'est-à-dire une restriction concernant un ou plusieurs des piliers suivants : entretiens confidentiels avec les travailleurs, examen des documents, accès à une ou plusieurs sections du site/de l'exploitation agricole).
 - OUI, tous les piliers de la triangulation sont disponibles
 - NON : accès refusé à une partie de l'usine
 - NON : accès refusé ou conditions non conformes pour les entretiens
 - NON : accès refusé aux registres et documents (partiellement ou totalement)
 - NON : accès refusé à une partie de l'usine ET aux entretiens



Guide à l'intention des usines

Exigences sociales de l'ICS

- NON : accès refusé à une partie de l'usine ET aux registres et documents
- NON : accès refusé aux entretiens ET aux archives et documents
- NON : accès refusé aux trois piliers de la triangulation (visite de l'usine ET dossiers ET entretiens)

Plaintes formulées par l'usine

En cas de plaintes ou de recours concernant l'audit ou le cabinet d'audit, les usines doivent contacter le membre de l'ICS ayant demandé l'audit et, si nécessaire, l'équipe de l'ICS à l'adresse contact@ics-asso.org en détaillant le problème. Si l'usine constate un comportement inhabituel et non professionnel de la part des auditeurs, elle peut demander au membre de l'ICS de remplir la checklist du comportement des auditeurs de l'ICS afin de lancer une enquête approfondie.

Annexe 1 : Examen de la documentation

Type	Document
LICENCE D'EXPLOITATION	Licence commerciale
	Police d'assurance/certificats (bâtiment)
	Certificat de sécurité incendie du bâtiment
	Numéro d'enregistrement fiscal
	Certificat de sécurité de la structure du bâtiment / Certificat de propriété légale
	Plan d'approbation des travaux / Certificat de construction
	Plan d'implantation du bâtiment
RÈGLEMENT INTÉRIEUR	Manuel du travailleur
	Directives / politique / annonce de recrutement
	Contrat avec les intérimaires / accord avec les agences de recrutement
	Document écrit décrivant les conditions d'emploi
	Règlement d'usine, y compris la politique disciplinaire
	Règlement relatif au logement (le cas échéant)
	Système de promotion / dossier
	Procédures et systèmes de réclamation
	Organigramme
	Politiques relatives au travail des enfants, au travail forcé, à la discrimination, aux pratiques disciplinaires, au harcèlement, aux abus, à la liberté d'association, aux horaires de travail et aux heures supplémentaires, à la rémunération et aux avantages sociaux, à la santé et à la sécurité, ainsi qu'à la lutte contre la corruption
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Politique d'emploi, y compris la politique en matière de congé de maternité
	Rapport d'inspection incendie
	Programme et registres des exercices d'évacuation incendie, ainsi que plan et procédure d'évacuation incendie
	Certificat de secouriste
	Registre et certificat d'inspection annuelle des chaudières
	Registre et certificat d'inspection annuelle des récipients sous pression
	Plans et registres d'entretien et de réparation des machines
	Permis / certificat d'opérateur d'équipements spéciaux (y compris électricien)
	Registre et registres des accidents et des blessures / mesures visant à éviter leur répétition
	Liste des équipements de lutte contre l'incendie et registre des inspections
	Registre de formation (y compris en matière de santé et de sécurité au travail)
	Certificat de responsable de la sécurité incendie
	Registre et certificat d'inspection annuelle des ascenseurs, chariots élévateurs et autres appareils spéciaux

Guide à l'intention des usines

Exigences sociales de l'ICS

	Rapport d'essai du groupe électrogène
	Surveillance du bruit et de la température
	Analyses régulières de l'eau potable et certificats
	Registre d'enregistrement des équipements spéciaux / registre des contrôles annuels
	Registres d'inspection des installations électriques
	Permis environnementaux, autorisations de pollution, registres légaux relatifs à l'environnement.
	Certificat d'hygiène légal de la cuisine/cantine et certificat de santé du personnel
	Certificat de qualification d'un médecin ou d'une infirmière (selon la taille de l'usine et si la loi l'exige)
	Liste des opérateurs autorisés à manipuler les produits chimiques
	Liste des produits chimiques + fiches de données de sécurité (FDS) (y compris la liste des matières dangereuses si disponible)
	Registres réguliers de désinsectisation
	Bilan de santé au travail (si la loi l'exige)
DOCUMENTS RELATIFS TRAVAILLEURS	AUX
	Liste des travailleurs comprenant les différentes catégories, par exemple apprentis, entrepreneurs indépendants, travailleurs temporaires
	Dossiers du personnel
	Copie des cartes d'identité
	Liste des travailleurs mineurs et programmes applicables
	Contrats de travail (tout le personnel), y compris le personnel de sécurité et les travailleurs temporaires (liste exhaustive comprenant tous les travailleurs ayant un lien quelconque avec l'usine)
	Document officiel relatif au salaire minimum légal
	Dossiers disciplinaires
	Notifications de demandes de congés
	Dossiers de démission
	Registres de production à la pièce
	Fiches de présence ou registres de présence (1 an)
	Approbation du système global de gestion des heures de travail / demande de prolongation des heures supplémentaires avec approbation
	Paie des cotisations sociales, liste nominative des cotisations sociales, certificat d'enregistrement à la sécurité sociale / autorisation d'assurance
	Liste des salaires avec signatures des travailleurs à titre de vérification
	Fiches de paie (registre des salaires sur 1 an) remises aux salariés et registre des paiements
	Archives du comité des travailleurs
	Conventions collectives
	Procès-verbaux des réunions des syndicats / représentants des travailleurs
	Syndicats / Preuves de l'élection des représentants des travailleurs
	Permis de travail pour les immigrants, les migrants et le personnel des agences de recrutement
	Liste des sous-traitants



Guide à l'intention des usines
Exigences sociales de l'ICS

AUTRES MEMBRES DU PERSONNEL	Registres de suivi des performances des sous-traitants en matière de responsabilité sociale
	Liste nominative des travailleurs à domicile / registres de suivi des performances des travailleurs à domicile
SYSTÈME DE GESTION	Politique de responsabilité sociale / Système de gestion / registres des audits internes périodiques

Annexe 2 : Glossaire

Programme d'apprentissage / de stage	Fait référence aux conditions d'embauche et d'emploi des apprentis, à savoir la légalité du programme d'apprentissage, les horaires de travail, les contrats, le type de travail, la supervision par un formateur, etc. Les apprentis / stagiaires peuvent être âgés de plus de 18 ans.
Bonne pratique	Une bonne pratique est un élément que l'auditeur estime aller au-delà des normes sectorielles et de la législation applicable sur la base desquelles le site a été audité. Le rapport doit également mettre en évidence toute bonne pratique observée. Une bonne pratique désigne les domaines dans lesquels le site dépasse les exigences en offrant des avantages supplémentaires ou en gérant les problèmes de manière particulièrement efficace.
Enfant	Conformément à la Convention n° 182 de l'OIT, ce terme s'applique à toute personne âgée de moins de 18 ans. Les jeunes travailleurs sont toujours considérés comme des enfants, mais peuvent être autorisés à travailler entre 15 et 18 ans, selon la législation locale.
Usine de garde d'enfants	Toute pièce de l'usine destinée aux enfants qui ne travaillent pas.
Travail des enfants	Le travail des enfants désigne tout travail effectué par des enfants qui constitue une exploitation économique ou qui est susceptible d'être dangereux, de nuire à l'éducation de l'enfant ou de porter atteinte à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. L'OIT définit le « travail des enfants » comme un travail qui « prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuit à leur développement physique et mental », et qui désigne : a) Les enfants âgés de 5 à 11 ans (ou 12 ans lorsque cela est conforme aux lois de l'OIT et aux législations nationales) dans toutes les formes d'activité économique b) Les enfants âgés de 12 à 14 ans (ou de 13 à 15 ans lorsque cela est conforme aux lois de l'OIT et aux législations nationales) dans toutes les formes d'activité économique, à l'exception des travaux « légers » autorisés c) Les enfants âgés de 15 à 17 ans effectuant un travail dangereux. Les types spécifiques d'emploi ou de travail constituant un travail dangereux sont déterminés par les lois ou réglementations nationales ou par l'autorité compétente. Le travail dangereux inclut également les enfants âgés de 15 à 17 ans effectuant de longues heures de travail, définies comme étant supérieures à 43 heures par semaine. d) Les enfants âgés de 5 à 14 ans effectuant des tâches ménagères pendant au moins 21 heures par semaine.
Classification	Statut du travailleur selon la définition légale. Exemples de classification : salarié, rémunéré à l'heure, exempté d'heures supplémentaires, stagiaire, apprenti, temporaire, à temps partiel et stagiaire.

Négociation collective	La négociation collective désigne un processus ou une activité volontaire par lequel les travailleurs et les employeurs discutent et négocient leurs relations, en particulier les conditions de travail et la réglementation des relations entre les employeurs, les travailleurs et leurs organisations. Les participants à la négociation collective comprennent les employeurs eux-mêmes ou leurs organisations, ainsi que les syndicats ou, à défaut, des représentants librement désignés par les travailleurs.
Procédure de réclamation confidentielle	Une plainte ne peut être directement associée à la personne qui la dépose, car le mode de communication ne permet pas d'identifier cette personne (par exemple, une ligne d'assistance téléphonique gérée par un tiers, une boîte de dépôt non surveillée, une personne de confiance chargée de garantir la confidentialité). La réponse aux plaintes anonymes doit être affichée à des endroits visibles par tous les travailleurs.
Intérimaires	Dans le cadre de l'ICS, les intérimaires sont des travailleurs qui ne sont pas directement employés par l'usine mais dont le lieu de travail actuel est l'usine audité afin d'y fournir un service ou d'y effectuer un travail. Les intérimaires se distinguent ainsi des sous-traitants, car ces derniers produisent dans leurs propres locaux, tandis que les sous-traitants travaillent directement dans les locaux de l'usine auditée, bien qu'ils n'y soient pas directement employés. Parmi les exemples d'intérimaires, on peut citer les électriciens, le personnel d'entretien, de cantine, de nettoyage et de sécurité, qui peuvent être engagés à titre individuel ou par l'intermédiaire d'une entreprise. Les intérimaires peuvent inclure les travailleurs intérimaires, c'est-à-dire des travailleurs employés par une agence d'intérim, puis mis à disposition pour effectuer leur travail dans (et sous la supervision de) l'usine. Il n'est pas considéré qu'il existe de relation de travail directe entre le travailleur intérimaire et l'usine, bien que l'usine ait des obligations légales envers le travailleur intérimaire, notamment en matière de santé et de sécurité. Le contrat de travail correspondant est à durée déterminée ou indéterminée, sans garantie de reconduction.
Retenues	Montants déduits du salaire, soit la différence entre le montant brut des revenus du travailleur et le montant net qu'il perçoit effectivement.
Discrimination dans l'emploi	Traiter des personnes différemment ou de manière moins favorable en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à leur mérite ou aux exigences inhérentes au poste.
Dortoirs	Les dortoirs destinés aux travailleurs ou aux cadres, qu'ils soient utilisés quotidiennement ou occasionnellement, doivent faire l'objet d'une évaluation.
Égalité de rémunération pour un travail de même valeur	Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale signifie que les taux et les types de rémunération ne doivent pas reposer sur des motifs de discrimination – voir la liste ci-dessus – mais sur une évaluation objective du travail effectué. Les écarts de rémunération reflétant des différences en termes d'années d'études et d'expérience professionnelle sont acceptables.

Sortie de secours	Porte ou fenêtre identifiée comme issue de secours dans le plan d'évacuation.
Voie d'évacuation	Voie de circulation continue et dégagée reliant n'importe quel point d'un bâtiment ou d'une structure à une voie publique (c'est-à-dire un point de rassemblement).
Escaliers de secours	Escaliers utilisés pour l'évacuation du bâtiment, conformément au plan d'évacuation.
Fenêtre de sortie de secours	Fenêtres désignées comme issues de secours dans le plan d'évacuation.
Conditions d'emploi	Conditions convenues entre l'employeur et le salarié pour un emploi. Les conditions d'emploi comprennent le salaire, les avantages sociaux, les horaires de travail, les responsabilités professionnelles et les périodes d'essai.
Factory Profile	Questionnaire rempli par l'usine avant l'audit, contenant les données dont le cabinet d'audit a besoin pour préparer l'audit. Le <i>Factory Profile</i> comprend des données telles que le profil de la main-d'œuvre, la taille de l'usine, les processus de production, les fournisseurs de matières premières, etc.
Falsification	Processus consistant à créer, modifier ou imiter des documents dans l'intention de tromper afin de donner l'impression de se conformer aux lois locales, aux normes internationales ou au code de conduite du client. Exemple : licence commerciale falsifiée.
Migrant étranger	Travailleurs qui sont entrés dans le pays d'emploi depuis un autre pays et qui ne possèdent pas de passeport du pays d'emploi.
Liberté d'association	La liberté d'association implique le respect du droit des employeurs et des travailleurs à créer et à adhérer librement et volontairement à des organisations de leur choix, sans ingérence ni surveillance extérieure.
Réclamation	Déclaration d'une plainte concernant un fait jugé incorrect ou injuste.
Procédure de réclamation	Procédure formelle permettant de recevoir, d'évaluer et de résoudre les plaintes.
Travailleur à domicile	Un travailleur à domicile est une personne qui, moyennant une rémunération fixe (pouvant être à la pièce), effectue un travail à son domicile pour le compte d'une usine, laquelle n'est pas le consommateur final du produit ou du service fourni.
Langue comprise par les travailleurs concernés	Langue locale ou langue(s) déclarée(s) parlée(s) par les travailleurs.
Langue comprise par la majorité des travailleurs	Langue locale ou langue(s) déclarée(s) parlée(s) par plus de 50 % des travailleurs.
Travail léger	La Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum définit le « travail léger » comme un travail qui : a) n'est pas susceptible de nuire à leur santé ou à leur développement ; et b) n'est pas de nature à compromettre leur assiduité scolaire, leur participation à des programmes d'orientation professionnelle ou de formation approuvés par l'autorité compétente, ou leur capacité à tirer profit de l'enseignement reçu
Salaire vital	La Coalition mondiale pour le salaire vital s'est mise d'accord sur une définition succincte du salaire vital qui intègre les principales

	idées issues de plus de 60 descriptions et définitions du salaire vital provenant de déclarations des droits de l'homme, de constitutions nationales, de codes de conduite d'ONG, de multinationales et d'entreprises, de documents de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de déclarations de personnalités historiques majeures (Anker 2011). Un salaire vital est : la rémunération perçue pour une semaine de travail standard par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour lui assurer, ainsi qu'à sa famille, un niveau de vie décent. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, les transports, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la prévoyance en cas d'imprévus. Source : Global Living Wage Coalition, https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/ L'accord de l'OIT de 2024 précise en outre que « le concept de salaire vital est : 1) le niveau de salaire nécessaire pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles, compte tenu des circonstances du pays et calculé pour l' de travail effectuée pendant les heures normales de travail ; 2) calculé conformément aux principes de l'OIT relatifs à l'estimation du salaire vital ; 3) à atteindre par le biais du processus de fixation des salaires, conformément aux principes de l'OIT en matière de fixation des salaires. Voir : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_918717/lang--en/index.htm
Manipulation	Modification des données contenues dans la documentation à l'aide de moyens déloyaux pour servir ses propres intérêts. Par exemple, manipulation des registres de temps de travail pour dissimuler des heures de travail excessives.
Travailleurs migrants	Comprend à la fois les travailleurs internes et étrangers qui ont quitté leur lieu de résidence d'origine (dans le pays ou à l'étranger) pour s'installer sur leur lieu de travail.
Enfants non travailleurs	Personnes âgées de moins de 18 ans présentes dans l'usine mais non employées par celle-ci pour effectuer un travail.
Dérogation aux heures supplémentaires	Document ou autorisation délivré par les autorités locales ou accordé par un organisme officiel, par exemple une convention collective, permettant à l'usine de dépasser la limite légale des heures de travail pendant une période donnée (par exemple, par mois ou par an), à condition que le nombre d'heures travaillées soit égal ou inférieur à la moyenne des heures de travail autorisées pour l'ensemble de la période couverte par la dérogation (par exemple, 6 mois, 1 an, etc.).
Obstruction permanente	L'accès est obstrué par des machines fixes, des objets collés au sol, etc.
Politique	Ensemble de principes d'action, de règles et de normes documentés par écrit que l'usine et/ou ses travailleurs doivent respecter.

Possibilité de consultation	Le travailleur doit avoir librement accès à ces documents et ne doit pas passer par un intermédiaire pour y accéder. Le travailleur a toujours un accès personnel aux documents (par exemple, un coffre-fort dont il détient la clé et auquel il peut accéder 24 heures sur 24, 7 jours sur 7).
Emploi en milieu carcéral	Recours à des détenus comme main-d'œuvre. Dans le cadre d'accords de travail pénitentiaire, les détenus peuvent être amenés à l'usine, ou la production peut avoir lieu dans les locaux de la prison.
Procédure	Série d'actions documentées menées dans un certain ordre ou d'une certaine manière.
Quota	Quantité fixe de travail (par exemple, nombre d'articles) qu'un ou plusieurs travailleurs sont tenus de fabriquer, de produire, d'assembler et/ou de traiter pendant une période donnée.
Réservoir de rétention	Les réservoirs de stockage industriels sont des conteneurs utilisés pour le stockage de gaz, de pétrole, d'eau, de déchets et de produits chimiques, destinés à des usages industriels. Ils peuvent être souterrains, horizontaux ou verticaux, et être fabriqués en béton, en pierre, en fibre de verre, en acier ou en plastique. Les réservoirs visés par cette exigence sont des réservoirs construits nécessitant une intervention humaine pour assurer leur nettoyage et leur entretien.
Évaluation des risques	Une évaluation des risques est un processus systématique consistant à évaluer chaque processus, chaque fonction et chaque site afin d'identifier les dangers potentiels, les personnes susceptibles d'être blessées et dans quelles circonstances, et de définir les exigences nécessaires pour y remédier. Cela doit être effectué pour chaque fonction, chaque poste, chaque machine et chaque catégorie de travailleur d' , etc. Il s'agit d'une mesure proactive mise en place avant que les dangers ne se concrétisent. La méthodologie utilisée pour les travailleurs vulnérables est la même, mais leurs besoins particuliers doivent être pris en compte.
Travailleur qualifié	Un travailleur qualifié possède des compétences, une expérience et/ou une formation particulières pour effectuer un travail spécifique. Cela peut inclure des travailleurs semi-qualifiés et hautement qualifiés.
Sous-traitant	2.11
Fournisseur	Entité qui fournit des marchandises à l'usine. Les fabricants de composants seront considérés comme des fournisseurs de l'usine. Par exemple, les entreprises désignées par une usine pour fournir ce type de composants doivent être identifiées comme des fournisseurs (liste non exhaustive) : fils, cartons, étiquettes, étiquettes-étiquettes, tissus, fermetures à glissière, boutons, doublures, sachets en plastique, doublures...
Obstruction temporaire	L'accès est obstrué par des objets mobiles, des caisses de stockage, etc.
Registres de temps	Les registres de temps doivent au moins indiquer l'heure à laquelle les travailleurs sont arrivés à l'usine, ont quitté l'usine et ont pris leurs pauses au cours de la journée, etc.

	La législation locale doit être prise en compte si elle est plus stricte et exige davantage de détails dans les registres de présence.
Triangulation	Les techniques de triangulation comprennent l'observation, l'examen des documents et les entretiens.
Travailleur non qualifié	Les travailleurs non qualifiés sont des personnes qui ne possèdent aucune compétence professionnelle particulière
Travailleurs	Le terme « travailleurs » désigne à la fois les salariés et les employeurs, ainsi que toute personne travaillant pour une entreprise, quelle que soit sa fonction. Les travailleurs concernés par le champ d'application de l'audit sont tous les travailleurs occupant un poste sur le site de l'usine, quel que soit leur contrat de travail (salariés permanents, temporaires, intérimaires, apprentis...). Les employeurs sont des travailleurs qui, exerçant une activité indépendante pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, ont engagé une ou plusieurs personnes pour travailler pour eux dans leur entreprise en tant que salariés ou travailleurs au sens large, comme décrit ci-dessus.
Organisation de travailleurs	Toute organisation de travailleurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs en matière de conditions de travail et d'emploi.
Enfants qui travaillent	Un enfant travailleur est une personne âgée de moins de 18 ans ET : • ne fréquente pas l'école et travaille à temps plein ou à temps partiel à domicile ou ailleurs OU • est encore scolarisé mais travaille à temps partiel dans une entreprise à domicile ou un petit atelier (qu'il perçoive un revenu ou non en tant qu'apprenti) OU • est encore scolarisé et aide régulièrement un parent travaillant à domicile, contribuant de manière significative aux revenus de ce dernier
Jeunes travailleurs	<u>Les travailleurs âgés de moins de 18 ans</u> , l'âge minimum ne devant pas être inférieur à 15 ans. Toutefois, si l'âge minimum légal local est fixé à 14 ans conformément aux exceptions prévues pour les pays en développement par la Convention n° 138 de l'OIT, cet âge inférieur peut s'appliquer.

Annexe 3 : Questions de l'audit social ICS

Les questions de l'ICS n'ont pas toutes la même pondération et la note est calculée automatiquement par le système ICS.

Avertissement : veuillez noter que les auditeurs étant chargés d'évaluer, par triangulation, toute question liée aux droits de l'homme et du travail, et d'en rendre compte aux membres de l'ICS, la liste de questions ci-dessous ne doit pas être considérée comme un champ d'application limité.

CHAPITRE 0 : SYSTÈME DE GESTION, TRANSPARENCE ET TRAÇABILITÉ

L'usine a-t-elle fait l'objet d'inspections par les autorités locales sur des questions liées au travail, à la santé et à la sécurité au cours des 12 derniers mois ?

Veuillez indiquer la durée moyenne d'emploi des travailleurs actuels de l'usine et le taux de rotation du personnel.

Veuillez indiquer le pourcentage de travailleurs dans chacune des catégories suivantes (y compris les travailleurs à domicile, les travailleurs intérimaires, les travailleurs à la pièce, les intérimaires, autres, etc.

- Salariés permanents
- Salariés temporaires
- Salariés à la pièce
- Travailleurs à domicile
- Entrepreneurs non recrutés par une agence de placement
- Salariés par l'intermédiaire d'une agence de recrutement

Tous les documents examinés se sont-ils révélés exempts de toute manipulation ou falsification ?

Les informations figurant dans le profil de l'usine correspondent-elles à celles examinées lors de l'audit ?

Les documents demandés ont-ils été fournis pour examen ?

Les documents demandés ont-ils été jugés valides ?

L'usine a-t-elle mis en place un mécanisme pour se tenir informée des exigences légales applicables en matière de conformité sociale ?

Une personne de la direction a-t-elle été désignée pour coordonner la conformité sociale au sein de l'usine ?

L'usine a-t-elle documenté ses objectifs, ses cibles et son plan d'action pour traiter les principaux impacts sociaux ?

L'usine a-t-elle établi des politiques dans les domaines du travail des enfants, du travail forcé, de la discrimination, des pratiques disciplinaires, du harcèlement, des abus, de la liberté d'association, des horaires de travail et des heures supplémentaires, de la rémunération et des avantages sociaux, ainsi que de la santé et de la sécurité ?

L'usine dispose-t-elle d'un système documenté pour réviser et modifier chaque année ses politiques ?

Les avis relatifs au travail requis par la loi sont-ils clairement affichés dans toute l'exploitation/sur tout le site dans une ou plusieurs langues comprises par les travailleurs concernés ?

L'usine forme-t-elle les travailleurs et les intérimaires aux politiques de l'usine et aux exigences légales en matière de travail, de santé et de sécurité ?

L'usine dispose-t-elle d'un personnel de direction chargé de mettre en œuvre ses politiques et les exigences légales en matière de travail, de santé et de sécurité ?

L'usine dispose-t-elle de politiques et de procédures documentées définissant la manière de gérer les cas et les risques liés à la corruption ou à l'éthique des affaires ?

L'usine organise-t-elle régulièrement des formations sur la lutte contre la corruption et l'éthique des affaires ?

L'usine a-t-elle mis en place un dispositif permettant de se tenir informée des restrictions légales applicables aux produits chimiques et aux procédés industriels ?

Les travailleurs connaissent-ils leurs conditions d'emploi ?
L'usine fournit-elle aux travailleurs un document écrit décrivant les conditions d'emploi conformément à la législation locale ?
Le document écrit décrivant les conditions d'emploi est-il rédigé dans une langue comprise par chaque travailleur concerné ?
L'usine fait-elle appel à des agences de recrutement pour embaucher ses travailleurs ?
Si les travailleurs sont recrutés par l'intermédiaire d'une agence de recrutement, cette agence est-elle agréée ?
Les travailleurs sont-ils classés (par exemple, apprentis, entrepreneurs indépendants, travailleurs temporaires) conformément à la législation locale ?
Les périodes d'essai des travailleurs sont-elles conformes à la législation locale ?
L'usine conserve-t-elle des documents attestant que les travailleurs sont autorisés à travailler conformément à la législation locale ?
Le licenciement est-il effectué conformément à la législation locale ?
L'usine conserve-t-elle des registres relatifs aux licenciements ?
L'usine a-t-elle recours à des sous-traitants et/ou à des processus de secours ?
Les déclarations fournies par l'usine dans les sections « Produits et processus de production » et « Fournisseurs de matières premières et de composants » du profil de l'usine semblent-elles exactes et reflètent-elles la réalité observée lors de la visite de l'usine ?
L'usine impose-t-elle des normes de performance sociale et le niveau d'exigence correspondant à ses fournisseurs (par exemple, prestataires de services, intérimaires, fournisseurs de matières premières) et évalue-t-elle leur mise en œuvre concrète ?
L'usine fait-elle appel à des intérimaires ?
Les normes applicables (par exemple, les dispositions légales, le Code de conduite de l'ICS) sont-elles communiquées aux intérimaires de l'usine ?
L'usine tient-elle des registres de temps précis (par exemple, des fiches de présence) pour les intérimaires ?
Les intérimaires effectuent-ils des heures de travail normales et supplémentaires (quotidiennes, hebdomadaires, mensuelles, annuelles, autres) conformément à la législation locale et aux dérogations existantes ?
Les intérimaires travaillent-ils selon des horaires normaux et des heures supplémentaires conformes aux normes de l'OIT ?
Les intérimaires bénéficient-ils de jours de congé et de pauses conformément à la législation locale et à la convention de l'OIT ? Veuillez indiquer le nombre maximal de jours consécutifs travaillés dans l'usine
L'usine tient-elle à jour les registres de paie des intérimaires conformément à la législation locale ?
Les horaires, la fréquence et le mode de paiement des intérimaires sont-ils conformes à la législation locale ?
Les heures supplémentaires des intérimaires sont-elles rémunérées au taux majoré prévu par la législation locale ?

Les intérimaires bénéficient-ils d'avantages sociaux, de congés et d'une couverture sociale conformément à la législation locale ?
L'usine a-t-elle recours à des travailleurs à domicile ?
Le client est-il informé du recours au travail à domicile ?
L'usine dispose-t-elle des autorisations légalement requises pour l'emploi de travailleurs à domicile ?
L'usine tient-elle à jour les registres légalement requis pour les travailleurs à domicile ?
L'usine contrôle-t-elle le recours aux travailleurs à domicile ?
L'usine fait-elle appel à des travailleurs migrants ?
Les contrats de travail des travailleurs migrants sont-ils conformes à la législation locale ?

1. ÂGE MINIMUM, TRAVAIL DES ENFANTS ET JEUNES TRAVAILLEURS

Quel est l'âge minimum légal pour travailler ?
Quelles sont les exigences légales en matière de conditions de travail (par exemple, type de travail, tâches, horaires de travail) pour les jeunes travailleurs (âgés de moins de 18 ans) ?
Quel est l'âge minimum d'embauche dans l'usine ?
Y a-t-il des jeunes travailleurs dans l'usine ?
L'usine emploie-t-elle actuellement uniquement des travailleurs âgés de plus de 15 ans ou ayant atteint l'âge légal d'admission à l'emploi ?
L'usine a-t-elle toujours employé des travailleurs âgés de plus de 15 ans ou ayant atteint l'âge légal d'admission à l'emploi au moment de l'embauche ?
L'usine emploie-t-elle des enfants qui ne sont pas en âge de travailler (âgés de moins de 15 ans ou n'ayant pas atteint l'âge légal d'admission à l'emploi) ?
Si tel est le cas, se trouvent-ils dans la salle de garde d'enfants ?
L'usine demande-t-elle des documents officiels pour vérifier l'âge des travailleurs au moment de l'embauche ?
L'usine conserve-t-elle des copies des documents légaux permettant de vérifier l'âge des travailleurs ?
Les programmes d'apprentissage ou de stage identifiés sont-ils conformes à la législation locale ?
Les conditions de travail (par exemple, type de travail, tâches, horaires) des jeunes travailleurs (âgés de moins de 18 ans) sont-elles conformes à la législation locale ?
Les examens médicaux requis par la loi avant et pendant l'emploi sont-ils effectués pour les jeunes travailleurs (âgés de moins de 18 ans) ?

L'usine conserve-t-elle des registres (par exemple, permis, licences, formulaires de consentement parental et autres documents) relatifs à l'emploi des apprentis, des stagiaires et des jeunes travailleurs (âgés de moins de 18 ans) conformément à la législation locale ?

2. TRAVAIL FORCÉ

Existe-t-il des preuves objectives que l'usine ne conserve aucun document (par exemple, passeport, permis de travail, acte de naissance, carte d'identité officielle, permis de conduire) sans accord écrit et sans possibilité de les récupérer ?

L'usine s'abstient-elle de retenir les salaires pendant la durée de la relation de travail ?

Les travailleurs sont-ils exempts de tout frais lié au recrutement et au placement ?

La liberté de mouvement des travailleurs est-elle garantie pendant les heures de travail ?

La liberté de mouvement des travailleurs est-elle garantie après les heures de travail ?

Les travailleurs sont-ils exemptés de tout quota de production quotidien avant de quitter l'usine ?

Les heures supplémentaires sont-elles volontaires ?

Les travailleurs sont-ils informés et comprennent-ils leurs obligations en matière d'heures supplémentaires avant leur embauche et avant d'effectuer ces heures supplémentaires ?

Les travailleurs sont-ils libres de démissionner de leur emploi actuel conformément à la législation locale ?

Des détenus travaillent-ils dans l'enceinte de l'usine ?

L'usine n'emploie-t-elle aucun détenu ?

Les détenus sont-ils employés dans des conditions respectant les conventions n° 29 et n° 105 de l'OIT sur le travail forcé ?

Le client est-il informé du recours à la main-d'œuvre carcérale ?

L'usine est-elle exempte de toute utilisation forcée de magasins ou de services gérés par l'employeur ?

Si l'usine fournit des magasins ou des services, les travailleurs sont-ils exempts de tout coût excessif lié aux magasins, services, nourriture, transport et hébergement gérés par l'employeur ?

L'usine est-elle exempte de toute autre forme de travail forcé qui ne serait pas couverte par les autres questions de l'audit ?

L'usine est-elle exempte de toute forme de travail forcé ou de servitude pour dettes (y compris une ou plusieurs des formes énumérées ci-dessus) pour les membres de la famille des propriétaires, de la direction ou des travailleurs ?

3. DISCRIMINATION

Quelles sont les exigences légales concernant l'emploi des femmes pendant la grossesse, le congé de maternité et le retour de congé de maternité ?
Les travailleurs sont-ils à l'abri de toute discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de départ à la retraite ?
L'usine dispose-t-elle de procédures visant à interdire et à prévenir les pratiques discriminatoires ?
Les travailleuses sont-elles embauchées et conservées à leur poste indépendamment de leur état de grossesse ?
L'usine respecte-t-elle les dispositions relatives aux conditions d'emploi des femmes pendant la grossesse, le congé de maternité et le retour au travail après le congé de maternité, conformément à la législation locale ?
Les travailleurs bénéficient-ils de l'égalité des chances en matière d'heures supplémentaires, conformément à la législation locale ?

4. PRATIQUES DISCIPLINAIRES, HARCÈLEMENT ET ABUS

Quelles sont les mesures disciplinaires et les sanctions appliquées dans l'usine ?
Les travailleurs sont-ils à l'abri de toute forme de harcèlement, d'abus psychologique, physique et/ou verbal, et de châtiments corporels ?
Les mesures disciplinaires mises en œuvre par l'usine sont-elles légales et non excessives ?
La procédure disciplinaire est-elle conforme à la législation locale ?
Le personnel d'encadrement reçoit-il une formation sur la mise en œuvre des procédures disciplinaires ?
L'usine tient-elle un registre des mesures disciplinaires mises en œuvre ?
Les pratiques de sécurité de l'usine sont-elles respectueuses ?

5. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET MÉCANISMES DE RÉCLAMATION

Quelles sont les dispositions légales relatives au droit des travailleurs de former ou d'adhérer à des syndicats indépendants et/ou à des associations de travailleurs ?
Existe-t-il des dispositions légales spécifiques autorisant l'usine à ne pas créer de syndicats ou d'organisations de travailleurs en raison de la nature et/ou de la taille de l'usine ?
Les travailleurs sont-ils membres d'un syndicat ?
Y a-t-il un représentant syndical sur le site de l'usine ?
Quelle est la date des dernières élections syndicales ?

Les travailleurs sont-ils membres d'une organisation de travailleurs ?
Un représentant d'une organisation de travailleurs est-il présent dans l'usine ?
Quelle est la date des dernières élections de l'organisation de travailleurs ?
L'usine a-t-elle connu des conflits sociaux publics (par exemple, grève, manifestation) au cours des deux dernières années ?
Les travailleurs sont-ils soumis à une convention collective ?
Les travailleurs sont-ils libres de s'associer et de négocier collectivement ?
Les travailleurs sont-ils libres de former ou d'adhérer à des syndicats indépendants ?
Lorsque la liberté d'association et de négociation collective est légalement restreinte, les travailleurs ont-ils accès à d'autres moyens ?
La législation locale impose-t-elle l'élection de représentants des travailleurs ?
Les représentants des travailleurs sont-ils élus sans ingérence de la part de l'usine et conformément à la loi ?
Des réunions régulières ont-elles lieu entre les représentants des travailleurs et la direction, comme l'exige la loi ?
Les procès-verbaux des réunions sont-ils consignés et communiqués aux travailleurs ?
Les travailleurs sont-ils à l'abri de toute discrimination fondée sur leur affiliation ou non à un syndicat en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de licenciement ou de départ à la retraite ?
L'usine dispose-t-elle d'une procédure permettant aux travailleurs de faire part librement et en toute confidentialité de leurs griefs à la direction ?
L'usine consigne-t-elle et assure-t-elle le suivi des griefs signalés ?
L'usine communique-t-elle l'état d'avancement de l'examen des griefs aux travailleurs et aux personnes chargées d'examiner les griefs signalés ?

6. HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Quelles sont les exigences légales en matière de jours de congé ?
Quel est le nombre maximal de jours de travail consécutifs autorisé par la législation locale applicable (nombre) ?
Quelles sont les exigences légales en matière de pauses ?
Quelles sont les exigences légales permettant de dépasser le nombre maximal d'heures de travail (par exemple, pendant la haute saison) (nombre d'heures) ?
Quelles sont les exigences légales en matière de renonciation aux heures supplémentaires ?

Quelles sont les heures de travail normales autorisées par la législation locale applicable (jour, semaine, mois, autre) (nombre d'heures) ?
Quel est le nombre d'heures supplémentaires (HS) autorisé par la législation locale applicable (par jour, par semaine, par mois, autre) (nombre d'heures) ?
Quelles sont les heures de travail normales par semaine à l'usine (nombre d'heures) ?
Quel est le nombre maximal d'heures supplémentaires par semaine travaillées à l'usine (nombre d'heures) ?
Quelles sont les heures de travail autorisées par la législation locale par semaine pour les heures normales/les heures supplémentaires/la somme automatisée des heures normales et des heures supplémentaires ?
Quel est le nombre maximal d'heures autorisé par les conventions de l'OIT sur le temps de travail pour les heures normales/les heures supplémentaires/la somme automatisée des heures normales et des heures supplémentaires ?
Quel est le nombre total maximal d'heures travaillées sur trois semaines consécutives (nombre d'heures) ?
Quel est le nombre moyen d'heures travaillées sur trois semaines consécutives (nombre d'heures) ?
Quel est le nombre total maximal d'heures <u>normales</u> travaillées par <u>jour</u> / le nombre total maximal d'heures <u>supplémentaires</u> travaillées par <u>jour</u> ?
Quel est le nombre total maximal d'heures <u>normales</u> travaillées par <u>mois</u> / le nombre total maximal d'heures <u>supplémentaires</u> travaillées par <u>mois</u> ?
Quel est le nombre total maximal d'heures de travail <u>ordinaire</u> par <u>an</u> / le nombre total maximal d'heures <u>supplémentaires</u> par <u>an</u> ?
Quel est le nombre et la durée des pauses pendant la journée de travail (nombre / durée) ?
Les travailleurs effectuent-ils des horaires de travail réguliers (quotidiens, hebdomadaires, mensuels, annuels, autres) conformément à la législation locale ?
Les travailleurs effectuent-ils des horaires réguliers conformes aux normes de l'OIT ?
L'usine tient-elle des registres de temps de travail (par exemple, des fiches de présence) ?
Les registres de temps sont-ils exacts ?
Les heures supplémentaires sont-elles comptabilisées séparément ?
Les travailleurs effectuent-ils des heures supplémentaires (quotidiennes, hebdomadaires, mensuelles, annuelles, autres) conformément à la législation locale ?
Les travailleurs effectuent-ils des heures supplémentaires conformément aux normes de l'OIT ?
L'usine dispose-t-elle d'une dérogation aux heures supplémentaires ?
La dérogation aux heures supplémentaires de l'usine est-elle légale ?
L'usine maintient-elle les heures supplémentaires dans les limites de la dérogation aux heures supplémentaires (le cas échéant) ?
Les travailleurs bénéficient-ils de pauses pendant la journée conformément à la législation locale ?

Les travailleurs bénéficient-ils de jours de congé conformément à la législation locale ?
Les travailleurs bénéficient-ils d'au moins un jour de congé (24 heures consécutives) sur une période de 7 jours, conformément à la convention de l'OIT ?
Veuillez indiquer le nombre maximal de jours consécutifs travaillés dans l'usine

7. RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES
Quel est le salaire minimum légal pour les heures de travail normales (jour, semaine, mois, autre) applicable à l'usine ?
Quel est le salaire minimum légal pour les heures supplémentaires (jour, semaine, mois, autre) ?
Quels types d'avantages sociaux et d'assurances les travailleurs reçoivent-ils conformément à la législation locale ?
Quelles sont les exigences légales en matière de rémunération des jours fériés ?
Quelles sont les exigences légales en matière de rémunération des congés annuels ?
Comment l'usine calcule-t-elle les salaires horaires (à l'heure, à la journée, à la semaine, au mois, etc.) ?
Comment l'usine calcule-t-elle les salaires à la pièce ?
Quelle est la méthode utilisée pour enregistrer la production ?
Comment les travailleurs à domicile sont-ils rémunérés (le cas échéant) ?
Quel est le salaire mensuel brut le plus bas versé par l'usine ?
Quel est le salaire mensuel net le plus bas versé par l'usine ?
Quel est le salaire mensuel brut le plus élevé versé par l'usine ?
Quel est le salaire mensuel net le plus élevé versé par l'usine ?
Quel est le salaire mensuel brut de subsistance ?
Quel est le salaire mensuel net de subsistance ?
Quelle est la méthodologie utilisée pour calculer le salaire de subsistance ?
Quel est l'écart salarial, en valeur et en pourcentage, entre la rémunération mensuelle brute la plus basse actuellement versée aux travailleurs par l'usine et le salaire de subsistance brut estimé ?

Quel est l'écart salarial, en valeur et en pourcentage, entre la rémunération mensuelle nette la plus basse actuellement versée aux travailleurs par l'usine et le salaire de subsistance net estimé ?
Le salaire minimum légal est-il garanti aux travailleurs conformément à la législation locale ?
L'usine tient-elle des registres de paie ?
Les registres de paie sont-ils tenus conformément à la législation locale ?
Le mode de paiement est-il conforme à la législation locale ?
Les délais et la fréquence de paiement sont-ils conformes à la législation locale ?
Si le moment et la fréquence de paiement ne sont pas conformes, les travailleurs sont-ils payés dans le délai de paiement suivant ?
Les apprentis et stagiaires perçoivent-ils un salaire conforme à la législation locale ?
Les nouveaux travailleurs en période d'essai perçoivent-ils un salaire conforme à la législation locale ?
L'usine fournit-elle aux travailleurs une fiche de paie compréhensible qui indique au minimum les heures de travail normales et supplémentaires, la rémunération des heures normales et supplémentaires, ainsi que les retenues conformément à la législation locale ?
Les travailleurs sont-ils rémunérés pour les « temps d'arrêt » conformément à la législation locale ?
L'usine a-t-elle recours à des travailleurs rémunérés à la pièce ?
L'usine tient-elle des registres de production si elle emploie des travailleurs à la pièce ?
Les heures supplémentaires sont-elles rémunérées ?
Les heures supplémentaires sont-elles rémunérées à un taux majoré conforme à la loi ?
Les heures supplémentaires sont-elles payées aux travailleurs rémunérés à la pièce et aux catégories de travailleurs identifiées ?
Les heures supplémentaires sont-elles payées aux travailleurs rémunérés à la pièce et aux catégories de travailleurs identifiées selon un taux majoré légal ?
Les travailleurs bénéficient-ils d'avantages sociaux et d'allocations conformément à la législation locale ?
Les travailleurs sont-ils couverts par les assurances sociales légales ?
Les travailleurs bénéficient-ils des cotisations versées par l'usine au titre des assurances sociales légales (que ce soit par le biais du système public ou privé) ?
Les congés et les jours fériés sont-ils rémunérés conformément à la législation locale ?
Le congé parental est-il rémunéré conformément à la législation locale ?
Les travailleurs perçoivent-ils une rémunération supplémentaire (par exemple, des primes, des incitations) conformément à la législation locale ?
Les retenues sont-elles conformes à la législation locale ?

8. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Quelles réglementations locales ont été prises en compte lors de l'évaluation des catégories suivantes en matière de santé et de sécurité :

- Documents relatifs à la santé et à la sécurité (licences, permis, certifications, rapports d'inspection)
- Structure du bâtiment
- Gestion de l'usine et formations
- Plans et procédures d'urgence et en cas d'accident
- Sécurité incendie (voies d'évacuation et issues de secours, équipement de lutte contre l'incendie)
- Équipements électriques

Quels documents l'usine a-t-elle fournis pour prouver sa conformité aux réglementations en matière de santé et de sécurité (licences, permis, certifications, rapports d'inspection) ?

Quelles sont les conditions générales de l'usine ?

Quelles sont les conditions générales dans l'usine en ce qui concerne les sols, le bruit, la température et les niveaux de pollution atmosphérique observés dans l'usine ?

L'usine a-t-elle participé à un programme de sécurité incendie au cours des 12 derniers mois ?

L'usine a-t-elle fait l'objet d'inspections de santé et de sécurité par les autorités locales au cours des 12 derniers mois ?

Quel est le type de bâtiment ? L'usine évaluée se trouve-t-elle dans un bâtiment partagé ? Si oui, quelles autres activités sont présentes à chaque étage du bâtiment et quel étage l'usine évaluée occupe-t-elle ?

Y a-t-il une cuisine et/ou une cantine sur le site de l'usine ?

Quels sont les matériaux dangereux, inflammables ou combustibles dont l'utilisation et/ou le stockage ont été signalés ou observés dans l'usine évaluée ?

L'usine est-elle légalement tenue, ou en vertu d'une convention collective, de fournir un moyen de transport ou une compensation pour le transport des travailleurs ?

Existe-t-il des preuves suffisantes que l'emplacement des installations sociales ou des logements a été choisi de manière à garantir que les utilisateurs ne soient pas exposés à des risques naturels ou affectés par les impacts opérationnels du site de travail (par exemple, bruit, vibrations, émissions, poussière) ?

Y a-t-il un dortoir, des logements ou des hébergements sur le site de l'usine ?

L'usine dispose-t-elle de documents en cours de validité attestant de la conformité aux exigences de sécurité des bâtiments, délivrés par les autorités locales conformément à la législation locale ?

L'usine dispose-t-elle de documents de sécurité incendie en cours de validité, délivrés par les autorités locales compétentes en matière d'incendie conformément à la législation locale ?

L'usine exerce-t-elle ses activités dans un bâtiment dont l'affectation est conforme à l'autorisation délivrée ?

Y a-t-il des logements situés dans les bâtiments de l'usine où sont stockées des matières dangereuses ou où sont effectués des travaux dangereux ?
D'après vos observations, l'usine présente-t-elle des fissures visibles sur les murs, sur les bâtiments ou dans les locaux ?
Le nombre d'étages du bâtiment existant correspond-il au nombre d'étages initial indiqué sur le plan ou le certificat du bâtiment ?
L'usine dispose-t-elle de documents relatifs aux inspections de sécurité du bâtiment et des machines, délivrés par un organisme tiers (gouvernemental et/ou privé) conformément à la législation locale ?
L'usine dispose-t-elle de documents attestant des inspections de sécurité des équipements mobiles, délivrés par un organisme tiers (gouvernemental et/ou privé) conformément à la législation locale ?
L'usine procède-t-elle à une évaluation des risques au moins une fois par an afin d'identifier les risques pour la santé et la sécurité, y compris en matière de sécurité incendie ?
L'usine consigne-t-elle et assure-t-elle le suivi des mesures préventives ou correctives mises en place à la suite des évaluations des risques ?
L'usine dispose-t-elle d'un comité de santé et de sécurité chargé de la sécurité des machines et des équipements, des équipements de protection individuelle (EPI), des matières dangereuses, inflammables et combustibles, ainsi que de la sécurité incendie ?
Le comité de santé et de sécurité est-il composé de représentants de la direction et des travailleurs ?
Le comité de santé et de sécurité se réunit-il régulièrement ?
Les réunions du comité de santé et de sécurité sont-elles consignées par écrit ?
L'usine effectue-t-elle des inspections/audits internes en matière de santé et de sécurité ?
L'usine propose-t-elle des examens de santé au travail conformément à la législation locale ?
L'usine organise-t-elle des formations en matière de santé et de sécurité pour les nouveaux employés ?
L'usine organise-t-elle des formations en matière de santé et de sécurité pour les travailleurs déjà en poste ?
Les formations en matière de santé et de sécurité sont-elles consignées ?
La formation en matière de santé et de sécurité couvre-t-elle au minimum : la sécurité générale sur le lieu de travail, la sécurité incendie, les procédures d'évacuation, la manipulation et l'entretien des machines et des équipements, la manipulation des matières dangereuses, inflammables et combustibles (le cas échéant), l'utilisation des EPI et la prévention des accidents ?
L'usine dispose-t-elle d'une équipe de lutte contre l'incendie formée conformément à la législation locale ?
Le personnel chargé des interventions d'urgence a-t-il reçu une formation, au minimum, sur : l'alerte des travailleurs en cas d'incendie ou d'urgence, le signalement d'un incendie ou d'une urgence aux autorités locales, l'utilisation des extincteurs, les procédures d'évacuation et les premiers secours ?
L'usine organise-t-elle régulièrement des exercices d'évacuation incendie (au moins une fois par an si la loi ne le prévoit pas) pour tous les étages et toutes les équipes ?
Les exercices d'évacuation incendie sont-ils consignés par écrit, avec au minimum : la date, s'ils étaient annoncés ou inopinés, le nombre de participants et le temps nécessaire à l'évacuation ?

L'usine consigne-t-elle les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que leurs causes ?
L'usine signale-t-elle les accidents du travail et les maladies professionnelles aux autorités locales ?
L'usine affiche-t-elle les coordonnées des contacts d'urgence à chaque étage ?
Un plan d'évacuation est-il affiché à chaque étage de l'usine ?
Le plan d'évacuation est-il rédigé dans une langue comprise par les travailleurs ?
Les véhicules des pompiers et les pompiers peuvent-ils accéder à l'usine ?
Y a-t-il au moins deux issues de secours à chaque étage de l'usine ?
S'il y a moins de deux issues de secours à chaque étage, leur nombre est-il conforme aux exigences locales ?
Les issues de secours sont-elles situées de chaque côté de la zone de travail ?
Si l'usine est située au-dessus du rez-de-chaussée ou occupe plusieurs étages, y a-t-il au moins deux escaliers pouvant servir de voies d'évacuation ?
L'usine est-elle conforme à la législation locale applicable concernant les escaliers pouvant servir de voies d'évacuation d'urgence ?
Les voies d'évacuation d'urgence sont-elles signalées par des marquages visibles ?
Les voies d'évacuation sont-elles accessibles et dégagées ?
Si les voies d'évacuation d'urgence sont inaccessibles et/ou obstruées, l'obstruction est-elle temporaire ?
Les issues de secours sont-elles signalées par des panneaux visibles ?
Les issues de secours sont-elles dégagées et déverrouillées ?
Les portes des issues de secours sont-elles conformes aux exigences locales ?
Lorsque les portes des issues de secours ne sont pas conformes aux exigences légales, l'usine a-t-elle mis en place des mesures pour garantir la sécurité des travailleurs et leur permettre de quitter le site de production en cas d'urgence ?
Les fenêtres de sortie de secours sont-elles conformes à la législation locale ?
Les escaliers des issues de secours sont-ils équipés de rampes ou de garde-corps et sont-ils conformes à la législation locale ?
L'éclairage de secours et tous les équipements d'urgence sont-ils raccordés à une source d'alimentation secondaire ?
Les voies d'évacuation mènent-elles vers les issues de secours et, par conséquent, hors du bâtiment ?
Le point de rassemblement ou la voie publique est-il dégagé et situé à l'écart de l'usine ?
Si la législation locale l'exige, l'usine dispose-t-elle d'un document officiel/certificat précisant si le site doit être équipé d'un système d'alarme incendie et, si oui, de quel type (par exemple, manuel ou automatique) ?

Y a-t-il un système d'alarme incendie dans l'usine ?
Si l'usine est équipée d'un système d'alarme incendie manuel, est-il clairement identifié et visible ?
S'il y a une alarme incendie manuelle, est-elle dégagée ?
S'il n'y a pas d'alarme incendie, l'usine a-t-elle mis en place d'autres types d'alertes conformément à la législation locale ?
S'il y a une alarme incendie, est-elle audible et différente de la sonnerie de la pause déjeuner ?
Si l'usine est située dans un bâtiment partagé, les autres usines du bâtiment disposent-elles d'alarmes incendie ?
Si des alarmes sont présentes dans le bâtiment partagé, ces alarmes sont-elles interconnectées ?
L'usine dispose-t-elle d'un système d'éclairage d'alerte dans les zones où les niveaux sonores sont supérieurs à ceux de l'environnement ambiant ?
L'usine a-t-elle mis en place des mesures de détection d'incendie dans les zones où sont stockés des déchets dangereux ?
Y a-t-il des extincteurs à chaque étage de l'usine ?
Y a-t-il des extincteurs le long des issues de secours ?
Les extincteurs sont-ils clairement identifiés, visibles et accessibles ?
Les extincteurs sont-ils conformes aux exigences légales ?
Les extincteurs sont-ils inspectés par le personnel de l'usine conformément à la législation locale ?
Les extincteurs sont-ils inspectés régulièrement par des entreprises spécialisées (si la loi ne le prévoit pas, au moins une fois par an) ?
Y a-t-il des détecteurs de fumée ou d'incendie dans l'usine conformément à la législation locale ?
Les extincteurs adaptés aux produits utilisés et stockés sont-ils installés à une distance raisonnable ?
Si l'usine est équipée de détecteurs de fumée ou d'incendie, procède-t-elle à leur inspection tous les mois et aux inspections requises par la loi ?
L'usine dispose-t-elle de bouches d'incendie, de sprinklers ou de tuyaux d'arrosage en parfait état de fonctionnement, conformément à la législation locale ?
Si l'usine est équipée d'une borne d'incendie, d'un système de sprinklers, de tuyaux d'arrosage ou de tout autre équipement, celui-ci est-il inspecté, testé et entretenu tous les trois mois, conformément aux inspections légalement requises (afin de confirmer qu'il est en bon état de fonctionnement) ?
La direction de l'usine peut-elle indiquer une source d'eau, qu'elle soit privée ou municipale, qui alimente les bouches d'incendie, les tuyaux d'arrosage ou le système de gicleurs ?
Les tableaux électriques, les câbles et les prises sont-ils protégés ?
Les tableaux électriques sont-ils étiquetés ?

Les tableaux électriques, les câbles et les prises sont-ils inspectés régulièrement par du personnel certifié (si la loi ne le précise pas, au moins une fois par an) ?
En cas de présence d'un générateur dans l'usine ou à proximité, est-il situé dans une zone confinée, à l'écart des zones de travail, conformément à la législation locale ?
Les équipements de production et de traitement ainsi que les machines peuvent-ils être utilisés en toute sécurité ?
Toutes les machines de production et de traitement sont-elles équipées d'un bouton d'arrêt d'urgence facilement accessible ?
Les matériaux étiquetés comme dangereux, inflammables ou combustibles sont-ils stockés à l'écart de toute source d'inflammation ?
Les matières étiquetées comme dangereuses, inflammables ou combustibles sont-elles stockées dans une ou plusieurs zones de stockage séparées, fermées et dédiées, à l'écart de la zone de production ?
L'usine dispose-t-elle d'une fiche de données de sécurité (FDS) rédigée dans une langue comprise par les travailleurs, disponible et accessible à tous les travailleurs à proximité des zones où les produits chimiques sont utilisés et stockés ?
Les travailleurs manipulant des matières étiquetées comme dangereuses, inflammables ou combustibles connaissent-ils la fiche de données de sécurité (FDS) de l'usine ?
Tous les conteneurs de produits chimiques sont-ils étiquetés avec le nom dans la langue locale et le symbole de danger correspondant (pour les produits chimiques dangereux) ?
L'usine tient-elle à jour un inventaire fiable et complet des produits chimiques contenant les informations de base suivantes : domaine d'utilisation, nom chimique, numéros CAS des composants chimiques, fournisseur, disponibilité des FDS et quantités stockées ?
L'usine tient-elle un inventaire des types et des quantités de déchets générés sur site ?
L'usine sépare-t-elle les déchets dangereux des flux de déchets non dangereux ?
Conformément à la réglementation locale relative à la manipulation, au stockage, au traitement ou à l'élimination des déchets (y compris les boues), une procédure de gestion des déchets est-elle en place pour la collecte et le stockage temporaire des déchets ?
L'usine s'assure-t-elle que les travailleurs chargés de la manipulation des déchets connaissent et ont été formés aux exigences en matière de gestion des déchets (tri, stockage, étiquetage et élimination) ?
Si des produits chimiques sont stockés dans des cuves de rétention, tous les produits chimiques sont-ils à la portée des travailleurs sans qu'ils aient besoin d'entrer dans les cuves de rétention ?
En cas d'utilisation de matières dangereuses, inflammables ou combustibles, la station de lavage oculaire est-elle accessible et dégagée ?
Y a-t-il une station de lavage oculaire située à moins de 6 mètres de la zone de stockage des produits chimiques et raccordée à une source d'eau ?
Des produits chimiques interdits par la loi ont-ils été trouvés dans l'usine ?
Un processus de production interdit par la loi est-il actuellement utilisé dans l'usine ?
Le cas échéant, les travailleurs ont-ils accès gratuitement à des équipements de protection individuelle (EPI) ?
L'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) est-elle exigée et imposée par la direction de l'usine ?
Les travailleurs doivent-ils pénétrer dans des cuves pour effectuer des tâches de maintenance ?

Les travailleurs sont-ils dûment formés pour pénétrer dans les cuves ?
Tous les EPI nécessaires pour pénétrer dans les cuves sont-ils fournis gratuitement et correctement entretenus ?
Existe-t-il une procédure écrite pour pénétrer dans les cuves ?
Les travailleurs ont-ils accès à des toilettes propres, privées et séparées pour les hommes et les femmes ?
Les espaces de lavage et les toilettes sont-ils tous équipés de savon ?
Les toilettes sont-elles équipées d'installations sanitaires avec eau courante ?
Les travailleurs ont-ils librement accès à de l'eau potable ?
Si l'usine met à la disposition des travailleurs un espace de préparation des repas, une salle à manger ou une cantine, cet espace est-il propre ?
Y a-t-il une trousse de premiers secours en règle dans chaque zone de travail ?
L'usine met-elle à disposition des travailleurs une salle de repos ?
L'usine a-t-elle signé un accord avec un service d'urgence situé à proximité de l'usine en cas d'accident grave ?
L'usine dispose-t-elle d'un nombre suffisant de travailleurs formés pour prodiguer des soins médicaux ?
Si la loi l'exige, l'usine met-elle à disposition des travailleurs une salle de garde d'enfants ?
Le lieu de travail et les conditions de travail sont-ils ergonomiques conformément à la législation locale ?
L'usine assure-t-elle ou impose-t-elle le transport des travailleurs vers et depuis le lieu de travail et, si oui, d'après les entretiens avec les travailleurs, comment ce transport est-il perçu par ces derniers ?
Les véhicules utilisés pour le transport vers et depuis l'usine sont-ils sûrs et adaptés, en bon état d'hygiène, non surchargés et conformes aux exigences légales locales applicables ?
L'usine assure-t-elle la sécurité des transports et de la circulation sur l'ensemble du lieu de travail ?

DORTOIRS, LOGEMENT OU HÉBERGEMENT

Quelles réglementations locales ont été prises en compte lors de l'évaluation des dortoirs ?
Le dortoir appartient-il à la direction de l'usine ou est-il géré par celle-ci ?
Le dortoir est-il adossé à l'usine ou situé à l'intérieur de l'enceinte de l'usine ?
Combien de travailleurs occupent le dortoir selon les informations disponibles ?
Combien de travailleurs occupent chaque chambre/espace de couchage du dortoir ?

Quelle est la superficie moyenne en m ² par personne dans les chambres du dortoir (m ² de la chambre/nombre de lits occupés dans la chambre) ?
Chaque travailleur dispose-t-il de son propre lit attitré dans le dortoir ?
Quelles sont les conditions générales du dortoir ?
Les chambres/espaces de couchage sont-ils séparés par sexe ?
Les travailleurs ont-ils accès à des toilettes propres et privées, séparées par sexe, dans le dortoir ?
Les travailleurs ont-ils accès à des douches privées séparées par sexe dans le dortoir ?
Les travailleurs ont-ils accès à de l'eau potable dans le dortoir ?
Les travailleurs sont-ils libres d'entrer et de sortir des dortoirs à tout moment ?
L'usine organise-t-elle régulièrement des exercices d'évacuation incendie (au moins une fois par an si la loi ne l'impose pas) pour tous les étages du dortoir ?
Les exercices d'évacuation incendie sont-ils consignés par écrit, avec au minimum : la date, s'ils étaient annoncés ou inopinés, le nombre de participants et le temps nécessaire à l'évacuation ? Format de date requis : JJ/MM/AAAA
Le dortoir est-il situé à l'extérieur du bâtiment de production / de l'entrepôt ?
Le dortoir n'est-il pas situé à proximité d'un entrepôt de matières dangereuses ou d'un bâtiment de production où sont effectués des travaux dangereux ?
Un plan d'évacuation est-il affiché à chaque étage du dortoir ?
Y a-t-il au moins deux issues de secours à chaque étage de l'usine ?
S'il y a moins de deux issues de secours à chaque étage, leur nombre est-il conforme aux exigences locales ?
Les issues de secours sont-elles situées de chaque côté du dortoir ?
Les voies d'évacuation sont-elles accessibles et dégagées ?
Si les voies d'évacuation sont inaccessibles et/ou obstruées, l'obstruction est-elle temporaire ?
Les issues de secours sont-elles signalées par des panneaux visibles ?
Les issues de secours sont-elles dégagées et déverrouillées ?
Les portes des issues de secours sont-elles conformes aux exigences locales ?
Lorsque les portes des issues de secours ne sont pas conformes aux exigences légales, l'usine a-t-elle mis en place des mesures pour garantir la sécurité des travailleurs et leur permettre de quitter le dortoir en cas d'urgence ?
Les fenêtres de sortie de secours sont-elles conformes à la législation locale ?

Les escaliers des issues de secours sont-ils équipés de rampes ou de garde-corps ?
Les voies d'évacuation, les issues et les escaliers sont-ils éclairés ?
Les voies d'évacuation mènent-elles vers les issues de secours et, par conséquent, loin du bâtiment ?
Le point de rassemblement ou la voie publique est-il dégagé et situé à l'écart de l'usine ?
Y a-t-il un détecteur d'incendie dans le dortoir ?
Si le dortoir est équipé d'une alarme incendie manuelle, est-elle clairement signalée ou visible à proximité des sorties, dégagée et audible ?
Y a-t-il des extincteurs à chaque étage du dortoir ?
Y a-t-il des extincteurs le long des voies d'évacuation ?
Les extincteurs sont-ils accessibles ?
Les extincteurs sont-ils inspectés par le personnel de l'établissement conformément à la législation locale ?
Les extincteurs sont-ils inspectés régulièrement par des entreprises spécialisées (si la loi ne le prévoit pas, au moins une fois par an) ?
Y a-t-il une trousse de premiers secours disponible dans le dortoir ?

Annexe 4 : Conformité et durabilité : textes de référence contraignants et non contraignants (liste non exhaustive)

Conformité et durabilité

Textes de référence contraignants et non contraignants (liste non exhaustive)

Vous trouverez ci-dessous les principaux documents internationaux et nationaux relatifs aux droits des entreprises, des personnes, des travailleurs et de l'environnement.

Le cadre de conduite responsable des entreprises

1968	Club de Rome, Les limites de la croissance (World Watch Institute, s.d.)
1976, 2016, 2018, 2022	Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (« Principes directeurs de l'OCDE ») Lignes directrices de l'OCDE et de la FAO pour une chaîne d'approvisionnement agricole responsable

	Lignes directrices de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises Note d'information de l'OCDE sur l'évolution de la réglementation en matière de devoir de vigilance pour une conduite responsable (Le rôle des initiatives de développement durable dans la devoir de vigilance obligatoire)
1977	Déclaration tripartite de l'OIT sur les principes relatifs aux entreprises multinationales et à la politique sociale (« Déclaration sur les EMN »)
1992, 1997	Sommet de la Terre de Rio, Protocole de Kyoto
1998, 2019	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail Les normes du travail dans la chaîne d'approvisionnement mondiale : comment les respecter pour gagner en compétitivité et en durabilité (formation)
2000, 2015	Pacte mondial des Nations unies, Guide de la durabilité des entreprises
2004	Rapport des Nations Unies « Who Cares Wins » (ESG)
2011	Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
2015	Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies
2015	Conférence des Nations unies sur les changements climatiques (COP21), Accord de Paris (GW < 1,5 °C)
2020	Étude sur la devoir de vigilance, Commission européenne, Direction générale de la justice et des consommateurs, Smit, L., Bright, C., et al., Étude sur les exigences en matière de devoir de vigilance tout au long de la chaîne d'approvisionnement : rapport final, Office des publications, 2020,
2023	Comprendre les normes volontaires de durabilité des Nations unies, une analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces

Conventions fondamentales de l'OIT

1930, 2014	Convention sur le travail forcé (n° 29) et son protocole
1948	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (n° 87)
1949	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (n° 98)
1951	Convention sur l'égalité de rémunération (n° 100)
1957	Convention sur l'abolition du travail forcé (n° 105)
1958	Convention sur la discrimination (emploi et profession) (n° 111)
1973	Convention sur l'âge minimum (n° 138)
1981	Convention sur la sécurité et la santé au travail (n° 155)
1999	Convention sur les pires formes de travail des enfants (n° 182)
2006	Convention sur le cadre de promotion de la sécurité et de la santé au travail (n° 187)

Pacte vert pour l'Europe et cadre de responsabilité des entreprises en matière de durabilité :

2006	Règlement (CE) n° 1893/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 établissant la nomenclature statistique des activités économiques NACE Rév. 2 et modifiant le règlement (CEE) n° 3037/90 du Conseil ainsi que certains règlements CE relatifs à des domaines statistiques spécifiques
2009	Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier

	Directive 2009/125/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant un cadre pour la fixation d'exigences en matière d'écoconception applicables aux produits liés à l'énergie
2011	Directive 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relative à la prévention et à la lutte contre la traite des êtres humains et à la protection de ses victimes , et remplaçant la décision-cadre 2002/629/JAI du Conseil
2013	Directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les comptes annuels, les comptes consolidés et les rapports y afférents de certaines formes d'entreprises , modifiant la directive 2006/43/CE du Parlement européen et du Conseil et abrogeant les directives 78/660/CEE et 83/349/CEE du Conseil
2014	Directive 2014/95/UE modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations sur la diversité par certaines grandes entreprises et certains grands groupes
2016	Directive (UE) 2016/943 du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2016 relative à la protection du savoir-faire et des informations commerciales non divulgués (secrets d'affaires) contre leur acquisition, leur utilisation et leur divulgation illicites
2017	Règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 établissant des obligations de devoir de vigilance dans la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union d'étain, de tantale et de tungstène, de leurs minerais, ainsi que d'or provenant de zones de conflit ou à haut risque
	Directive (UE) 2017/828 modifiant la directive 2007/36/CE en ce qui concerne la promotion de l'engagement à long terme des actionnaires
2019	Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers
	Le Pacte vert pour l'Europe
2020	Conclusions du Conseil sur les droits de l'homme et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales , 1er décembre 2020 (13512/20)
	Règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2020 établissant un cadre visant à faciliter l'investissement durable et modifiant le règlement (UE) 2019/2088
2021	Règlement (UE) 2021/1119 du Parlement européen et du Conseil du 30 juin 2021 établissant le cadre pour parvenir à la neutralité climatique et modifiant les règlements (CE)
	Plan d'action de l'UE pour une pollution nulle de l'air, de l'eau et des sols
	Résolution du Parlement européen du 10 mars 2021 contenant des recommandations à la Commission sur la devoir de vigilance des entreprises et la responsabilité des entreprises (2020/2129(INL)), P9_TA(2021)0073
	Règlement (UE) 2021/821 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2021 instituant un régime de l'Union pour le contrôle des exportations, du courtage, de l'assistance technique, du transit et du transfert de biens à double usage
2022	Décision (UE) 2022/591 du Parlement européen et du Conseil du 6 avril 2022 relative à un programme d'action général de l'Union en matière d'environnement à l'horizon 2030
	Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) n° 537/2014, la directive 2004/109/CE, la

	directive 2006/43/CE et la directive 2013/34/UE en ce qui concerne le reporting des entreprises en matière de durabilité (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)
2023	Règlement (UE) 2023/1115 du Parlement européen et du Conseil du 31 mai 2023 concernant la mise à disposition sur le marché de l'Union et l'exportation depuis l'Union de certaines matières premières et de certains produits associés à la déforestation et à la dégradation des forêts , et abrogeant le règlement (UE) n° 995/2010
	Règlement (UE) 2023/1542 du Parlement européen et du Conseil du 12 juillet 2023 concernant les piles et les piles usagées , modifiant la directive 2008/98/CE et le règlement (UE) 2019/1020 et abrogeant la directive 2006/66/CE
	Règlement (UE) 2023/956 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 établissant un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)
	DIRECTIVE (UE) 2023/1791 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 13 septembre 2023 relative à l'efficacité énergétique et modifiant le règlement (UE) 2023/955
	Accord provisoire sur la proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative au devoir de diligence des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937
2024	Accord provisoire sur de nouvelles règles interdisant la commercialisation dans l'UE de produits fabriqués par le recours au travail forcé .

DROITS ET INTERDICTIONS INCLUS DANS LES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

Le droit à la vie	Article 6, paragraphe 1, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Cela inclut, sans s'y limiter, les agents de sécurité privés ou publics chargés de protéger les ressources, les installations ou le personnel d' de l'entreprise qui causent la mort d'une personne en raison d'un manque d'instructions ou de contrôle de la part de l'entreprise ;
L'interdiction de la torture et des traitements cruels, inhumains ou dégradants	Article 7 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Cela inclut, mais sans s'y limiter, les agents de sécurité privés ou publics chargés de protéger les ressources, les installations ou le personnel de l'entreprise qui soumettent une personne à la torture ou à des traitements cruels, inhumains ou dégradants en raison d'un manque d'instructions ou de contrôle de la part de l'entreprise ;
Le droit à la liberté et à la sécurité	Article 9(1) du Pacte international relatif aux droits civils et politiques
L'interdiction de toute immixtion arbitraire ou illégale dans la vie privée, la famille, domicile ou de sa correspondance, ainsi que toute atteinte illégale à son honneur ou à sa réputation	Article 17 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques

Interdiction de toute ingérence dans la liberté de pensée, de conscience et de religion	Article 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques
Le droit de bénéficier de conditions de travail justes et favorables, y compris un salaire équitable et un salaire de subsistance adéquat pour les travailleurs salariés, ainsi qu'un revenu de subsistance adéquat pour les travailleurs indépendants et les petits exploitants, qu'ils tirent de leur travail et de leur production, une vie décente, des conditions de travail sûres et saines et une limitation raisonnable de la durée du travail	Articles 7 et 11 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
L'interdiction de restreindre l'accès des travailleurs à un logement adéquat, si la main-d'œuvre est logés dans des logements fournis par l'entreprise, et de restreindre l'accès des travailleurs à une alimentation, des vêtements, de l'eau et des installations sanitaires adéquats sur le lieu de travail	Article 11 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
Le droit de l'enfant au meilleur état de santé possible	Article 24 de la Convention relative aux droits de l'enfant
Le droit à l'éducation	Article 28 de la Convention relative aux droits de l'enfant
Le droit à un niveau de vie suffisant	Article 27 de la Convention relative aux droits de l'enfant
Le droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de tout travail susceptible d'être dangereux ou de nuire à son éducation, ou à sa santé ou à son développement physique, mentale, spirituelle, morale ou sociale de l'enfant	Article 32 de la Convention relative aux droits de l'enfant
Le droit de l'enfant d'être protégé contre toutes les formes d'exploitation sexuelle et d'abus sexuels, ainsi que d'être protégé contre l'enlèvement, la vente ou le transfert illégal vers un autre lieu dans son pays ou à l'étranger à des fins d'exploitation	Articles 34 et 35 de la Convention relative aux droits de l'enfant
L'interdiction de l'emploi d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de la scolarité obligatoire et qui, en tout état de cause, ne peut être inférieur à 15 ans, sauf lorsque la législation lieu de travail	Article 2(4) de la Convention de l'Organisation internationale du travail , de 1973 (n° 138), interprétée conformément aux articles 4 à 8 de la Convention de l'Organisation internationale du travail sur l'âge minimum, 1973

L'interdiction des pires formes de travail des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans)	Article 3 de la Convention de l'Organisation internationale du travail sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)
L'interdiction du travail forcé ou obligatoire, c'est-à-dire tout travail ou service qui est obtenu de quiconque sous la menace d'une sanction et pour lequel cette personne ne s'est pas livrée de son plein gré, par exemple à la suite d'une servitude pour dettes ou traite des êtres humains	Article 2, paragraphe 1, de la Convention n° 29 de l'Organisation internationale du travail sur le travail forcé, 1930
L'interdiction de toutes les formes d'esclavage et de traite des esclaves, y compris les pratiques assimilables à l'esclavage, au servage ou à d'autres formes de domination ou d'oppression sur le lieu de travail, telles que l'exploitation économique ou sexuelle extrême et l'humiliation, ou la traite des êtres humains,	Article 8 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques
Le droit à la liberté d'association et de réunion, ainsi que les droits d'organisation et de négociation collective	Articles 21 et 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques 5893/24 MVG/DS/PB/cb 124 COMPET.2 LIMITE EN Droits civils et politiques, article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention de l'Organisation internationale du travail sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87), et la Convention de l'Organisation internationale du travail sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)
L'interdiction de toute inégalité de traitement en matière d'emploi, sauf si celle-ci est justifiée par les exigences de l'emploi	Articles 2 et 3 de la Convention de l'Organisation internationale du travail sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100), articles 1 et 2 de la Convention de l'Organisation internationale du travail sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111), et article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
L'interdiction de causer toute dégradation mesurable de l'environnement, telle que la modification néfaste altération des sols, la pollution de l'eau ou de l'air, les émissions nocives, la consommation excessive d'eau, la la dégradation des terres ou tout autre impact sur les ressources naturelles, tel que la déforestation	Article 6, paragraphe 1, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et articles 11 et 12 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

INTERDICTIONS ET OBLIGATIONS INCLUSES DANS LES INSTRUMENTS ENVIRONNEMENTAUX

L'obligation d'éviter ou de réduire au minimum les effets négatifs sur la diversité biologique	Article 10(b) de la Convention sur la diversité biologique de 1992 et le droit applicable dans la juridiction concernée, y compris les obligations du Protocole de Carthagène sur la mise au point, la manipulation, le transport, l'utilisation, le transfert et la dissémination d'organismes vivants modifiés et du Protocole de Nagoya sur l'accès aux ressources génétiques et le partage juste et équitable des avantages découlant de leur utilisation, annexé à la Convention sur la diversité biologique du 12 octobre 2014
L'interdiction d'importer, d'exporter, de réexporter ou d'introduire par voie maritime tout spécimen figurant aux annexes I à III de la Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction (CITES) du 3 mars 1973 sans permis, interprétée conformément aux articles III, IV et V de la Convention	
L'interdiction de fabriquer, d'importer et d'exporter les produits contenant du mercure énumérés à l'annexe A, partie I, de la Convention de Minamata sur le mercure du 10 octobre 2013 (Convention de Minamata), interprétée conformément à l'article 4, paragraphe 1, de la convention	
L'interdiction d'utiliser du mercure ou des composés du mercure dans les procédés de fabrication énumérés à l'annexe B, partie I, de la Convention de Minamata après la date d'élimination progressive précisée dans la convention pour chaque processus, interprétée conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la convention	
L'interdiction du traitement illégal des déchets de mercure	Article 11, paragraphe 3, de la convention de Minamata et article 13 du règlement (UE) 2017/852 du Parlement européen et du Conseil
L'interdiction de la production et de l'utilisation des substances chimiques énumérées à l'annexe A de la Convention de Stockholm du 22 mai 2001 sur les polluants organiques persistants (POP)	Article 3, paragraphe 1, point a) i), de la convention et Règlement (UE) 2019/1021 du Parlement européen et du Conseil
L'interdiction de la manipulation, de la collecte, du stockage et de l'élimination illicites de déchets	Article 6, paragraphe 1, point d), sous i) et ii), de la Convention sur les POP et article 7 du règlement (UE) 2019/1021

L'interdiction d'importer ou d'exporter un produit chimique figurant à l'annexe III de la Convention de Rotterdam sur la procédure de consentement préalable en connaissance de cause applicable à certains produits chimiques et pesticides dangereux et de pesticides dans le commerce international (PNUE/FAO) du 10 septembre 1998	conformément aux articles 10, paragraphe 1, 11, paragraphe 1, point b), et 11, paragraphe 2, de la convention et à l'indication de la partie importatrice ou exportatrice à la convention conformément à la procédure de consentement préalable en connaissance de cause (PIC)
L'obligation d'éviter ou de réduire au minimum les impacts négatifs sur les biens définis comme patrimoine naturel	Article 2 de la Convention concernant la protection du patrimoine mondial culturel et naturel du 16 novembre 1972 (la Convention du patrimoine mondial), interprété conformément à l'article 5(d) de la et le droit applicable dans la juridiction concernée
L'obligation d'éviter ou de minimiser les impacts négatifs sur les zones humides	Article 1 de la Convention relative aux zones humides d'importance internationale, notamment comme habitat des oiseaux d'eau du 2 février 1971 (Convention de Ramsar), interprété conformément à l'article 4, paragraphe 1, de la Convention de Ramsar et au droit applicable dans la juridiction concernée ;
L'obligation de prévenir la pollution causée par les navires	La Convention internationale pour la prévention de la pollution par les navires du 2 novembre 1973, telle que modifiée par le Protocole de 1978 (MARPOL 73/78).
L'obligation de prévenir, de réduire et de maîtriser la pollution du milieu marin par les rejets	Article 210 de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer du 10 décembre 1982 (CNUDM) et le droit applicable dans la juridiction concernée.

Exemples de législations nationales

2017	Loi française sur le devoir de vigilance
2019	Loi australienne sur l'esclavage moderne
2021	Loi allemande sur la chaîne d'approvisionnement
2022	Loi norvégienne sur la transparence