

---

# Pacte Mondial : outil d'auto-évaluation pour les deux principes relatifs aux droits de l'Homme

---

Traduction du site [Global Compact self Assessment Tool](#) réalisée par le ministère des affaires étrangères et remise au réseau Global Compact France

## Plan du document

Introduction .....	2
1. Santé et sécurité (principe 1) .....	3
Système de santé et de sécurité .....	3
Matériel de protection et la formation .....	4
2. Horaires, salaires et congés (principe 1) .....	6
Horaires de travail .....	6
Salaires .....	7
Congés .....	8
3. Comportement loyal et décent (principe 1) .....	9
Non-harcèlement .....	9
Vie privée de l'employé .....	10
Mécanismes de plainte pour les employés .....	11
4. Les impacts sur la société (principes 1 et 2) .....	13
Evaluation d'impact .....	13
Terrains et propriété .....	14
Consignes de sécurité .....	15
5. Gestion du produit (principe 1 et 2) .....	17
6. Risques liés au pays d'activité (principe 1 et 2) .....	19
7. Fournisseurs (principe 2) .....	20
8. Synthèse des Droits de l'homme soulevés par cet outil .....	21

## Introduction

Le Pacte Mondial propose un outil d'auto-évaluation pour les entreprises qui souhaitent s'inscrire dans la démarche Global Compact en vue d'introduire des normes sociales et environnementales dans leurs activités. Cet instrument est adapté à tous les secteurs d'activité et tous les types d'entreprise, des PME jusqu'aux multinationales. Il permet de mesurer l'activité de l'entreprise, d'identifier les axes de progrès quant aux principes du Pacte et d'introduire, dès lors, des changements au sein de l'entreprise.

Cet outil, inspiré de celui conçu par le Danish Institute for Human Rights<sup>1</sup>, doit aider l'entreprise à améliorer ses politiques en matière de RSE en sensibilisant ses salariés et en mobilisant ses filiales, fournisseurs et autres parties prenantes.

Pour chacun des 10 principes du Pacte, l'outil d'auto-évaluation développe des questions que les dirigeants de l'entreprise sont invités à se poser selon la typologie de réponse ci-dessous :

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

Dans ce document ne seront présentés que les deux principes relatifs aux droits de l'Homme, thème qui apparaît à beaucoup d'entreprises comme celui sur lequel il est le plus difficile de communiquer des informations au public, en particulier dans le cadre des «communications on progress». Ce sont donc les deux principes ci-dessous qui seront étudiés ici :

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

Ces deux principes peuvent être appréhendés sous la déclinaison des sept thématiques présentées par la suite.

<sup>1</sup> <http://www.humanrights.dk/focus+areas/human+rights+and+business/tools+and+methods/assessment+tools+for+businesses>

# 1. Santé et sécurité (principe 1)

## Systeme de santé et de sécurité

De manière générale, l'entreprise est censée garantir de bonnes conditions de travail en matière de sécurité et de santé et prendre des mesures de précaution pour protéger les employés face aux dangers et risques d'accidents du travail. Ces mesures de sécurité dépendent de l'industrie et du pays, de la nature de l'entreprise et des besoins des salariés. Ces questions de santé et sécurité touchent aux domaines des droits à la vie, à la liberté, à la sécurité de la personne et à la santé et se rattachent de fait aux principes généraux cités dans les documents suivants: la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme<sup>2</sup> (1948), article 25 ; le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels<sup>3</sup> (1966), article 7(b) et 12(2b) ; la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes<sup>4</sup> (1979), article 11(1f) ; la Convention sur l'Hygiène (*Commerce et bureaux*)<sup>5</sup> de l'OIT (C120, 1964) ; la Convention sur les services de santé au travail de l'OIT<sup>6</sup> (C161, 1985), article 5(b) ; la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale<sup>7</sup> (1977), article 38.

Le questionnaire du Pacte Mondial se décline en deux parties, la première partie, composée de dix questions d'évaluation permet au répondant d'évaluer son niveau d'avancement sur les points détaillés ci-dessous. La deuxième partie pose la question de la stratégie de l'entreprise en matière de sécurité et de santé. A chaque question quatre réponses sont possibles : oui, non, je ne sais pas, non applicable.

### Liste de questions d'évaluation :

1. L'entreprise a mis en place des procédures effectives en matière de sécurité et de santé conformes aux standards de son secteur d'activité, aux normes nationales et internationales.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

2. L'information et les procédures en matière de santé et de sécurité sont accessibles aux salariés dans la langue qu'ils comprennent.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

3. Les responsabilités pour les tâches en matière de santé et de sécurité sont clairement définies.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

4. Les incidents dans le domaine de la santé et de sécurité sont rapportés et enquêtés. Une procédure confidentielle a été mise en place pour recevoir les plaintes des employés en matière de santé et de sécurité.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

<sup>2</sup> <http://www.un.org/fr/documents/udhr/>

<sup>3</sup> <http://www2.ohchr.org/french/law/cescr.htm>

<sup>4</sup> <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

<sup>5</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312265:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312265:NO)

<sup>6</sup> [http://rds.refer.sn/IMG/pdf/2dCONVENTIONS\\_OIT.pdf?bcsi\\_scan\\_96404f7f6439614d=1](http://rds.refer.sn/IMG/pdf/2dCONVENTIONS_OIT.pdf?bcsi_scan_96404f7f6439614d=1)

<sup>7</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124923.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124923.pdf)

5. L'entreprise vérifie régulièrement le processus de production, les machines et tout l'équipement afin d'assurer qu'ils sont sûrs et fonctionnent bien.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

6. Les employés et les managers sont formés afin de répondre aux situations urgentes. Les kits de premiers soins et des extincteurs sont disponibles. Les sorties de secours sont clairement indiquées et leur utilisation n'est pas gênée.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

7. Le lieu de travail est propre, des conditions convenables sont assurées (la température ambiante, ventilation et éclairage). Les espaces sanitaires et de propreté corporelle sont appropriés pour les deux sexes.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

8. Les équipements pour les salariés logés par l'entreprise ou qui travaillent la nuit sont sûrs et répondent à leurs besoins de base, incluant matériel de sécurité, espace suffisant, température ambiante, éclairage, ventilation, nourriture, eau, sanitaires, respect de la vie privée et accessibilité de ces équipements.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

9. L'entreprise fournit de l'eau potable à ses employés. Les équipements nécessaires permettent aux salariés de se nourrir et conserver la nourriture dans des conditions propres et respectant les règles sanitaires.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

10. L'entreprise a mis en place des équipements spécifiques en matière de santé et de sécurité pour les femmes enceintes, les employés handicapés, les travailleurs de nuits, les jeunes travailleurs et les autres groupes vulnérables (s'il y a lieu).

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

### Question générale :

- ⇒ L'entreprise offre-t-elle à ses employés la formation et l'équipement de protection nécessaire pour accomplir leurs tâches en toute sécurité?

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

## **Matériel de protection et formation**

Tous les travailleurs doivent être formés aux tâches auxquelles ils sont affectés, avant de se les voir attribuées. Les travailleurs ne doivent pas être exposés à des activités, techniques et substances chimiques dangereuses. Et lorsque cette exposition est inévitable, tous les travailleurs exposés doivent obtenir le matériel de protection nécessaire sans que cela représente des coûts additionnels à leur propre solde. Les employés doivent être protégés contre les procédés, substances et techniques qui sont incommodes, insalubres, toxiques ou nocives, y compris, mais sans s'y limiter, concernant les éléments suivants: substances chimiques ou agents biologiques nocifs; bruit; fumées toxiques, émissions de fumée, gaz et odeurs ou d'autres formes de pollution de l'air, vibrations, radiations, chocs et courants électriques; flammes; agents incendiaires ou explosifs, la neige, la glace ou autres surfaces glissantes, les températures extrêmes, la chute d'objets; l'amiante, le charbon et d'autres

substances qui causent des maladies respiratoires en cas d'inhalation ou d'ingestion ; trop forte exposition au soleil; machines dangereuses (par exemple : scie); plomb et nitrobenzène; fumée de cigarette ou de cigare; débris volants, particules ou étincelles.

Cette question du matériel de protection et de la formation est en lien avec le droit à la santé. Elle s'appuie sur les principes généraux développés dans les documents suivants: la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme<sup>8</sup> (1948), article 25 ; le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels<sup>9</sup> (1966), article 7(b) et 12(2b et c) ; la Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs<sup>10</sup> de l'OIT (C155, 1981), articles 16 (3) et 21] ; la Convention sur l'Hygiène (*Commerce et bureaux*)<sup>11</sup> de l'OIT (C120, 1964), article 17.

Liste des questions d'évaluation :

1. L'entreprise a une procédure pour vérifier que les employés disposent, à titre gratuit ou sans caution, du matériel de protection et de la formation nécessaires pour bien exercer leurs tâches.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

2. Un groupe ou une personne a été désignée pour recueillir les informations scientifiques et technologiques les plus récentes sur les questions de santé au travail, de risques, de sécurité et de matériel de protection.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

3. Les employés sont informés, dans la langue qu'ils comprennent, sur tous les risques de santé et de sécurité associés à leurs fonctions, et les obligations relatives au matériel de protection.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

4. Au moins une fois tous les deux ans, et dès qu'il y a l'attribution de nouvelles tâches, les employés reçoivent une formation par un expert sur la bonne utilisation du matériel, des machines et le respect des procédures. Un registre est tenu des personnes ayant reçu cette formation et pour quelles tâches.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

Question générale :

- ⇒ L'entreprise fournit-elle aux employés le matériel de protection et la formation nécessaires pour exercer leurs tâches dans de bonnes conditions ?

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

<sup>8</sup> <http://www.un.org/fr/documents/udhr/>

<sup>9</sup> <http://www2.ohchr.org/french/law/ceschr.htm>

<sup>10</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312300:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO)

<sup>11</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312265:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312265:NO)

## 2. Horaires, salaires et congés (principe 1)

### Horaires de travail

L'Organisation Internationale du Travail a mis en place la règle des 48 heures de travail par semaine pour les activités industrielles et commerciales, avec un plafond journalier de 10 à 8 heures. Ce rythme permet d'assurer le temps nécessaire pour le repos et le loisir. Pour les systèmes d'organisation de travail qui doivent être effectués en fonctionnement continu, la semaine de travail de 56 heures est acceptée. Les heures supplémentaires doivent être volontaires, rares et ne pas excéder 12 heures par semaine et 36 heures par mois. Les règles spécifiques peuvent s'appliquer pour des cas particuliers (comme par exemple le travail littoral, le transport à long distance, le travail saisonnier etc.) où les horaires de travail non fixés peuvent être autorisés. Les heures supplémentaires doivent être récompensées par un temps supplémentaire de congé ou par un salaire horaire supérieur à celui du salaire horaire normal. Selon les standards internationaux, ce salaire doit être au moins égale à 1,25 fois le salaire horaire de base.

Cette question se réfère aux principes généraux développés dans les textes suivants : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme<sup>12</sup> (1948), articles 23, 24 et 25 ; le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels<sup>13</sup> (1966), article 7(d) ; la Convention sur la durée du travail (commerce et bureaux) de l'OIT (C30, 193), articles 3 et 4 ; la Convention sur la durée du travail (industrie) de l'OIT (C1, 1919) ; la Convention sur le repos hebdomadaire (industrie) de l'OIT (C14, 1921), article 2(1) ; la Convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux) de l'OIT (C106, 1957), article 6(1) ; la Convention des quarante heures de l'OIT (C47, 1935)<sup>14</sup>.

#### Liste des questions d'évaluation :

1. Les horaires de travail (en temps normal) de la compagnie sont limités à 48 heures par semaine de par, à la fois, la politique d'entreprise et la pratique, ou moins si cela est prévu par la législation nationale, les conventions collectives ou les normes de l'industrie.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

2. Les heures supplémentaires sont rares et rémunérées à un taux supérieur au taux horaire normal, n'excédant pas 12 heures par semaine ni 36 heures par mois.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

3. Si les heures supplémentaires par employé excèdent 12 heures par semaine, l'entreprise recrute afin de répondre aux besoins de la production, ou met en place des mesures pour augmenter la productivité des travailleurs et réduire le travail en heures supplémentaires.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

4. Les salariés de l'entreprise disposent d'au moins 24 heures consécutives de repos (ou plus si la loi nationale ou les standards de l'industrie l'imposent) tous les sept jours.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

<sup>12</sup> <http://www.un.org/fr/documents/udhr/>

<sup>13</sup> <http://www2.ohchr.org/french/law/cescr.htm>

<sup>14</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--fr/index.htm>

5. L'entreprise s'assure que les salariés disposent d'une pause d'au moins 30 minutes toutes les 4 heures de travail (ou plus si la législation ou les standards de l'industrie le prévoient) et qu'ils ont accès aux toilettes quand nécessaire et pas seulement durant les pauses officielles.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

Question générale :

- ⇒ Est-ce que l'entreprise s'assure que le temps de travail par semaine est limité à 48 heures, que les heures supplémentaires sont rares et limitées et que les employés ont droit à des pauses d'une durée raisonnable ainsi que des temps repos ?

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

**Salaires**

Les salaires doivent être payés à temps et permettre aux employés de répondre à leurs besoins de base tout en garantissant un peu de revenu disponible. Les salaires minimums décents peuvent être fixés par la loi ou les conventions collectives. Dans les pays où le salaire minimum ne répond pas aux besoins de survie des employés, les entreprises doivent calculer ce salaire minimum décent elles-mêmes en s'appuyant notamment sur le coût de vie local et les besoins de la famille du salarié. Dans le calcul, il faut aussi prendre en compte les coûts de l'éducation, de santé, de sécurité sociale, des retraités etc.

Cette question est basée sur les principes inscrits dans les textes suivants: la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), article 25 ; le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), article 7(b) et 11(1) ; le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*<sup>15</sup>, article 23 ; la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes<sup>16</sup> (1979), article 11 ; la Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille<sup>17</sup> (1990), article 25 ; la Convention sur la fixation des salaires minima<sup>18</sup> de l'OIT (C131, 1970), article 3 ; la Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base)<sup>19</sup> de l'OIT (C117, 1962), article 5 ; la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale<sup>20</sup> d'OIT(1977), article 34.

Liste des questions d'évaluation :

1. L'entreprise garantit aux employés un salaire minimum décent leur permettant de répondre à leurs besoins alimentaires, de logement et d'habillement. Les salaires

<sup>15</sup> <http://www2.ohchr.org/french/law/ccpr.htm>

<sup>16</sup> <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

<sup>17</sup> <http://www2.ohchr.org/french/law/cmw.htm>

<sup>18</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang--fr/index.htm>

<sup>19</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-policy/lang--fr/index.htm>

<sup>20</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124923.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124923.pdf)

versés assurent aux employés et aux personnes à leur charge un revenu d'usage discrétionnaire.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

2. L'entreprise s'assure que le salaire minimum dans le pays d'activité répond aux critères du salaire minimum décent.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

3. Si un salaire minimum n'est pas établi par la législation nationale, ou s'il est insuffisant pour répondre aux besoins de base des salariés et des personnes à leur charge, l'entreprise calcule le salaire minimum décent à partir du coût de la vie dans la région de son activité.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

4. Les salariés à temps partiel reçoivent des salaires qui sont une proportion de ceux à temps plein. De plus, en cas d'heures supplémentaires, ils reçoivent une compensation horaire égale au moins à 1,25 fois leur salaire horaire.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

5. L'entreprise paie les salaires régulièrement et ne fait pas des déductions pour mesures disciplinaires ou d'autres déductions non autorisées par la loi nationale.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

6. Les systèmes des tantièmes et du paiement à la pièce sont contrôlés afin de s'assurer que le salaire total répond au salaire minimum décent sans recours au travail supplémentaire.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

### Question générale :

- ⇒ Est-ce que l'entreprise paie à ses employés un salaire minimum décent qui leur permet de répondre à leurs besoins et ceux des personnes à leur charge?

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

### Congés

L'entreprise est dans l'obligation d'accorder à tous ses employés un congé annuel payé et, si nécessaire, un arrêt maladie pour une période déterminée par l'autorité nationale compétente du pays concerné. L'Organisation Internationale du Travail a établi des standards qui demandent à ce que tous les employés disposent au minimum de trois semaines de vacances par an. A cela s'ajoute une période de 14 semaines minimum, et plus si la loi nationale le permet, accordée pour un congé maternité payé.

Cette question concerne les droits au travail, aux conditions équitables et satisfaisantes du travail, le droit à la vie familiale et le droit à la santé. Elle est basée sur les principes généraux inscrits dans les textes suivants: la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), article 16, 23 et 24 ; le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), article 7(d) et 10(2) ; la Convention sur l'élimination de toutes les formes de

discrimination à l'égard des femmes<sup>21</sup> (1979), article 11(2b et 2c) ; la Convention relative aux droits de l'Enfant<sup>22</sup>, article 5 ; la Convention sur les congés payés (révisée)<sup>23</sup> de l'OIT (C132, 1970), article 4(2) ; la Convention sur la protection de la maternité<sup>24</sup> de l'OIT (C183, 2000), article 4.

Liste des questions d'évaluation :

1. L'entreprise garantit à ses employés au moins 3 semaines de vacances payées par an ou plus si la législation nationale ou la convention collective le préconisent. Les salariés à temps partiel disposent d'un congé proportionnel au nombre d'heures travaillées et à un taux horaire égal à celui des salariés à temps plein.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

2. Les salariés ont droit aux arrêts maladie, selon les règles nationales en vigueur. Si l'arrêt de maladie n'est pas prévu par la législation nationale, l'entreprise établit des méthodes alternatives de protection en cas de maladie ou blessure, après consultation des syndicats ou des représentants des travailleurs.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

3. L'arrêt maladie n'est pas déduit de la durée des congés.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

4. Les femmes salariées ont droit à au moins 14 semaines de congés maternité payés par enfant.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

5. L'entreprise accorde des congés parentaux aux employées qui ont récemment adopté des enfants ou ont pris des responsabilités envers des enfants adoptifs ou d'autres enfants dépendants.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

Question générale :

- ⇒ Est-ce que l'entreprise accorde aux salariés des congés payés, des arrêts pour maladie et un congé parental selon les standards minimums internationaux?

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

### 3. Comportement loyal et décent (principe 1)

#### Non-harcèlement

Le harcèlement dans les lieux de travail englobe différents types de comportements, dont font partie l'agression, le harcèlement ou la menace sexuelle et l'intimidation. Afin de protéger les employés contre ces actes, l'entreprise doit mettre en œuvre des politiques de prévention,

<sup>21</sup> <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

<sup>22</sup> <http://www2.ohchr.org/french/law/crc.htm>

<sup>23</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312277:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312277:NO)

<sup>24</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C183> (?)

faciliter une communication ouverte, donner accès aux formations et permettre aux employés de rapporter sur les incidents de harcèlement à un organisme de plaintes qui mène des enquêtes de fonds.

Cette question relève du droit à des conditions de travail équitables et satisfaisantes, du droit à la non-discrimination et du droit à la liberté contre la torture et autre traitement cruel, inhumain ou dégradant. Elle est basée sur les principes généraux inscrits dans les textes suivants : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), article 5 ; le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966), article 7 ; la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants<sup>25</sup> (1984), articles 2(1), 4 et 10 ; la Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990), article 10.

Liste des questions d'évaluation :

1. L'entreprise est engagée dans la prévention du harcèlement sur le lieu de travail, informe activement ses employés sur leurs obligations d'éviter tout comportement violent, menaçant ou abusif.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

2. Les managers reçoivent une formation sur la façon d'identifier et de résoudre les problèmes de harcèlement sur le lieu de travail.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

3. L'entreprise donne suite à toutes les plaintes pour harcèlement sur le lieu de travail et prend les mesures de prévention et disciplinaires appropriées, dont l'information des autorités nationales compétentes.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

Question générale :

- ⇒ L'entreprise protège-t-elle les travailleurs face au harcèlement sur le lieu de travail, c'est-à-dire aussi bien l'acte violent que la menace physique, verbale, sexuelle, ou psychologique ?

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

**Vie privée de l'employé**

L'entreprise doit s'assurer que les mesures prises pour recueillir de l'information sur les employés à des fins fiscales ou administratives (assurance etc..) sont légales et s'inscrivent dans une logique légitime. De même, en ce qui concerne les modalités de surveillance et contrôle dans le cadre du lieu de travail. L'information personnelle recueillie doit être minimale et stockée de façon sûre et confidentielle afin d'éviter tout accès à des personnes non autorisées. Les employés doivent être informés si une surveillance a été mise en place et doivent savoir quel type de données est stocké. Ces derniers doivent avoir accès au recueil afin de pouvoir corriger ou rectifier ces données.

<sup>25</sup> <http://www2.ohchr.org/french/law/cat.htm>

Cette question est relative au droit à la vie privée. Elle est basée sur les principes inscrits dans les textes suivants : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), article 12 ; le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966), article 17 ; Code de pratique de l'OIT sur la protection des données personnelles des travailleurs<sup>26</sup> (1997), sections 5, 6 (14) et 12(2b) ; les lignes directrices des Nations Unies concernant les fichiers informatisés de données (1990), article 3(a) ; les lignes directrices de l'OCDE sur la protection de la vie privée et les flux transfrontières de données de caractère personnel<sup>27</sup> (1980), article 9.

Liste des questions d'évaluation :

1. L'entreprise a mis en place une procédure qui permet d'identifier quels types de surveillance sont licites sur le lieu de travail, quels types d'informations personnelles sont nécessaires et conservées, où l'information stockée se trouve et qui y a accès.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

2. Les employés sont informés sur les procédures de surveillance les concernant, ce qui inclue les cameras, l'Internet ou la surveillance de l'email, ainsi que sur les raisons spécifiques des dispositifs existants.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

3. L'entreprise ne tente pas de réunir des informations sur les personnes avec lesquelles ses employés ont (ou ont eu) des relations privilégiées, qu'il s'agisse d'anciens employeurs, de médecins ou d'avocats, sans accord écrit des employés.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

4. Les employés ont accès aux données personnelles les concernant, notamment celles relatives aux décisions disciplinaires et celles obtenues à travers des procédures de surveillance. Ceci exclut les informations confidentielles de gestion spécifiques concernant l'évaluation des performances, les négociations de salaire, les promotions, les affectations et des décisions similaires.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

Question générale :

- ⇒ Est-ce que l'entreprise respecte la vie privée de ses employés lorsqu'elle collecte des informations à caractère personnel et quand elle surveille le lieu de travail ?

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

**Mécanismes de plainte pour les employés**

Les employés doivent être en mesure de porter plainte concernant leurs conditions de travail, sans risque de subir des menaces ou une détérioration de leur contrat de travail. L'entreprise

<sup>26</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112624.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112624.pdf)  
<sup>27</sup> <http://www.oecd.org/fr/internet/economiedelinternet/lignesdirectricesregissantlaprotectiondelaviepriveeetlesfluxtransfrontieresdedonneesdecaracterepersonnel.htm>



doit collaborer avec les organisations de travailleurs et/ou ses représentants afin d'établir ou de maintenir des procédures de plainte.

Ces procédures doivent être transparentes et justes pour les employés. Quant au processus pour la réception, le traitement et le jugement des plaintes, celui-ci doit être clairement décrit et porté à la connaissance des salariés. Si un employé n'est pas d'accord avec le jugement en réponse à une plainte, l'entreprise doit informer le plaignant sur les mécanismes de résolution alternatifs qui peuvent être invoqués.

Cette question est relative au droit au travail dans des conditions équitables et satisfaisantes et au droit à la vie privée. Elle est basée sur les principes inscrits dans les textes suivants : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), article 23, 24 et 25 ; le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), article 7(b) ; la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (1977), article 57 et 58, la Recommandation sur l'examen des réclamations<sup>28</sup> (R130, 1967), article 2.

Liste des questions d'évaluation :

1. L'entreprise a établi par écrit une procédure, en accord avec les représentants des employés, pour la réception, le traitement et les suites données aux plaintes des employés.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

2. La procédure permet les plaintes concernant toutes les questions touchant à l'emploi et au lieu de travail. Tous les employés, y compris agents temporaires et intérimaires peuvent avoir recours à cette procédure.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

3. Les employés sont informés, dans la langue qu'ils comprennent, sur la façon d'utiliser cette procédure, sur les types de plaintes qui peuvent être reçus, ou la façon dont elles sont traitées et résolues.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

4. Les employés peuvent porter plainte d'une manière confidentielle et sans risque de rétorsion de la part de la direction ou des autres employés.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

5. Cette procédure est capable de répondre aux cas de harcèlement commis par les managers, y compris les questions spécifiques au sexe, comme le harcèlement sexuel.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

6. Un comité spécifique est établi pour la réception, le traitement et les suites données aux plaintes, auquel participent des représentants des employés.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

7. L'employé qui a porté plainte peut être auditionné au cours de la procédure traitant son cas, et il est informé sur le résultat de celle-ci.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

<sup>28</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?R130>

### Question générale :

- ⇒ Est-ce que l'entreprise a mis en place un mécanisme pour recevoir, traiter et répondre aux plaintes des employés ?

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

## 4. Les impacts sur la société (principes 1 et 2)

### Evaluation d'impact

Cette question concerne principalement les entreprises dont les activités commerciales ont un impact significatif sur l'environnement, les sols et les ressources naturelles des communautés locales.

L'entreprise doit chercher à prévenir, réduire ou atténuer les effets négatifs que ses opérations peuvent générer en matière de droits de l'Homme pour les populations locales touchés par ses activités. Cela inclut les impacts sur l'environnement, la terre, les infrastructures, les ressources naturelles ou autres facteurs qui sont importants afin que les populations locales puissent jouir pleinement des droits de l'Homme, entre autre pour ce qui touche à leur santé et leurs moyens d'existence.

Cette question se réfère au droit à des standards de vie adéquats, au droit à un logement, au droit à la nourriture et au droit à la santé. Elle est basée sur les principes généraux inscrits dans les textes suivants : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), article 25 ; le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), article 11(1) ; la Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base)<sup>29</sup> de l'OIT (C117, 1968), articles 1,2 et 4(c), la Convention relative aux peuples indigènes et tribaux<sup>30</sup> de l'OIT (C169, 1989), articles 14 et 15.

### Liste des questions d'évaluation :

1. Avant de lancer de nouvelles activités, l'entreprise mène une étude d'impact afin de mesurer les risques environnementaux et sociaux potentiels. Cette étude inclut la mesure des conséquences éventuelles en matière de droits de l'homme pour les habitants locaux ou autres communautés potentiellement affectées.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

2. L'entreprise dispose d'une méthode pour identifier les individus qui peuvent être affectés par ces impacts et pour engager une consultation avec eux, avant, durant et après avoir mis en place l'activité concernée.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

3. L'entreprise partage les résultats des études d'impact social et environnemental avec les personnes concernées, dans la forme et la langue qui leur est accessible.

<sup>29</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-policy/lang--fr/index.htm>

<sup>30</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/indigenous-and-tribal-peoples/lang--fr/index.htm>

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

4. En consultation avec les personnes concernées, l'entreprise développe des plans d'action afin de prévenir, réduire et atténuer les impacts sociaux et environnementaux négatifs.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

5. L'entreprise évalue de façon continue ses impacts sociaux et environnementaux et en informe régulièrement les personnes concernées.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

6. Les habitants locaux ont accès à un mécanisme permettant en toute sécurité de présenter leurs plaintes et leurs craintes à l'égard des impacts sociaux et environnementaux. Liés aux activités de l'entreprise. Ces plaintes sont traitées d'une manière impartiale et avec un esprit d'ouverture.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

### Question générale :

- ⇒ L'entreprise consulte-t-elle les populations locales et prend-t-elle des mesures pour prévenir et diminuer les impacts environnementaux et sociaux négatifs que ses activités peuvent avoir sur ses terrains, la communauté locale ou les ressources naturelles de la région?

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

### **Terrains et propriété**

Cette question de la propriété s'appréhende dans le cas d'entreprises qui achètent, louent, acquièrent ou accèdent par d'autres moyens à un terrain ou une propriété.

Dans de nombreux pays, la gestion des terres et des propriétés représente un grand défi juridique. Il peut y avoir des manques d'information sur l'enregistrement des propriétaires, ou un système informel de propriété peut exister à côté du système formel. Les individus, y compris les populations indigènes, qui résident sur ces terres peuvent ne pas disposer des preuves de propriété ou de droits d'usage. Surtout dans les milieux ruraux et pauvres, la perte de terre ou de propriété sans une récompense adéquate peut nuire gravement au maintien des moyens de subsistance des individus concernés ainsi que de leurs familles. Les groupes vulnérables, comme les femmes, le peuple indigène, les migrants, sont souvent démunis de leurs droits. En conséquence, l'entreprise doit mener des enquêtes sur la propriété des terres et consulter tous les groupes concernés avant d'acquérir ou avoir accès à un terrain ou une propriété.

Sont ici concernés les droits à la propriété, le droit à un logement adéquat et le droit à la nourriture. L'approche ci-dessous évoque les principes inscrits dans les textes suivants: la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), article 17 et 25, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), article 15(2) et 16(h) ; la Convention relative aux peuples indigènes et tribaux de l'OIT (C169, 1989), article 14.

## Liste des questions d'évaluation :

1. Avant d'acheter, louer, acquérir ou accéder par d'autres moyens à un terrain ou une propriété, directement ou par le biais d'une tierce personne, l'entreprise identifie tous ses propriétaires et utilisateurs effectifs.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

2. L'entreprise recherche aussi les propriétaires et utilisateurs historiques du terrain ou de la propriété afin de s'assurer qu'ils n'ont pas été chassés illégalement, et que toutes les expropriations opérées par les autorités se sont faites en respectant la loi internationale.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

3. L'entreprise consulte tous les utilisateurs et propriétaires concernés (dont les femmes, fermiers, locataires, minorités et autres groupes vulnérables) et cherche leur consentement libre et éclairé avant de continuer d'acquérir ou d'accéder aux terrains ou propriétés.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

4. L'entreprise s'assure que les propriétaires et utilisateurs concernés sont dédommagés d'une manière adéquate, aux taux du marché (ou supérieurs) pour les pertes de terrains, de titres de propriété et de recettes.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

## Question générale :

- ⇒ Avant d'acheter, louer ou acquérir un terrain ou propriété, est-ce que l'entreprise s'assure que tous les propriétaires ou utilisateurs concernés ont été consultés et dédommagés ?

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

## Consignes de sécurité

La dimension des consignes de sécurité concerne en premier chef les entreprises qui ont recours à des services privés de sécurité (gardiens privés) ou à des officiels de la sécurité publique, comme la police et les militaires.

L'entreprise est autorisée à utiliser les gardiens de sécurité afin de protéger ses employés et sa propriété quand cela peut être considéré comme nécessaire. Néanmoins, l'entreprise doit s'assurer que ses gardiens de sécurité, employés directement ou via une tierce personne, se comportent dans le respect de la législation nationale et des principes internationaux concernant le comportement des forces de l'ordre et l'usage de la coercition. Cela inclut la prévention de l'usage excessif de la force, de l'abus de pouvoir ou des autres abus des droits de l'Homme par le personnel de sécurité à l'égard des autres employés et des communautés locales.

Si l'entreprise possède ou utilise des installations qui sont gardées par le personnel de sécurité publique, en incluant la police et les soldats, elle doit de la même manière s'engager avec les

autorités compétentes pour assurer que ces fonctions de sécurité soient conduites dans le respect des principes internationaux des droits de l'homme.

A travers ce point, sont ici concernés les domaines du droit à la vie, à la liberté et à la sécurité, en particulier à travers les principes généraux inscrits dans les textes suivants: la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), article 3 ; le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966), article 6(1) et 9(1) ; les Principes de base des Nations Unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois<sup>31</sup> (1990), le Code de conduite des Nations Unies pour les responsables de l'application des lois<sup>32</sup> (1979), les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'Homme<sup>33</sup> (2000).

Liste des questions d'évaluation :

1. L'entreprise évalue régulièrement les risques en matière de sécurité et s'assure que sa politique à ce sujet, dont l'emploi de gardiens privés ou d'agents publics, est proportionnée aux risques.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

2. L'évaluation des risques en matière de sécurité comprend une évaluation du risque de violation des droits de l'Homme par les agents publics ou privés de sécurité dans le pays ou dans la région d'activité.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

3. L'entreprise choisit les prestataires de service de sécurité privée en tenant compte de leurs compétences professionnelles, du niveau de formation de leurs employés, de la qualité de leurs équipements, de leur éventuel passé en matière de violations des droits de l'Homme, de leurs liens avec des factions ou organisations politiques et de tout autre critère pertinent.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

4. Les contrats avec les entreprises privées de sécurité incluent des exigences de respect des standards internationaux de droits de l'Homme pour ce qui est du comportement des forces de l'ordre et de l'usage de la coercition et prévoient une enquête et des mesures disciplinaires pour tout comportement contraire à la loi ou abusif, ainsi que la rupture du contrat en cas de tels comportements

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

5. Il existe un manuel définissant les responsabilités du personnel de sécurité. Tous les agents de sécurité reçoivent une formation sur les règles de conduite conformes aux standards internationaux des droits de l'Homme pour ce qui est du comportement des forces de l'ordre et de l'usage de la coercition.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

6. Lorsque des agents de sécurité publique sont affectés à la protection des équipements de l'entreprise, cette dernière cherche à être transparente dans ses relations avec les autorités publics en charge et leur fait connaître sa volonté de fonctions de sécurité conduites en accord avec les standards internationaux des droits de l'Homme.

<sup>31</sup> <http://www2.ohchr.org/french/law/armes.htm>

<sup>32</sup> [http://www2.ohchr.org/french/law/code\\_de\\_conduite.htm](http://www2.ohchr.org/french/law/code_de_conduite.htm)

<sup>33</sup> [http://www.voluntaryprinciples.org/files/principes\\_volontaires\\_francais.pdf](http://www.voluntaryprinciples.org/files/principes_volontaires_francais.pdf)

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

7. L'entreprise a défini une procédure pour l'enregistrement des incidents relatifs à la sécurité, dont un mécanisme de recueil des plaintes portées par les employés concernant le comportement du personnel de sécurité. De plus, l'entreprise transmet aux autorités compétentes des informations crédibles sur les violations potentielles des droits de l'Homme.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

8. L'entreprise a défini une procédure pour le suivi et l'évaluation de ses règles de sécurité, incluant les questions de la proportionnalité de ces règles, de leur impact sur les communautés locales, sur les tensions locales existantes, de l'enregistrement des incidents de sécurité et des accusations crédibles d'atteintes faites aux droits de l'Homme par son service de sécurité. Les représentants des communautés locales sont consultés en tant que faisant partie du mécanisme de surveillance.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

Question générale :

- ⇒ Est-ce que l'entreprise prend des mesures pour s'assurer que ses consignes de sécurité sont en accord avec les principes internationaux des droits de l'Homme en ce qui concerne le comportement des forces de l'ordre et l'usage de la coercition ?

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

## 5. Gestion du produit (principe 1 et 2)

Cette dimension de la gestion du produit concerne surtout les entreprises qui produisent ou commercialisent des produits qui peuvent avoir des effets négatifs sur la vie humaine, la santé, la vie privée ou d'autres éléments relatifs aux droits de l'Homme, à travers l'usage correct ou incorrect du produit. La gestion des produits, du point de vue des droits de l'Homme, implique que l'entreprise protège les consommateurs, les utilisateurs et autres personnes des risques relatifs aux droits de l'Homme, dont la santé, la vie, le respect de la vie privée et d'autres impacts qui peuvent résulter du processus de production, de commercialisation, de l'usage et de la valorisation des produits. Ces risques peuvent apparaître du fait de défauts du produit ou d'effets secondaires ou encore à cause d'une mauvaise utilisation du produit à des fins autres. Si nécessaire, les procédures de gestion du produit doivent être mises en place afin de prévenir et surveiller une utilisation incorrecte ou abusive.

Cet aspect touche au droit à la vie, à la liberté et à la sécurité, ainsi qu'au droit à la santé et se rattache aux principes inscrits dans les textes suivants: la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), article 3 et 25 ; le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966), article 6(1) ; la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (1977), article 37.

### Liste des questions d'évaluation :

1. L'entreprise connaît et respecte la loi nationale en matière de gestion des produits ainsi que les lignes directrices internationales et les standards industriels concernant la conception, la production et la commercialisation des produits.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

2. L'entreprise prend des mesures afin d'éliminer les ingrédients, les défauts ou effets secondaires qui peuvent porter atteinte ou menacer la vie et la santé humaine durant la production, l'usage et la valorisation de ses produits.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

3. L'emballage du produit fait figurer des informations écrites et visuelles sur les risques connus associés aux produits, dont des instructions pour leur bon usage dans une langue et une forme compréhensibles par les usagers.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

4. Si une formation, un équipement de protection ou d'autres mesures préventives sont nécessaires pour un usage sûr du produit, l'entreprise prend des mesures afin de s'assurer que les utilisateurs finaux en sont conscients.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

5. L'entreprise surveille de façon continue et protège contre les effets négatifs sur les droits de l'homme (notamment les effets sur la santé, la vie, la vie privée, la sécurité des personnes) qui se produisent quand le produit est utilisé, que ce soit à bon escient ou non.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

6. L'entreprise dispose d'une procédure pour établir si ses produits présentent des risques liés à autre usage que celui prévu, y compris en tant qu'armes, mécanismes de surveillance ou encore à des fins militaires. L'entreprise est en règle avec toutes les règles de contrôle à l'exportation applicables pour ce genre de produit.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

### Question générale :

- ⇒ Est-ce que l'entreprise prend des mesures afin de prévenir les risques en matière de droits de l'Homme qui peuvent apparaître en cas d'utilisation incorrecte ou abusive de ses produits ou de la mise sur le marché de produits défectueux ?

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

## 6. Risques liés au pays d'activité (principe 1 et 2)

Les défis en matière de droits diffèrent grandement selon les activités dans lesquelles une entreprise est engagée. De même, de nombreux pays ont des conditions de protection des droits de l'Homme très différents selon les lois nationales et les pratiques religieuses ou culturelles. Les entreprises doivent systématiquement prendre en compte la situation des droits humains dans le pays où elles opèrent et chercher à identifier les domaines où une implication dans des violations des droits de l'homme est possible.

Cette question concerne les violations majeures des droits de l'Homme. Elle est basée sur les principes généraux inscrits dans les textes suivants: la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966), le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (1984), la Convention relative aux peuples indigènes et tribaux de l'OIT (C169, 1989).

### Liste des questions d'évaluation :

1. L'entreprise recueille de l'information sur la situation générale des droits de l'Homme dans le pays où elle exerce ses activités.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

2. Si l'entreprise opère dans un pays où se produisent des violations systématiques des droits de l'Homme, elle cherche à s'informer et à éviter d'en bénéficier.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

3. Quand l'entreprise risque de s'engager dans des violations systématiques des droits de l'Homme à cause des pratiques gouvernementales ou sociétales, elle cherche à identifier des solutions à travers le dialogue avec d'autres entreprises, des organisations de la société civile, des experts et d'autres parties prenantes concernées, en incluant si possible les autorités.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

4. L'entreprise participe aux partenariats, aux investissements sociaux, aux donations et aux autres activités qui s'inscrivent dans la perspective des droits de l'homme et des besoins du développement du pays où elle exerce son activité.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

### Question générale :

- ⇒ Est-ce que l'entreprise cherche à éviter toute implication dans des violations des droits de l'Homme qui seraient liées aux pratiques du gouvernement ou de la société dans son pays ou dans les pays où elle exerce des activités ?

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

## 7. Fournisseurs (principe 2)

Les standards des droits de l'Homme appliqués par les fournisseurs et autres partenaires commerciaux de l'entreprise sont en dehors de son contrôle. Néanmoins, l'entreprise doit chercher à éviter la complicité dans les violations des droits de l'Homme par ses fournisseurs et partenaires commerciaux, en s'appuyant sur les standards des droits de l'Homme au moment de la sélection de ses fournisseurs et du développement de ses relations commerciales.

Les indicateurs liés à cette question sont basés sur la mise en œuvre des principes pour la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement, développés par Danish Ethical Trading Initiative<sup>34</sup> en collaboration avec Ethical Trading Initiatives du Royaume-Uni et de la Norvège.

### Liste des questions d'évaluation :

1. L'entreprise est engagée dans la promotion de l'amélioration continue du respect des standards relatifs aux droits de l'Homme chez ses fournisseurs.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

2. Cet engagement s'appuie sur la formation à ces standards relatifs aux droits de l'Homme des managers et employés.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

3. L'entreprise conduit des évaluations dans sa chaîne d'approvisionnement afin d'identifier les fournisseurs qui sont les plus vulnérables au risque de violation des droits de l'homme.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

4. L'entreprise a défini des exigences minimales de standards en matière de droits de l'Homme pour ses fournisseurs et les leur communique par écrit ainsi qu'aux partenaires commerciaux nouveaux et existants.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

5. Lorsque nécessaire, l'entreprise travaille avec des fournisseurs individuels afin de mettre en œuvre des améliorations continues dans le respect des standards relatifs aux droits de l'Homme.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

6. Les pratiques d'achats de l'entreprise, telles que les prix, les délais de livraison et les structures internes d'incitation, encouragent la mise en œuvre de standards élevés relatifs aux droits de l'Homme par les fournisseurs et partenaires commerciaux.

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

### Question générale :

- ⇒ Est-ce que l'entreprise promeut les standards internationaux relatifs aux droits de l'Homme dans ses relations avec ses fournisseurs et ses partenaires commerciaux ?

OUI	NON	JE NE SAIS PAS	NON APPLICABLE

<sup>34</sup> <http://www.dieh.dk/in-english/>

## 8. Liste des Droits de l'Homme auxquels cet outil fait référence

En guise de synthèse, ce dernier point décline les différents droits à respecter inscrits dans la déclaration universelle de 1948:

### Ce sont les droits:

---

- à la vie, à la liberté et à la sûreté
- à une égale protection de la loi
- à la santé
- à un recours effectif
- à la vie familiale
- à la propriété
- à la liberté de pensée, de conscience, de religion
- à la liberté de réunion
- à la protection sociale
- au travail, au libre choix de son travail
- à des conditions équitables et satisfaisantes de travail
- à la protection contre le chômage
- à un salaire égal pour un travail égal
- à une rémunération équitable et satisfaisante
- à la vie syndicale
- au repos et aux loisirs (durée du travail, congés payés)
- à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé et celle de sa famille
- à l'éducation
- à ne pas être soumis à la torture, des peines ou des traitements cruels, inhumains ou dégradants
- à ne pas être soumis à une détention ou un exil arbitraire
- à être protégé d'immixtions arbitraires dans la vie privée, la famille, le domicile ou la correspondance, et d'atteintes à l'honneur et à la réputation
- à l'égalité devant la loi
- à l'aide et l'assistance spéciale à la maternité et à l'enfance