

KnowTheChain
Sous-ensemble d'indicateurs¹

Version 1 (août 2019)

La méthodologie KnowTheChain évalue les efforts des entreprises pour faire face aux risques du travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement. Elle est fondée sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et couvre les politiques d'entreprises, la diligence raisonnable et les programmes de recours. La méthodologie utilise les normes fondamentales du travail de l'OIT (qui comprennent les droits de l'homme que l'OIT a déclarés droits fondamentaux au travail : liberté d'association, droit à la négociation collective et élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination) comme norme de base.

Titre de l'indicateur		Éléments de l'indicateur
1	Code de conduite des fournisseurs et intégration dans les contrats des fournisseurs	<p>L'entreprise :</p> <p>(1) a un code de conduite des fournisseurs qui exige que les fournisseurs respectent les normes fondamentales du travail de l'OIT, qui comprennent l'élimination du travail forcé ; et</p> <p>(2) intègre les normes fondamentales du travail de l'OIT, qui incluent l'élimination du travail forcé, dans les contrats des fournisseurs.</p>
2	Gestion et transparence	<p>L'entreprise :</p> <p>(1) dispose d'un comité, d'une équipe, d'un programme ou d'un agent responsable de la mise en œuvre de ses politiques de chaîne d'approvisionnement qui traitent du travail forcé et de la traite des personnes ; et</p> <p>(2) a chargé un membre ou un comité du conseil d'administration de superviser les politiques de sa chaîne d'approvisionnement relatives au travail forcé et à la traite des personnes.</p>
3	Engagement des parties prenantes	<p>Pour bien comprendre et aborder la question des conditions de travail dans les pays fournisseurs, les entreprises doivent s'engager avec les groupes potentiellement affectés et les parties prenantes locales telles que les syndicats, les organisations de travailleurs ou les ONG locales - en plus de mobiliser les fournisseurs. En outre, étant donné que les risques liés au travail forcé ont tendance à être de nature systémique, une collaboration avec d'autres entreprises, par exemple pour inciter les décideurs à renforcer la législation du travail, est nécessaire pour lutter contre le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement.</p> <p>Au cours des trois dernières années, l'entreprise a mobilisé les parties prenantes concernées en :</p>

¹ KnowTheChain utilise ce sous-ensemble d'indicateurs pour évaluer les efforts déployés par les entreprises pour lutter contre le travail forcé dans les secteurs des technologies de l'information et de la communication, des produits alimentaires et des boissons, de l'habillement et des chaussures.

		<p>(1) fournissant au moins deux exemples d'engagements sur le travail forcé et la traite des êtres humains avec des parties prenantes telles que les décideurs politiques, les organisations de défense des droits des travailleurs ou les ONG locales dans les pays où les fournisseurs de premier rang et les fournisseurs en dessous du premier rang sont actifs ; et</p> <p>(2) participant activement à une ou plusieurs initiatives multipartites ou sectorielles axées sur l'éradication du travail forcé et de la traite des êtres humains dans l'ensemble du secteur.</p>
4	<p>Traçabilité et transparence de la chaîne d'approvisionnement</p>	<p>L'entreprise divulgue :</p> <p>(1) le nom et l'adresse de ses fournisseurs de premier rang ; et</p> <p>Secteur des technologies de l'information et de la communication / Secteur des produits alimentaires et des boissons :</p> <p>(2) au moins deux types de points de données sur la main-d'œuvre de ses fournisseurs (p. ex. le nombre de travailleurs, le ratio hommes-femmes, le ratio des travailleurs migrants, ou le niveau de syndicalisation par fournisseur).</p> <p>Secteur de l'habillement et des chaussures :</p> <p>(2) le nombre de travailleurs par fournisseur et un point de données supplémentaire sur la main-d'œuvre de ses fournisseurs (p. ex. le ratio hommes-femmes, le ratio travailleurs migrants ou le niveau de syndicalisation par fournisseur).</p>
5	<p>Évaluation des risques</p>	<p>L'évaluation des risques consiste à évaluer le potentiel qu'a une entreprise (en raison de l'identité de ses fournisseurs et de leur position) d'être liée au travail forcé et à la traite des êtres humains. L'évaluation des risques est un processus qui s'effectue en plus et en dehors de l'audit. Elle aide à identifier les risques potentiels de travail forcé ainsi que les impacts réels qui peuvent être difficiles à détecter par des audits. Ce processus peut impliquer la participation des parties prenantes locales, d'experts en droit du travail, de sources indépendantes et l'évaluation des risques associés à des matières premières, des régions ou des groupes de travailleurs spécifiques tels que les travailleurs migrants.</p> <p>L'entreprise divulgue :</p> <p>(1) les détails sur la façon dont elle mène les évaluations des risques ou des impacts de la chaîne d'approvisionnement en matière de droits de l'homme qui incluent les risques de travail forcé ou des évaluations qui se concentrent spécifiquement sur les risques de travail forcé ; et</p> <p>(2) les détails sur les risques de travail forcé identifiés à différents niveaux de ses chaînes d'approvisionnement.</p>

6	Pratiques d'achat	<p>Les pratiques d'achat et la tarification peuvent avoir un impact positif sur les normes de travail dans les chaînes d'approvisionnement de l'entreprise et augmenter les risques de travail forcé et de traite des êtres humains.</p> <p>L'entreprise :</p> <p>(1) adopte des pratiques d'achat responsable au premier rang de ses chaînes d'approvisionnement, impliquant une planification et des prévisions ; et</p> <p>(2) offre des incitations d'approvisionnement aux fournisseurs de premier rang pour encourager ou récompenser les bonnes pratiques de travail (telles que la majoration des prix, l'augmentation des commandes et les contrats de longue durée).</p>
7	Frais de recrutement	<p>Selon l'OIT, les travailleurs ne devraient pas être facturés directement ou indirectement, totalement ou partiellement, pour les frais de recrutement ou frais connexes (tels que les frais de formation, de tests médicaux ou de déplacement).</p> <p>L'entreprise :</p> <p>(1) exige qu'aucun travailleur de ses chaînes d'approvisionnement ne paie pour un emploi - les coûts de recrutement (c.-à-d. les frais de recrutement et les frais connexes) devraient être supportés non pas par le travailleur, mais par l'employeur (« principe de l'employeur payeur ») ; et</p> <p>(2) prend des mesures pour que ces frais soient remboursés aux travailleurs et/ou apporte la preuve du paiement des frais liés au recrutement par les fournisseurs si elle découvre que des frais ont été payés par les travailleurs de ses chaînes d'approvisionnement.</p>
8	Liberté d'association	<p>L'entreprise :</p> <p>(1) travaille avec des syndicats locaux ou internationaux indépendants pour soutenir la liberté d'association dans ses chaînes d'approvisionnement ; et</p> <p>(2) donne au moins deux exemples couvrant différents contextes de la chaîne d'approvisionnement sur la manière dont elle a amélioré la liberté d'association et/ou la négociation collective pour les travailleurs de ses fournisseurs tels que les travailleurs migrants (par exemple, en prenant des mesures lorsque les fournisseurs entravent les droits des travailleurs à la liberté d'association et/ou de négociation collective ou en incitant les responsables politiques à mieux protéger ces droits).</p>

9	Mécanisme de règlement des réclamations	<p>L'entreprise :</p> <p>(1) prend des mesures pour s'assurer qu'un mécanisme formel visant à signaler une réclamation à une entité impartiale concernant les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement de l'entreprise est disponible pour les travailleurs de ses fournisseurs et leurs représentants légitimes ; et</p> <p>(2) divulgue des données sur le fonctionnement pratique du mécanisme, comme le nombre de réclamations déposées, traitées et résolues, ou une évaluation de l'efficacité du mécanisme.</p>
10	Programmes de recours / Réponse aux allégations	<p>A. Si aucune allégation concernant le travail forcé au premier rang et les rangs suivants de la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise n'a été identifiée et divulguée par un ou des tiers au cours des trois dernières années, l'entreprise divulgue :</p> <p>(1) un processus de réponse aux potentielles plaintes et/ou violations signalées des politiques relatives au travail forcé et à la traite des êtres humains ; et</p> <p>(2) au moins deux exemples de résultats pratiques de son processus de recours, couvrant différents contextes de la chaîne d'approvisionnement, pour les travailleurs de ses fournisseurs.</p> <p>B.1.Si une ou des allégations concernant le travail forcé au premier rang ou à un rang inférieur de la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise ont été identifiées et divulguées par un ou des tiers au cours des trois dernières années, l'entreprise divulgue :</p> <p>(1) un processus de réponse aux potentielles plaintes et/ou violations signalées des politiques relatives au travail forcé et à la traite des êtres humains ; et</p> <p>(2) les résultats du processus de recours dans le cas d'allégations, y compris la preuve que le ou les recours sont satisfaisants pour les victimes ou les groupes représentant les victimes.</p> <p>B.2.Si une ou des allégations concernant le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement de l'entreprise ont été identifiées au cours des trois dernières années et que l'entreprise nie l'allégation, l'entreprise divulgue :</p> <p>(1) un processus de réponse aux potentielles plaintes et/ou aux violations signalées des politiques relatives au travail forcé et à la traite des êtres humains ; et</p> <p>(2) une description des mesures qu'elle prendrait pour prévenir et corriger les impacts allégués.</p>

Glossaire

<p>Travail forcé</p>	<p>Selon la Convention (n° 29) sur le travail forcé de l'Organisation internationale du travail (OIT), 1930, le travail forcé ou obligatoire désigne :</p> <p>« tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. » L'OIT note en outre que : « Le travail forcé peut être compris comme un travail effectué involontairement et sous la menace d'une peine quelconque. Il s'agit de situations dans lesquelles des individus sont contraints de travailler par la violence ou l'intimidation, ou par des moyens plus subtils tels que la manipulation de la dette, la rétention de papiers d'identité ou des menaces de dénonciation aux autorités de l'immigration. »</p>
<p>Normes fondamentales du travail de l'OIT</p>	<p>Les droits fondamentaux au travail sont énoncés dans les normes fondamentales du travail de l'OIT qui sont souvent désignées sous le nom de normes fondamentales du travail et couvrent :</p> <p>(a) La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; b) l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ; c) l'abolition effective du travail des enfants ; et d) l'élimination de la discrimination concernant l'emploi et la profession. (Voir la Déclaration de l'OIT sur les droits fondamentaux et les principes au travail).</p>
<p>Chaînes d'approvisionnement / Fournisseurs</p>	<p>Les termes « chaînes d'approvisionnement » et « fournisseurs » désignent toutes les chaînes d'approvisionnement qui sont directement liées à la création par l'entreprise de produits de la catégorie concernée (électronique, alimentation et boissons, habillement et chaussures). Lorsqu'aucune autre spécification n'est fournie, les entreprises devraient au moins déclarer des politiques et pratiques applicables à tous leurs fournisseurs de premier rang. Des rapports supplémentaires sur les fournisseurs en dessous du premier rang, y compris les fournisseurs de matières premières, sont bienvenus.</p>
<p>Premier rang de chaînes d'approvisionnement / Fournisseurs de premier rang</p>	<p>Fournisseurs avec lesquels l'entreprise entretient des relations contractuelles directes.</p>
<p>Rangs de la chaîne d'approvisionnement</p>	<p>Désigne le rapport entre une entreprise et son fournisseur et indique qu'il peut y avoir plusieurs relations d'affaires différentes qui lient une entreprise et un fournisseur en dessous du premier rang. Par exemple, une entreprise peut avoir des fournisseurs manufacturiers de premier rang, qui s'approvisionnent auprès de fournisseurs en dessous du premier rang, qui s'approvisionnent à leur tour auprès de fournisseurs de matières premières.</p>
<p>Différents contextes de chaînes d'approvisionnement</p>	<p>Ce terme est utilisé pour évaluer si une entreprise prend des mesures au-delà d'un projet pilote unique et peut fournir des exemples de mise en œuvre qui font référence à différents pays fournisseurs, composants de matières premières ou rangs de ses chaînes d'approvisionnement.</p>
<p>Travailleurs</p>	<p>Le terme est utilisé pour décrire les travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement d'une entreprise, par opposition aux</p>

	travailleurs employés sous contrat ou sous-traités pour travailler directement pour l'entreprise même.
Représentants légitimes	Les représentants légitimes sont ceux que les travailleurs lésés ou potentiellement affectés ont choisi pour les représenter. Il peut s'agir (mais sans s'y limiter) de représentants communautaires, de représentants légaux et de syndicats, d'organisations communautaires et d'organisations de la société civile.
Partie prenante	Tout individu ou organisation susceptible d'affecter ou d'être affecté(e) par les actions et décisions d'une entreprise. Dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (les Principes directeurs des Nations Unies), l'accent est mis principalement sur les parties prenantes affectées ou potentiellement affectées, c'est-à-dire les individus dont les droits humains ont été ou pourraient être affectés par les opérations, produits ou services d'une entreprise. D'autres parties prenantes particulièrement pertinentes dans le contexte des Principes directeurs de l'ONU sont les représentants légitimes des parties prenantes potentiellement affectées, y compris les syndicats, ainsi que les organisations de la société civile et d'autres ayant une expérience et une expertise liées aux impacts des entreprises sur les droits humains.
Prendre des mesures pour assurer	L'entreprise doit déclarer les mesures prises pour s'assurer qu'un processus ou une pratique est en place. Par exemple, en ce qui concerne les mécanismes de règlement des réclamations, une entreprise pourrait soit prendre des mesures pour s'assurer que ses fournisseurs mettent à la disposition de leurs travailleurs des mécanismes efficaces de règlement des réclamations, soit fournir elle-même ces mécanismes (ou travailler avec ses pairs ou d'autres tiers pour s'assurer que des mécanismes efficaces de règlement des réclamations existent pour les travailleurs dans ses chaînes d'approvisionnement).