

NORME SA8000® POUR LE TRAVAIL DÉCENT

Publié
1er janvier 2026

www.sa-intl.org

Introduction

Les droits humains des personnes et des communautés ont été définis à travers des documents fondateurs approuvés par les pays et les parties prenantes. Ceux-ci comprennent la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les onze instruments fondamentaux de l'OIT, la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, et autres.

À travers un cadre « Protéger, Respecter et Réparer », les Principes directeurs des Nations Unies (PDNU) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme établissent les responsabilités respectives des États (gouvernements) et des entreprises. Les États ont le devoir de protéger les droits humains, notamment par le biais de politiques, de législations, de réglementations et de décisions judiciaires. Les entreprises ont le devoir de respecter les droits humains, ce qui signifie qu'elles doivent éviter de causer ou de contribuer à des impacts négatifs sur les droits humains et remédier à ces impacts lorsqu'ils surviennent. Ces exigences des PDNU s'appliquent non seulement aux impacts négatifs causés directement par une entreprise, mais également à ceux auxquels elle a contribué ou auxquels elle est directement liée à travers ses opérations ou ses relations commerciales. Enfin, les États et les entreprises ont l'obligation de fournir ou de participer, respectivement, à des mécanismes de réparation efficaces en cas de violations des droits.

SAI est une organisation à but non lucratif animée par une mission, dédiée à la promotion des droits de l'homme dans les milieux de travail à travers le monde, en s'appuyant sur ces cadres fondamentaux des droits de l'homme. L'une des façons dont nous poursuivons cette mission est par l'établissement de la **Norme SA8000® pour le Travail Décent**, qui aide les organisations à remplir concrètement leur devoir de respecter les droits de l'homme dans les milieux de travail. La Norme SA8000 a été publiée pour la première fois en 1997 et a été régulièrement révisée, toujours à travers un processus multi-parties prenantes. Ceci est la cinquième édition de la Norme.

Le travail décent désigne un travail qui soutient la pleine jouissance et la réalisation des droits de l'homme des travailleurs. Selon l'OIT, le travail décent « implique des opportunités de travail productif offrant un revenu équitable, la sécurité sur le lieu de travail et une protection sociale pour tous, de meilleures perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, la liberté pour les personnes d'exprimer leurs préoccupations, de

s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, ainsi que l'égalité des chances et de traitement pour tous... »¹

La Norme SA8000:2026 établit des principes et des critères pour le travail décent dans tout contexte. Les principes décrivent les droits fondamentaux des personnes qui doivent être protégés par les États et respectés par les organisations. Les critères fournissent les exigences spécifiques auxquelles les organisations doivent satisfaire pour respecter les droits de l'homme dans les milieux de travail.

Les critères fondamentaux de la SA8000 définissent les attentes fondamentales des organisations qui appliquent la norme SA8000.

La Section 1 de SA8000 : Systèmes de Management : Diligence Raisonnable et Gouvernance décrit l'approche de diligence raisonnable que les organisations doivent adopter pour garantir le travail décent dans l'ensemble de leurs opérations et relations commerciales.

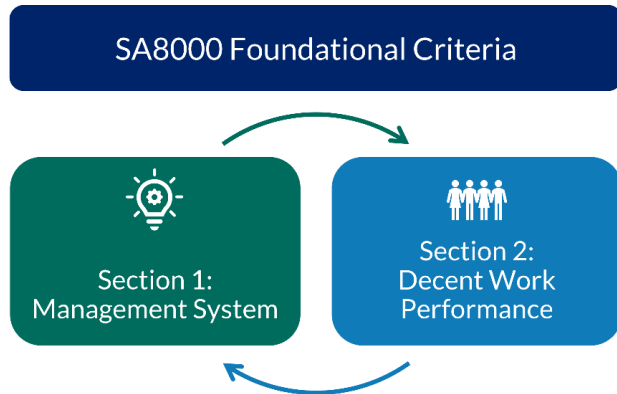


Figure 1. Sections de la norme SA8000:2026

La Section 2 de SA8000 : Principes de Travail Décent et Critères de Performance décrit les droits de l'homme associés au travail décent ainsi que les critères spécifiques qui doivent être remplis pour que les travailleurs puissent pleinement jouir et réaliser leurs droits. Ces deux sections sont interdépendantes – les organisations doivent à la fois adopter une approche de systèmes de management pour satisfaire aux critères de performance, et adopter une approche axée sur la performance dans le développement et la mise en œuvre de leur système de management (voir Figure 1).

Les Sections 1 et 2 sont chacune divisées en plusieurs Clauses (sous-sections), qui contiennent des Critères (exigences individuelles pour les organisations). Les Sections 1 et 2 contiennent également des Principes, qui établissent le contexte des Critères. Ceux-ci ne constituent pas des exigences, mais une articulation des droits et obligations de haut niveau que les Critères soutiennent.

La mise en œuvre et l'interprétation des principes et des critères doivent être axées sur les aspects des opérations et des interactions d'une organisation qui ont un impact sur les droits de l'homme liés au travail décent.

¹ OIT, [Travail décent](#).

Les définitions sont une partie normative de la norme et sont incluses dans ce document à l'annexe A.

Tableau 1. Norme et documentation d'appui [mise à jour le 1er janvier 2026]

Document	Autorité	Statut
Norme SA8000:2026	Normative	Publié
Définitions	Normative	Publié (annexe A)
Bibliothèque d'indicateurs	Orientations	Publié
Document d'orientation	Orientations	En attente

Ce tableau sera mis à jour au fur et à mesure de l'élaboration et de la finalisation de documents supplémentaires.

Table des matières

Introduction.....	1
Table des matières	4
Critères de base	5
Section 1. Systèmes de gestion : Gouvernance et diligence raisonnable.....	6
Principes du système de management	7
Critères du système de management	8
M1 : Engagement, Implication et Intégration de la Direction	8
M2 : Implication et intégration des travailleurs.....	9
M3 : Implication et intégration des parties prenantes.....	11
M4 : Engagement et cohérence des politiques.....	11
M5 : Contexte, impacts et risques	13
M6 : Objectifs, planification et ressources.....	14
M7 : Sensibilisation et mise en œuvre.....	15
M8 : Intégrité et transparence	16
M9 : Mécanismes de suivi et de règlement des griefs	17
M10 : Analyse Stratégique, Revue et Amélioration Continue.....	19
Section 2 : Principes du travail décent et critères de performance	21
D1 : Protection des enfants et des jeunes travailleurs	22
D2 : Liberté d'Association et Droit à la Négociation Collective.....	24
D3 : Recrutement, emploi et licenciement libres et équitables	26
D4 : Horaires Décents, Salaires et Avantages	29
D5 : Absence de discrimination	33
D6 : Santé et sécurité.....	36
D7 : Vie privée.....	39
Annexe A. Définitions.....	41

Critères de base

Attentes fondamentales pour toutes les organisations en ce qui concerne le respect de cette norme.

F1 – L'organisation doit respecter les principes de la Norme et les documents internationaux sur lesquels elle s'appuie, et chercher à [améliorer continuellement](#) ses performances.

F2 – L'organisation doit veiller à ce que ses performances soient au moins conformes :

- a) Exigences légales et réglementaires relatives à la présente norme ;
- b) Les conventions collectives ; et
- c) les autres exigences pertinentes à cette Norme auxquelles l'organisation souscrit.

F3 – Lorsque les exigences légales et/ou réglementaires diffèrent de cette Norme, l'organisation doit appliquer les critères les plus bénéfiques pour le personnel.

F4 – Lorsque les exigences légales et/ou réglementaires contredisent cette Norme, l'organisation doit identifier, prévenir, atténuer et remédier aux risques pour le personnel, dans la mesure permise par la loi.

F5 – Afin de garantir le travail décent pour tout le personnel, l'organisation doit établir, mettre en œuvre, maintenir et [améliorer continuellement](#) un système de management fondé sur [l'engagement de la direction](#) et la [participation des travailleurs](#) et des [parties prenantes](#).

Section 1. Systèmes de gestion : Gouvernance et diligence raisonnable

Cette section décrit les attentes concernant la manière dont les organisations doivent s'acquitter de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme dans le cadre du référentiel des PDNU, par le biais d'une approche de systèmes de management.

Les systèmes de management varient selon les organisations en fonction de leur taille, de leur maturité et de leur contexte, mais il existe des éléments essentiels communs pour garantir le travail décent dans l'ensemble des opérations et des relations commerciales d'une organisation. Cette section décrit ces éléments essentiels, à travers une approche pratique étape par étape. Elle s'appuie sur les critères de longue date de SA8000 et sur des référentiels de systèmes de management largement utilisés et référencés, notamment les PDNU, des Principes Directeurs de l'OCDE sur le devoir de diligence pour les entreprises multinationales, l'Annexe SL de l'ISO, et d'autres.

Fondée sur l'implication et l'intégration de la direction, des travailleurs et des parties prenantes à tous les niveaux, cette section décrit les critères pour le développement et la mise en œuvre d'un système de management qui :

- **Permet une diligence raisonnable efficace** – un processus complet et proactif visant à identifier, prévenir, atténuer et rendre compte des impacts négatifs réels et potentiels qu'une organisation cause, auxquels elle contribue, ou auxquels elle est directement liée par ses opérations et ses relations commerciales;² et
- **Permet une bonne gouvernance** – opérer avec intégrité et efficacité.

Note d'interprétation : L'engagement des parties prenantes est un élément clé d'un système de management efficace. Les parties prenantes sont tous les acteurs qui peuvent affecter ou sont affectés par les opérations ou les relations commerciales d'une organisation. Étant donné que cette Norme est liée au travail décent, le personnel constitue les principaux détenteurs de droits et donc les parties prenantes les plus importantes pour l'engagement. Nous les traitons séparément des autres parties prenantes dans la Norme afin de souligner leur importance. Ainsi, l'intégration et l'implication des managers sont couvertes dans M1, et l'intégration et l'implication des travailleurs dans M2.

² Adapté des [PDNU](#).

Principes du système de management

- I. **Leadership** – Les organes de décision suprêmes et la direction générale de l'organisation doivent défendre et démontrer leur engagement en faveur des droits de l'homme dans leurs opérations et leurs relations commerciales.
- II. **Responsabilité** – La direction de l'organisation et le personnel responsable doivent être tenus responsables de leurs impacts négatifs réels et potentiels sur les droits de l'homme.
- III. **Autonomie et Dignité** – Les organisations doivent respecter le droit à l'autonomie et à la dignité du personnel et des parties prenantes, et doivent prendre des mesures pour responsabiliser le personnel et renforcer sa capacité à comprendre et à défendre ses droits.
- IV. **Intégration** – Les organisations doivent respecter leurs engagements en matière de droits de l'homme de manière cohérente dans l'ensemble de leurs opérations et de leurs relations commerciales.
- V. **Planification à Long Terme** – Les organisations doivent développer des systèmes de management pour planifier et respecter de manière cohérente les droits de l'homme à court, moyen et long terme.
- VI. **Réactivité** – Les organisations doivent être proactives dans la compréhension, le traitement et la remédiation de leurs impacts négatifs et risques en matière de droits de l'homme.
- VII. **Transparence** – Les organisations doivent rendre accessibles aux parties prenantes des informations claires, précises et pertinentes sur leurs performances en matière de droits de l'homme et sur leur système de management.
- VIII. **Participation et Inclusivité** – Les organisations doivent impliquer de manière significative le personnel à tous les niveaux ainsi que les autres parties prenantes dans le développement et la mise en œuvre de leur système de management.
- IX. **Dialogue Social** – Le dialogue social doit jouer un rôle central dans l'approche de l'organisation visant à garantir le travail décent pour l'ensemble du personnel.
- X. **Soutien** – Les organisations doivent consacrer des investissements adéquats, des compétences internes et d'autres ressources internes et externes pour satisfaire à leurs engagements en matière de droits de l'homme.

- XI. **Amélioration Continue** – Les organisations doivent améliorer continuellement leurs performances en matière de droits de l'homme et leur système de management.

Critères du système de management

- M1 : Engagement, Implication et Intégration de la Direction
- M2 : Implication et intégration des travailleurs
- M3 : Implication et intégration des parties prenantes

Note d'orientation : Les Clauses M1 à M3 constituent la base pour le développement et la mise en œuvre des autres catégories du système de management M4 à M10.

- M4 : Engagement et cohérence des politiques
- M5 : Contexte, impacts et risques
- M6 : Objectifs, planification et ressources
- M7 : Sensibilisation et mise en œuvre
- M8 : Intégrité et transparence
- M9 : Mécanismes de suivi et de règlement des griefs
- M10 : Analyse Stratégique, Revue et Amélioration Continue

M1 : Engagement, Implication et Intégration de la Direction

M1.1 – Les organes de décision suprêmes et la direction générale de l'organisation doivent démontrer leur engagement envers les principes de cette Norme en, au minimum :

- a) Intégrant les principes de cette Norme dans la stratégie organisationnelle et les mesures de performance ;
- b) Approuvant [l'engagement politique de l'organisation et les attentes mutuelles envers les partenaires commerciaux](#) ;
- c) Procéder périodiquement à une [revue de direction stratégique](#) des performances de l'organisation par rapport à la présente norme et aux [objectifs de l'organisation](#) ;
- d) Impliquer les secteurs fonctionnels de l'ensemble de l'organisation dans le respect de cette norme ;

- e) Attribuant les responsabilités et la redevabilité pour le respect de la Norme à travers un système de management intégré à tous les niveaux de la direction ; et
- f) Alignant les rôles, les compétences, les objectifs du personnel et les incitations, les critères d'évaluation des performances, la rémunération, les promotions, les mesures disciplinaires, les licenciements et les processus de prise de décision avec [l'engagement politique](#) de l'organisation.

M1.2 - La composition des organes de décision et de la direction doit être suffisamment représentative des [parties prenantes](#).

M1.3 – La responsabilité et la redevabilité pour le respect de cette Norme incombent en dernier ressort à la direction générale. Cela doit être démontré, au minimum, par l'intégration des principes et critères de cette Norme dans :

- Structure organisationnelle ;
- Rôles et responsabilités ;
- Compétences ;
- Objectifs et incitations ;
- Critères d'évaluation des performances ;
- Rémunération ;
- Promotions ;
- les cessations d'activité ; et
- Processus de décision et autorités.

M1.4 – La direction générale doit veiller à ce que les conflits d'intérêts liés au respect de cette Norme soient identifiés, divulgués et gérés de manière appropriée.

M2 : Implication et intégration des travailleurs

M2.1 – L'organisation doit impliquer les travailleurs, y compris les syndicats et autres représentants des travailleurs, et intégrer leurs contributions dans le développement et la mise en œuvre de son système de management pour satisfaire aux exigences de cette Norme, notamment dans :

- a) [Définir des politiques](#) ;
- b) [Identifier, évaluer et hiérarchiser les impacts négatifs et les risques](#) ;
- c) [Fixer des objectifs et planifier la mise en œuvre](#) ;

- d) [Contrôler les performances et les systèmes de gestion, y compris ceux des partenaires commerciaux](#) ;
- e) La conception et la mise en place des [canaux et procédures de réclamation](#) ; et
- f) La détermination des options de réparation.

M2.2 - Lorsqu'ils sont présents, l'organisation doit collaborer avec les syndicats pour impliquer de manière significative les travailleurs dans son système de management.

M2.3 - L'organisation veille à ce que les travailleurs aient accès à des canaux de communication et d'implication efficaces et inclusifs, qui au minimum :

- a) Rechercher activement la contribution et le retour d'information des travailleurs ;
- b) Permettre aux travailleurs de représenter leurs intérêts auprès de la direction ;
- c) Fournir des moyens variés de participation d'une manière qui convienne aux travailleurs ;
- d) Permettre la représentation des caractéristiques démographiques du lieu de travail ;
- e) sont accessibles à tous les travailleurs ;
- f) sont dignes de confiance et activement utilisés ;
- g) Sont confidentielles si elles sont souhaitées ;
- h) S'aligner sur les intérêts et les préoccupations des travailleurs ; et
- i) N'entraînent pas de représailles ou de rétribution.

M2.4 - L'organisation doit établir des équipe(s) de performance sociale pour soutenir et faciliter le système de management de l'organisation. L'organisation doit veiller à ce que les équipes établies et existantes, au minimum :

- a) Soient composées d'une représentation équilibrée des travailleurs et des managers, des caractéristiques démographiques du personnel, ainsi que des fonctions et rôles organisationnels ;
- b) Inclure la représentation des syndicats et des organisations de travailleurs actuels, s'ils choisissent de servir ;
- c) Prévoir une élection indépendante par les pairs des travailleurs participants ;
- d) Ne pas affaiblir le rôle des syndicats ; et
- e) Facilitent l'implication des travailleurs dans les fonctions clés du système de management, notamment : la définition des politiques ; l'identification, l'évaluation et la priorisation des impacts négatifs et des risques ; la fixation des objectifs et la planification de la mise en œuvre ; le suivi des performances ; et la conception et le fonctionnement des mécanismes de réclamation.

M3 : Implication et intégration des parties prenantes

M3.1 - L'organisation doit identifier et prioriser périodiquement les parties prenantes pertinentes à impliquer dans son système de management pour satisfaire aux exigences de cette Norme, en accordant la priorité absolue à celles qui sont les plus touchées par l'organisation.

M3.2 - L'organisation doit mener un engagement significatif des parties prenantes pour le développement et la mise en œuvre de son système de management, au minimum lorsque :

- [Définir des politiques](#) ;
- [Identifier, évaluer et hiérarchiser les impacts négatifs et les risques](#) ;
- [Contrôler les performances et les systèmes de gestion, y compris ceux des partenaires commerciaux](#) ;
- Concevoir et mettre en œuvre des [canaux et des procédures de réclamation](#) ;
- Déterminer les options de remédiation ; et
- L'organisation ne dispose pas des connaissances nécessaires.

M3.3 - L'engagement des parties prenantes doit, au minimum :

- a) Rechercher activement la contribution et le retour d'information des parties prenantes concernées ;
- b) Être accessible ;
- c) être menées de bonne foi ;
- d) être à l'écoute des préoccupations des parties prenantes
- e) Ne pas entraîner de représailles ou de rétorsion.

M3.4 - L'organisation doit prendre en compte les besoins, les attentes, les préoccupations et les plaintes des parties prenantes dans la prise de décision organisationnelle.

M4 : Engagement et cohérence des politiques

M4.1 - L'organisation doit établir, documenter et mettre à jour périodiquement une déclaration de politique qui articule son engagement envers les principes de cette Norme. Au minimum, l'organisation doit s'engager à :

- a) Respecter ou dépasser les exigences et les principes de cette Norme, [les exigences légales pertinentes et autres exigences pertinentes](#) ;
- b) Traiter les [risques](#) qu'elle cause, auxquels elle contribue ou auxquels elle est directement liée par ses opérations ou ses relations commerciales, par des mesures proportionnées à leur gravité et à leur probabilité ;
- c) Prioriser les solutions qui préviennent les impacts négatifs à court et à long terme ;
- d) Se comporter de manière éthique et intègre dans le respect de cette Norme ;
- e) Maintenir des systèmes de gestion intégrés afin de garantir la cohérence du respect des exigences de la présente norme ;
- f) Maintenir la consultation et répondre aux attentes [des travailleurs](#) et des autres [parties prenantes](#), notamment en cherchant à s'engager dans le dialogue social ;
- g) Prendre en compte les risques pour le personnel lors de la planification des activités et s'engager à atténuer les impacts associés ; et
- h) [Améliorer en permanence](#) ses performances et ses systèmes de management relatifs à la présente norme.

M4.2 - L'organisation doit établir, documenter et mettre à jour périodiquement une politique d'attentes mutuelles envers les partenaires commerciaux. Cette politique doit, au minimum, s'engager à :

- a) Exiger des partenaires commerciaux qu'ils respectent les principes de la présente norme, [les exigences légales pertinentes et les autres exigences pertinentes](#) ;
- b) Faire preuve de diligence raisonnable à l'égard des partenaires commerciaux ;
- c) Traiter les façons dont l'organisation cause, contribue ou est liée à l'incapacité des partenaires commerciaux à satisfaire aux attentes susmentionnées ; et
- d) Établir des attentes claires pour la rupture des relations avec les partenaires commerciaux, y compris un engagement approprié et la prise en compte des risques pour le personnel avant de mettre fin aux relations commerciales.

M4.3 - Les politiques, pratiques, objectifs et incitations de l'organisation ne doivent pas contredire ni compromettre ses engagements envers les principes de cette Norme ou [les objectifs de l'organisation](#).

M4.4 - Les politiques, activités de lobbying et autres interactions externes de l'organisation ne doivent pas contredire ni compromettre ses engagements envers les principes de cette Norme ou [les objectifs de l'organisation](#).

M5 : Contexte, impacts et risques

M5.1 - L'organisation doit identifier et chercher à comprendre périodiquement son contexte, notamment :

- a) Les propres opérations de l'organisation ;
- b) Les relations commerciales directes et indirectes de l'organisation ;
- c) Les besoins et attentes des [travailleurs et de leurs représentants](#) ainsi que des autres [parties prenantes pertinentes](#) ; et
- d) Les autres aspects de son environnement opérationnel interne et externe, notamment les facteurs réglementaires, marchands, culturels, sociaux, économiques et autres facteurs pertinents.

M5.2 - En tenant compte de son contexte, l'organisation doit identifier périodiquement :

- a) Les impacts négatifs réels et potentiels pertinents pour cette Norme qu'elle cause, auxquels elle contribue ou auxquels elle est directement liée (ou pourrait causer, contribuer ou être directement liée) par ses opérations ou ses relations commerciales dans des circonstances normales ou exceptionnelles, y compris ceux spécifiques aux populations vulnérables ;
- b) les facteurs de risque liés à ses effets négatifs réels et potentiels ;
- c) Le degré de sa contribution aux impacts négatifs réels et potentiels causés par ses partenaires commerciaux ; et
- d) Les impacts négatifs réels et potentiels liés à ses performances par rapport à cette Norme qui peuvent résulter de problèmes d'éthique des affaires ou d'intégrité.

M5.3 - L'organisation doit périodiquement évaluer, prioriser et documenter ses risques en fonction de la gravité des impacts négatifs réels et de la gravité et de la probabilité des impacts négatifs potentiels.

M5.4 - Pour les risques prioritaires, l'organisation doit identifier les causes profondes, en tenant compte des causes potentielles, notamment :

- Les causes liées aux systèmes de management ;
- Les causes opérationnelles, y compris le modèle économique de l'organisation ; et
- Les causes externes, notamment celles qui sont d'ordre social, culturel, réglementaire et/ou environnemental.

M6 : Objectifs, planification et ressources

M6.1 - L'organisation doit périodiquement établir, documenter et mettre à jour des objectifs organisationnels. Ces objectifs doivent être conçus pour :

- a) Satisfaire ou dépasser les exigences et les principes de la présente norme, [les exigences légales pertinentes et les autres exigences pertinentes](#) ;
- b) Respecter les [engagements](#) de l'organisme en matière de politique ;
- c) Répondre aux [risques](#) de l'organisation ;
- d) Traiter les questions d'éthique et d'intégrité des affaires en rapport avec la présente norme ;
- e) Traiter les questions de préparation aux situations d'urgence et d'intervention pertinentes pour cette Norme ;
- f) Rechercher le dialogue social, notamment en soutenant les accords tripartites et autres accords contraignants pour atteindre ses objectifs ; et
- g) [Améliorer en permanence](#) les performances de l'organisation et les systèmes de management relatifs à la présente norme.

M6.2 - Pour faire face aux [risques](#) qu'elle provoque ou auxquels elle contribue, l'organisation doit (en tenant dûment compte des conséquences involontaires) planifier des actions visant à :

- a) Mettre fin aux impacts négatifs ;
- b) Prévenir les impacts négatifs futurs ;
- c) Atténuer les risques ; et
- d) Garantir la réparation pour les individus et les groupes affectés par les impacts négatifs.

M6.3 - Pour traiter les [risques](#) auxquels elle est directement liée, l'organisation doit planifier de collaborer avec [les parties prenantes pertinentes](#), y compris les partenaires commerciaux, et d'utiliser son influence pour les amener à mettre fin à ces risques, les prévenir, les atténuer et y remédier.

M6.4 - L'organisation doit périodiquement définir et planifier les actions et les processus nécessaires à la réalisation de ses objectifs. Ce faisant, l'organisation doit prendre en compte les éléments nécessaires suivants :

- Systèmes de gestion - y compris les politiques et procédures verbales et écrites, les rôles et responsabilités, la documentation, les incitations et objectifs du personnel, la formation et le renforcement des capacités, le suivi, la sensibilisation des travailleurs et des parties prenantes, ainsi que les indicateurs et les mesures ;
- Ressources - y compris les ressources financières, matérielles, humaines et d'information, telles que les compétences nécessaires et l'expertise externe, l'infrastructure, les médias et les systèmes d'information ; et
- Relations - y compris le dialogue social, le soutien aux accords tripartites et autres accords contraignants pertinents, et les relations avec les partenaires commerciaux, le gouvernement et d'autres parties prenantes internes et externes.

M7 : Sensibilisation et mise en œuvre

M7.1 - L'organisation doit mettre en œuvre [ses processus et actions planifiés](#) et déployer les [ressources allouées](#), en ajustant périodiquement les plans et les ressources si nécessaire pour assurer leur pertinence et leur efficacité continues.

M7.2 - L'organisation doit veiller à ce que le personnel dispose d'une sensibilisation, d'une compréhension, d'un accès à l'information et de canaux de communication appropriés concernant :

- Leurs droits légaux ;
- Leurs droits tels que définis dans la présente norme ;
- [Les risques](#) liés à leur emploi ;
- [Les politiques, objectifs, actions et processus](#) de l'organisation ;
- Leurs rôles et responsabilités dans la réalisation des objectifs et engagements de l'organisation ;
- [Les mécanismes et canaux pertinents pour leur implication dans le système de management](#) ; et
- Les mécanismes et canaux pertinents pour la protection de leurs droits, y compris les mécanismes d'accès à la réparation.

M7.3 - L'organisation doit s'assurer que les [parties prenantes](#) sont correctement informées :

- [Risques](#) pertinents ;
- les politiques, les [objectifs](#), [les actions et les processus de](#) l'organisation ; et

- [Des canaux pour leur participation](#) et la protection de leurs droits tels que définis dans la présente norme.

M7.4 - Dans ses interactions avec les partenaires commerciaux, l'organisation doit :

- a) Veiller à ce que les partenaires commerciaux disposent d'une sensibilisation, d'une compréhension, d'un accès à l'information et de canaux de communication appropriés concernant les [politiques, objectifs, actions et processus de l'organisation](#) ;
- b) Veiller à ce que ses conditions et pratiques commerciales ne compromettent pas la capacité des partenaires commerciaux à répondre aux [attentes mutuelles](#) qu'elle a fixées ;
- c) Fournir aux partenaires commerciaux le soutien nécessaire pour mettre fin aux [risques](#), les prévenir, les atténuer et y remédier, en fonction de la contribution de l'organisation à ces impacts ;
- d) Chercher à minimiser, dans la mesure du possible, les charges administratives liées aux [attentes mutuelles](#) pour les partenaires commerciaux ; et
- e) Ne pas mettre fin aux relations commerciales en réponse aux [risques](#), sauf si :
 - i. Le partenaire commercial ne parvient pas à plusieurs reprises à traiter le risque malgré un engagement et un soutien appropriés de la part de l'organisation ; ET
 - ii. Les risques liés à la rupture de la relation ne sont pas plus importants que le risque initial.

M7.5 - Les informations documentées pertinentes pour répondre aux exigences de la présente norme doivent être :

- Disponible et adapté ;
- Exactes et claires ;
- Efficacement contrôlées ; et
- Identifiables.

M8 : Intégrité et transparence

M8.1 - Dans le respect des exigences de cette Norme, l'organisation doit opérer et communiquer avec intégrité.

M8.2 - L'organisation doit rendre compte publiquement et périodiquement de ses processus et résultats pertinents pour cette Norme. Le rapport public doit, au minimum :

- a) Soyez transparent, sincère et clair ;
- b) Répondre aux besoins et aux attentes des [parties prenantes](#) ;
- c) Inclure l'[engagement politique](#) de l'organisation ;
- d) Décrire les activités de l'organisation ;
- e) Communiquer sur la manière dont l'organisation traite ses risques ;
- f) Fournir, sur demande, des informations sur l'utilisation des mécanismes de réclamation et sur les résultats des procédures de réclamation ;
- g) Satisfaire [aux exigences légales, réglementaires et autres en matière de reporting](#) ;
et
- h) Être accessible et disponible de manière appropriée pour les [parties prenantes](#).

M8.3 - L'organisation doit s'engager de manière transparente et ouverte avec les tiers autorisés, notamment en leur fournissant l'accès à la documentation, aux dossiers, aux matériaux, aux personnes et aux environnements de travail requis.

M9 : Mécanismes de suivi et de règlement des griefs

M9.1 - L'organisation doit surveiller ses performances et ses systèmes de management pour satisfaire aux exigences de cette Norme. La surveillance doit, au minimum :

- a) Évaluer la mise en œuvre des [actions et des processus prévus](#) ;
- b) Évaluer le respect de cette norme ;
- c) Évaluer les performances des partenaires commerciaux concernés par rapport aux [attentes mutuelles établies](#) ; et
- d) Être convenablement documentée.

M9.2 - L'organisation doit intégrer des informations provenant de sources multiples dans ses processus de surveillance, notamment selon leur pertinence :

- [L'évaluation et la priorisation des risques](#) ;
- [Les indicateurs et mesures planifiés](#) ;
- Les mécanismes internes et externes de réclamation et les canaux de communication ;
- [L'engagement des travailleurs et la communication](#) ;
- [Les plaintes et préoccupations des parties prenantes](#) ;

- Dialogue social et retour d'information sur les accords tripartites et autres accords contraignants pertinents ;
- Les sources d'informations et d'actualités accessibles au public ;
- Les audits internes et externes ; et
- Les experts externes.

M9.3 - L'organisation doit établir, maintenir et surveiller un mécanisme de réclamation permettant au personnel de soumettre des préoccupations, des problèmes, des plaintes, des incidents et des griefs pertinents pour cette Norme à l'encontre de l'organisation ou de ses partenaires commerciaux. Les mécanismes de réclamation de l'organisation pour le personnel doivent :

- Être légitime, accessible, prévisible, équitable, transparent, fondé sur le dialogue, compatible avec les droits et source d'[amélioration continue](#) ;
- Préserver la confidentialité des utilisateurs ;
- Ne pas entraîner de représailles contre les utilisateurs, que ce soit de la part de l'organisation ou d'autres parties ; et
- Ne pas entraîner de perte de revenus pour le personnel participant aux procédures de réclamation.

M9.4 - L'organisation doit établir, maintenir et surveiller un mécanisme de réclamation permettant aux parties prenantes externes de soumettre des préoccupations, des problèmes, des plaintes, des incidents et des griefs pertinents pour cette Norme à l'encontre de l'organisation ou de ses partenaires commerciaux. Les mécanismes de réclamation de l'organisation pour les parties prenantes externes doivent :

- Être légitime, accessible, prévisible, équitable, transparent, fondé sur le dialogue, compatible avec les droits et source d'[amélioration continue](#) ;
- Préserver la confidentialité des utilisateurs ;
- Ne pas entraîner de représailles contre les utilisateurs, que ce soit de la part de l'organisation ou d'autres parties ; et
- Ne pas entraîner de perte de revenus pour le personnel participant aux procédures de réclamation.

M9.5 - L'organisation doit s'engager de bonne foi dans les processus externes de réclamation et de réparation liés aux impacts négatifs sur les droits de l'homme et aux risques qu'elle a causés, auxquels elle a contribué ou auxquels elle est directement liée par ses opérations ou ses relations commerciales.

M9.6 - Les résultats de la surveillance et des mécanismes de réclamation doivent déboucher sur des actions (y compris des modifications [des systèmes de management, des ressources et/ou des relations](#)) visant à :

- a) Mettre fin aux impacts négatifs ;
- b) Prévenir les impacts négatifs futurs ;
- c) Atténuer les risques ; et
- d) Garantir la réparation pour les individus et les groupes affectés par les impacts négatifs.

M10 : Analyse Stratégique, Revue et Amélioration Continue

M10.1 - L'organisation doit périodiquement examiner ses performances par rapport à ses [objectifs](#) et à cette Norme. Dans le cadre de cet examen, l'organisation doit évaluer, au minimum :

- a) les progrès accomplis dans la réalisation de ses [objectifs](#) ;
- b) l'efficacité des [actions et processus planifiés et mis en œuvre](#) ;
- c) La pertinence et l'adéquation des actions, [processus et ressources planifiés et mis en œuvre](#) ;
- d) l'efficacité de son système de gestion ; et
- e) Les opportunités d'améliorer ses performances.

M10.2 - L'organisation doit intégrer des informations provenant de sources multiples dans son examen, notamment selon leur pertinence :

- [L'évaluation et la priorisation des risques](#) ;
- [Les processus de surveillance](#) ;
- [Les mécanismes internes et externes de réclamation](#) et les canaux de communication ;
- [L'engagement des travailleurs et la communication](#) ;
- [Les plaintes et préoccupations des parties prenantes](#) ;
- Dialogue social et retour d'information sur les accords tripartites et autres accords contraignants pertinents ;
- Les sources d'informations et d'actualités accessibles au public ;
- Les audits internes et externes ; et
- Les experts externes.

M10.3 - Les résultats de cet examen doivent :

- a) Alimenter l'évaluation périodique [et la priorisation des risques](#) ainsi que les [processus de surveillance](#) de l'organisation ;
- b) Alimenter la stratégie et la prise de décision de l'organisation ; et
- c) Conduire à des modifications des [politiques, ressources, objectifs, processus et actions de l'organisation](#), selon les besoins.

M10.4 - L'organisation doit démontrer une amélioration continue des performances en matière de travail décent et des systèmes de management dans ses opérations et ses relations commerciales, notamment par :

- a) Le traitement continu des risques à tous les niveaux de priorité ;
- b) L'identification et la saisie des opportunités d'améliorer les conditions de travail au-delà des exigences de cette Norme ; et
- c) L'identification et la saisie des opportunités d'accroître l'implication et l'intégration des [travailleurs](#) et [des parties prenantes](#) dans le système de management de l'organisation.

Section 2 : Principes du travail décent et critères de performance

Cette section décrit les droits fondamentaux de l'homme (principes) associés au travail décent ainsi que les exigences spécifiques (critères) pour la réalisation du travail décent.

Chaque clause commence par une liste de Principes. Ce sont des droits fondamentaux de l'homme qui doivent être protégés par les États et respectés par les entreprises. Certains droits fondamentaux s'appliquent à toutes les personnes, d'autres uniquement aux travailleurs, et d'autres encore à des groupes spécifiques de personnes (tels que les enfants). Les droits sont absolus, ce qui signifie qu'ils s'appliquent également à toutes les personnes, travailleurs ou autres groupes concernés.

Pour respecter pleinement les droits de l'homme, les organisations doivent éviter de porter atteinte aux droits de l'homme et doivent traiter tout impact négatif sur les droits de l'homme dans lequel elles sont impliquées. Les Principes de cette section définissent les droits de l'homme spécifiques liés au travail décent que les organisations doivent respecter. Ils n'imposent pas d'exigences spécifiques aux organisations, mais établissent plutôt le contexte des Critères dans chaque clause.

Les Critères définissent les exigences auxquelles les organisations doivent satisfaire. Ce sont les résultats que les organisations doivent atteindre pour démontrer leur respect des Principes. Alors que les Principes s'appliquent à toutes les personnes, aux travailleurs ou à d'autres groupes larges, les Critères s'appliquent au personnel (ou à d'autres parties prenantes spécifiques) de l'organisation. Il s'agit du périmètre de responsabilité de l'organisation dans le cadre de la Norme.

- D1 : Protection des enfants et des jeunes travailleurs
- D2 : Liberté d'Association et Droit à la Négociation Collective
- D3 : Recrutement, emploi et licenciement libres et équitables
- D4 : Horaires Décents, Salaires et Avantages
- D5 : Absence de discrimination
- D6 : Santé et sécurité
- D7 : Vie privée

D1 : Protection des enfants et des jeunes travailleurs

Principes

Les droits humains fondamentaux, à protéger par les États et à respecter par les entreprises dans le contexte du travail.

- I. Les enfants ont le droit d'être protégés contre le travail des enfants.
- II. Les enfants, y compris les jeunes travailleurs, ont le droit de subvenir à leurs besoins fondamentaux.
- III. Les enfants, y compris les jeunes travailleurs, ont droit au développement physique, mental, spirituel, moral et social.
- IV. Les enfants, y compris les jeunes travailleurs, ont le droit de poursuivre leur éducation, sans être astreints à un travail qui les prive de la possibilité d'aller à l'école.
- V. Les enfants, y compris les jeunes travailleurs, ont droit à un traitement équitable, à la sécurité et à une protection spéciale en matière d'emploi.
- VI. Les enfants, y compris les jeunes travailleurs, ont le droit d'être entendus et représentés sur le lieu de travail.

Critères de performance

Exigences de performance spécifiques pour les organisations afin de démontrer le respect de ces droits dans le contexte du travail.

D1.1 - L'organisation doit respecter les droits des enfants, y compris des jeunes travailleurs.

D1.2 - L'organisation ne doit pas employer d'enfants de moins de 15 ans (ou de moins de l'âge de la scolarité obligatoire, s'il est plus élevé). Des exceptions peuvent être faites lorsque les cas répondent à la définition d'"enfant(s) travaillant légalement" dans la présente norme.

D1.3 - L'organisation doit s'assurer que l'emploi de jeunes travailleurs :

- a) Protège le développement social, moral et physique des travailleurs et ne constitue pas un danger pour leur santé et leur bien-être général ;

- b) Ne soit pas si exigeant qu'il compromette leur réussite scolaire ;
- c) Offre une rémunération et des avantages proportionnels à ceux des travailleurs adultes occupant des postes similaires ; et
- d) Ne dépasse pas les limites d'heures de travail, notamment :
 - i. 8 heures de travail par jour (ou le maximum légal s'il est inférieur à 8 heures),
 - ii. 10 heures par jour pour l'école, le travail et le transport combinés (ou le maximum légal s'il est inférieur à 10 heures), et
 - iii. Ne se déroule pas pendant les heures de nuit.

D1.4 - Lorsque des enfants non-travailleurs sont présents dans des environnements liés au travail, l'organisation doit garantir :

- a) La protection contre les dangers et les risques sanitaires ;
- b) La satisfaction des besoins fondamentaux adaptés à l'âge de chaque enfant (par exemple, accès à la nourriture, à l'eau, aux installations sanitaires, etc.) ;
- c) Une supervision adulte adéquate et continue ; et
- d) La non-interférence avec les processus de l'organisation.

D1.5 - L'organisation doit développer et mettre en œuvre des systèmes de management efficaces pour satisfaire ou dépasser les exigences et les principes associés à la Protection des Enfants et des Jeunes Travailleurs dans l'ensemble de ses opérations et de ses relations commerciales, notamment :

- a) [M1 : Engagement, Implication et Intégration de la Direction](#) ;
- b) [M2 : Implication et Intégration des Travailleurs](#) ;
- c) [M3 : Implication et Intégration des Parties Prenantes](#) ;
- d) [M4 : Engagement Politique et Cohérence](#) ;
- e) [M5 : Contexte, Impacts et Risques](#) ;
- f) [M6 : Objectifs, planification et ressources](#) ;
- g) [M7 : Sensibilisation et mise en œuvre](#) ;
- h) [M8 : Intégrité et transparence](#) ;
- i) [M9 : Mécanismes de suivi et de réclamation](#) ; et
- j) [M10 : Analyse stratégique, examen et amélioration continue](#).

D2 : Liberté d'Association et Droit à la Négociation Collective

Principes

Les droits humains fondamentaux, à protéger par les États et à respecter par les entreprises dans le contexte du travail.

- I. Les travailleurs ont le droit de former, d'adhérer et de participer à des syndicats indépendants et à d'autres organisations de travailleurs de leur choix afin de promouvoir et de protéger leurs intérêts.
- II. Les travailleurs ont le droit de négocier collectivement pour défendre leurs intérêts et d'obtenir une négociation de bonne foi de la part des employeurs et des organisations patronales.
- III. Les travailleurs ont le droit d'être protégés contre toute discrimination, harcèlement, intimidation ou représailles en raison de leur statut ou de leur affiliation à des syndicats et autres organisations de travailleurs.

Critères de performance

Exigences de performance spécifiques pour les organisations afin de démontrer le respect de ces droits dans le contexte du travail.

D2.1 - L'organisation doit respecter et reconnaître les droits du personnel à former librement, adhérer et participer à des syndicats et autres organisations de travailleurs de son choix, ainsi qu'à négocier collectivement.

D2.2 - L'organisation doit veiller à ce que le personnel soit informé de ses droits à former, adhérer et participer à des syndicats et autres organisations de travailleurs de son choix, sans conséquences négatives ni représailles de la part de l'organisation.

D2.3 - L'organisation doit veiller à ne pas interférer, directement ou par l'intermédiaire de tiers, dans la création, le fonctionnement ou l'administration des syndicats ou autres organisations de travailleurs.

D2.4 - L'organisation doit veiller à ce que les membres de syndicats et autres organisations de travailleurs, les représentants des travailleurs et tout le personnel engagé dans l'organisation des travailleurs ne soient pas soumis à des discriminations,

harcèlements, intimidations ou représailles en raison de leur appartenance syndicale ou de leurs activités syndicales.

D2.5 - L'organisation doit veiller à ce que les membres de syndicats et autres organisations de travailleurs, les représentants des travailleurs et tout le personnel engagé dans l'organisation des travailleurs aient un accès équitable aux membres dans les environnements liés au travail.

D2.6 - L'organisation doit mener la négociation collective de bonne foi avec les représentants des travailleurs, les syndicats et autres organisations de travailleurs, si ceux-ci en font la demande.

D2.7 - Lorsqu'une convention collective sectorielle existe, l'organisation doit respecter et remplir ses obligations au titre de cette convention. Cela n'exclut pas une négociation collective supplémentaire par les syndicats ou autres organisations de travailleurs au niveau de l'organisation, dans la mesure où de tels accords sont plus favorables aux travailleurs que les conventions sectorielles en vigueur.

D2.8 - L'organisation doit veiller à ce que les comités de consultation en milieu de travail, y compris les équipes de performance sociale, et autres groupes de travailleurs n'interfèrent pas avec la création, le fonctionnement ou l'administration des syndicats et autres organisations de travailleurs, ni avec la négociation collective.

D2.9 - L'organisation doit développer et mettre en œuvre des systèmes de management efficaces pour satisfaire ou dépasser les exigences et les principes associés à la Liberté d'Association et au Droit à la Négociation Collective dans l'ensemble de ses opérations et relations commerciales, notamment :

- a) [M1 : Engagement, Implication et Intégration de la Direction](#);
- b) [M2 : Implication et Intégration des Travailleurs](#) ;
- c) [M3 : Implication et Intégration des Parties Prenantes](#) ;
- d) [M4 : Engagement Politique et Cohérence](#) ;
- e) [M5 : Contexte, Impacts et Risques](#) ;
- f) [M6 : Objectifs, planification et ressources](#) ;
- g) [M7 : Sensibilisation et mise en œuvre](#) ;
- h) [M8 : Intégrité et transparence](#) ;
- i) [M9 : Mécanismes de suivi et de réclamation](#) ; et
- j) [M10 : Analyse stratégique, examen et amélioration continue](#).

D3 : Recrutement, emploi et licenciement libres et équitables

Principes

Les droits humains fondamentaux, à protéger par les États et à respecter par les entreprises dans le contexte du travail.

- I. Les personnes ont le droit à l'agence et à la dignité lors du recrutement, de l'emploi et de la cessation d'activité.
- II. Les personnes ont le droit d'être à l'abri de la tromperie, de la coercition, de l'exploitation, de l'intimidation, des menaces et de la violence.
- III. Les personnes ont le droit d'être traitées de manière décente et équitable par toutes les personnes liées au travail.
- IV. Les personnes ont le droit d'être à l'abri de l'esclavage moderne, de la traite des êtres humains et du travail forcé ou obligatoire.

Critères de performance

Exigences de performance spécifiques pour les organisations afin de démontrer le respect de ces droits dans le contexte du travail.

D3.1 - L'organisation doit respecter les droits du personnel et des candidats à un recrutement, un emploi et un licenciement libres et équitables.

D3.2 - L'organisation doit veiller à ce que le personnel et les candidats comprennent et acceptent volontairement les termes et conditions applicables au recrutement, à l'emploi et à la cessation d'emploi, notamment à travers :

- a) Utilisation de langues et de méthodes de communication accessibles et compréhensibles ;
- b) Une description claire, précise et complète des processus pertinents, des détails du poste et des conditions de travail ;
- c) Un contrat de travail clair, précis et complet ; et
- d) Une description claire, précise et complète des conditions de logement, le cas échéant.

D3.3 - L'organisation doit communiquer clairement et à l'avance au personnel concerné tout changement apporté aux termes et conditions de leur emploi ou de leur cessation d'emploi, en leur laissant un délai suffisant pour prendre d'autres dispositions si nécessaire.

D3.4 - L'organisation doit veiller à ce que le personnel et les candidats jouissent de la liberté de mouvement dans le cadre du recrutement, de l'emploi et de la cessation d'emploi, notamment :

- a) Un accès permanent aux pièces d'identité et autres documents importants ;
- b) Des heures supplémentaires volontaires et non excessives, le cas échéant ;
- c) La protection contre les menaces, les rançons ou les saisies visant les personnes, les salaires ou les biens ;
- d) Une autonomie physique et une liberté de mouvement raisonnables dans les environnements liés au travail ; et
- e) La liberté de transférer leurs compétences et leurs connaissances vers un nouvel emploi sans restriction excessive.

D3.5 - L'organisation doit veiller à ce que le personnel et les candidats soient exempts de toute charge financière liée au recrutement, à l'emploi et à la cessation d'emploi, notamment :

- La servitude pour dettes ;
- Les sanctions financières ;
- Les frais ;
- le vol ou la confiscation du salaire ; et
- Le vol ou la confiscation des salaires ; et

D3.6 - L'organisation doit veiller à ce que les frais et coûts liés au recrutement, à l'emploi et à la cessation d'emploi ne soient pas supportés, en tout ou en partie, par le personnel ou les candidats.

D3.7 - L'organisation doit veiller à ce que le personnel et les candidats soient protégés contre le harcèlement et l'intimidation dans le cadre du recrutement, de l'emploi et de la cessation d'emploi, notamment :

- Les violences physiques et sexuelles ;
- Les menaces envers soi-même ou envers autrui ; et

- Les violences psychologiques et émotionnelles.

D3.8 - L'organisation doit s'assurer que les politiques et pratiques disciplinaires :

- Soient clairement communiquées au personnel lors de leur embauche ;
- Soient appliquées de manière cohérente et équitable au sein de l'organisation ; et
- Soient clairement documentées et communiquées au personnel concerné.

D3.9 - L'organisation doit veiller à ce que ses termes et conditions de travail, notamment le lieu de travail, la fourniture de logement, la mise à disposition de canaux de communication privés, les transports disponibles, les horaires de travail et autres, n'isolent pas indûment le personnel.

D3.10 - L'organisation doit veiller à ce que ses termes et conditions de travail, notamment le lieu de travail, la fourniture de logement, la mise à disposition de canaux de communication privés, les transports disponibles, les horaires de travail et autres, ne contraignent pas indûment le personnel à se séparer de ses enfants et personnes à charge.

D3.11 - Lorsque l'organisation participe à des programmes d'apprentissage, de stage ou de formation professionnelle ou y recourt, elle doit veiller à ce que les postes créés dans le cadre de ces programmes :

- a) Ne soient pas utilisés pour remplacer des postes permanents ;
- b) Soient d'une durée préalablement définie ;
- c) Ne soient pas rémunérés en dessous du salaire minimum légal ; et qu'ils
- d) Contribuent au développement des compétences, de la compétence professionnelle et/ou d'autres aptitudes liées au travail du personnel.

D3.12 - L'organisation doit veiller à ce que toute cessation d'emploi soit juste et transparente, notamment :

- a) Non discriminatoire ;
- b) Une allocation adéquate des ressources pour respecter les contrats, les conventions collectives contraignantes ainsi que [les lois et réglementations applicables](#) ;
- c) Le paiement en temps opportun des indemnités de licenciement, des salaires et autres compensations ; et
- d) Le recours aux licenciements collectifs uniquement en dernier ressort.

D3.13 - L'organisation doit développer et mettre en œuvre des systèmes de gestion efficaces pour satisfaire ou dépasser les exigences et principes associés au Recrutement, à l'Emploi et à la Cessation d'emploi Libres et Équitables dans l'ensemble de ses opérations et relations commerciales, notamment :

- a) [M1 : Engagement, Implication et Intégration de la Direction](#);
- b) [M2 : Implication et Intégration des Travailleurs](#) ;
- c) [M3 : Implication et Intégration des Parties Prenantes](#) ;
- d) [M4 : Engagement Politique et Cohérence](#) ;
- e) [M5 : Contexte, Impacts et Risques](#) ;
- f) [M6 : Objectifs, planification et ressources](#) ;
- g) [M7 : Sensibilisation et mise en œuvre](#) ;
- h) [M8 : Intégrité et transparence](#) ;
- i) [M9 : Mécanismes de suivi et de réclamation](#) ; et
- j) [M10 : Analyse stratégique, examen et amélioration continue](#).

D4 : Horaires Décents, Salaires et Avantages

Principes

Les droits humains fondamentaux, à protéger par les États et à respecter par les entreprises dans le contexte du travail.

- I. Les personnes ont le droit à un niveau de vie décent qui soutient la santé, la sécurité et la participation à la société.
- II. Les personnes ont le droit d'être rémunérées équitablement pour leur temps, leur travail et leurs autres contributions.
- III. Les personnes ont droit à des horaires de travail raisonnables, y compris à des congés adéquats.

Critères de performance

Exigences de performance spécifiques pour les organisations afin de démontrer le respect de ces droits dans le contexte du travail.

D4.1 - L'organisation doit respecter les droits du personnel en matière d'horaires, de salaires et d'avantages sociaux permettant d'assurer un niveau de vie décent.

D4.2 - L'organisation doit respecter les droits du personnel à un salaire ou à un revenu minimum vital (ou au salaire minimum légal, s'il est plus élevé) et à bénéficier des avantages légalement requis.

D4.3 - Lorsque des obstacles contextuels empêchent l'organisation de fournir de manière indépendante au personnel des salaires et revenus permettant de vivre décemment, l'organisation doit collaborer avec les parties prenantes concernées pour y remédier, notamment en :

- a) Participant au dialogue social, notamment en soutien aux accords tripartites pertinents et autres accords contraignants ; et
- b) S'engageant auprès des partenaires commerciaux, des gouvernements et autres parties prenantes internes et externes.

D4.4 - L'organisation doit respecter le droit du personnel à des horaires raisonnables, qui limitent au minimum :

- a) Les heures normales de travail à 48 heures par semaine (ou au maximum autorisé par la loi, si celui-ci est inférieur) ; et
- b) Les heures supplémentaires à 12 heures par semaine (ou au maximum autorisé par la loi, si celui-ci est inférieur).

D4.5 - L'organisation doit veiller à ce que les heures supplémentaires :

- a) Soient volontaires, sauf si la législation nationale et une convention collective contraignante le permettent ;
- b) Soient rémunérées à un taux majoré ;
 - a. Dans les cas où le taux majoré n'est pas défini par la loi, les taux d'heures supplémentaires en vigueur dans les secteurs du pays s'appliquent ;
- c) Soient calculées par semaine de travail, sauf disposition contraire de la législation nationale et d'une convention collective contraignante ;

- d) Respectent les [exigences légales pertinentes ainsi que les autres exigences applicables](#) ; et
- e) Ne soient pas exigées de manière régulière, notamment en raison d'une planification inadéquate ou du non-paiement d'un salaire ou revenu permettant de vivre décemment.

D4.6 - L'organisation doit veiller à ce que les horaires de travail du personnel, y compris les heures de travail :

- a) Soutiennent un niveau de vie décent ;
- b) Soient prévisibles et adaptés au personnel ;
- c) Ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité ;
- d) Comprennent des pauses et des périodes de repos adéquates ;
- e) Ne recourent pas à la moyenne des heures pour priver le personnel de sa rémunération majorée ;
- f) Prévoient au moins un jour de repos de 24 heures après six jours de travail consécutifs, à moins que l'une des exceptions ci-dessous ne s'applique :
 - i. La loi nationale et une convention collective contraignante l'autorisent, ou
 - ii. La convention de l'OIT l'autorise, ou
 - iii. Des circonstances exceptionnelles nécessitent un travail consécutif plus long et le personnel demande les jours consécutifs supplémentaires ;
- g) Accordent au personnel des congés payés et non payés adéquats, notamment :
 - i. Congé de maladie,
 - ii. Congé familial,
 - iii. les congés annuels, et
 - iv. Jours fériés ;
- h) tiennent compte des besoins de flexibilité en fonction des caractéristiques démographiques du personnel ; et
- i) Ne limitent pas de manière injuste l'accès aux avantages organisationnels ou gouvernementaux.

D4.7 - Lorsque le personnel est légalement exempté du paiement des heures supplémentaires, du nombre maximum d'heures et d'autres exigences, l'organisation doit s'assurer que :

- a) La rémunération est égale ou supérieure au montant qu'ils gagneraient en travaillant le même nombre d'heures au salaire de subsistance avec des primes pour les heures supplémentaires ; et

- b) Le personnel dispose d'une marge de manœuvre raisonnable en ce qui concerne les heures travaillées.

D4.8 - L'organisation doit verser tous les salaires et avantages dus régulièrement, ponctuellement et d'une manière qui convienne au personnel.

D4.9 - En plus de rémunérer le personnel pour le temps consacré à l'exercice de ses fonctions, l'organisation doit fournir au personnel une compensation adéquate pour :

- Le temps pendant lequel il est tenu d'être présent sur son lieu de travail ;
- Le temps de travail perdu en raison d'une blessure ou d'une maladie liée au travail ; et
- Le temps de travail perdu en raison de la participation à des formations, à des équipes de performance sociale ou à des procédures de réclamation.

D4.10 - L'organisation doit veiller à ce que le personnel reçoive régulièrement des relevés de rémunération qui détaillent de manière claire, complète et précise les heures travaillées ainsi que la composition des salaires dus, des avantages et des déductions.

D4.11 - En cas de perturbation de la continuité des activités, l'organisation doit prioriser le versement des indemnités de licenciement, des salaires et autres compensations au personnel.

D4.12 - L'organisation doit veiller à ce que les retenues disciplinaires sur les salaires ou les heures

- a) Ne soient prélevées sur les salaires dus que si la loi nationale et une convention collective contraignante l'autorisent ;
- b) Soient raisonnables et limitées dans le temps ;
- c) Ne ramènent pas les salaires en dessous d'un salaire vital (ou du salaire minimum légal, s'il est plus élevé) ; et
- d) Offrent la possibilité de faire appel.

D4.13 - L'organisation doit veiller à ce que le recours à la rémunération à la pièce, à l'emploi à temps partiel, à l'emploi saisonnier, aux contrats à court terme, aux travailleurs à domicile, au personnel non salarié et aux dispositifs de télétravail :

- a) Soient mesurés et fondés sur des données probantes ;

- b) Ne contredisent pas les exigences de la présente Norme ;
- c) Garantissent des salaires et des horaires permettant de soutenir un niveau de vie décent ;
- d) ne présentent pas de risques excessifs pour la santé et la sécurité ; et
- e) Soient transparents, prévisibles et adaptés au personnel.

D4.14 - L'organisation doit développer et mettre en œuvre des systèmes de management efficaces pour satisfaire ou dépasser les exigences et les principes associés aux Horaires Décents, aux Salaires et aux Avantages dans l'ensemble de ses opérations et relations commerciales, notamment :

- a) [M1 : Engagement, Implication et Intégration de la Direction](#) ;
- b) [M2 : Implication et Intégration des Travailleurs](#) ;
- c) [M3 : Implication et Intégration des Parties Prenantes](#) ;
- d) [M4 : Engagement Politique et Cohérence](#) ;
- e) [M5 : Contexte, Impacts et Risques](#) ;
- f) [M6 : Objectifs, planification et ressources](#) ;
- g) [M7 : Sensibilisation et mise en œuvre](#) ;
- h) [M8 : Intégrité et transparence](#) ;
- i) [M9 : Mécanismes de suivi et de réclamation](#) ; et
- j) [M10 : Analyse stratégique, examen et amélioration continue](#).

D5 : Absence de discrimination

Principes

Les droits humains fondamentaux, à protéger par les États et à respecter par les entreprises dans le contexte du travail.

- I. Les personnes ont le droit à l'éducation et à l'emploi.
- II. Les personnes ont le droit à la non-discrimination, y compris à un accès et à des opportunités égaux dans les processus éducatifs et d'emploi.
- III. Les personnes ont droit à un environnement de travail qui favorise leur bien-être mental, émotionnel et psychosocial.
- IV. Les personnes ont le droit d'être à l'abri de toute forme de comportement importun, y compris le harcèlement, les brimades et l'intimidation.

Critères de performance

Exigences de performance spécifiques pour les organisations afin de démontrer le respect de ces droits dans le contexte du travail.

D5.1 - L'organisation doit respecter les droits du personnel à la non-discrimination.

D5.2 - L'organisation doit veiller à ce que le personnel bénéficie d'un accès et de chances égaux et soit libre de toute discrimination dans toutes ses interactions avec l'organisation, notamment :

- Le recrutement et l'embauche ;
- Les conditions d'emploi et de travail ;
- L'affectation au poste de travail ;
- L'évaluation des performances et les retours d'information ;
- La formation et le mentorat ;
- Les promotions et les opportunités ;
- Les réclamations ;
- Les salaires et les avantages, y compris le logement, le transport, les repas, les avantages pour le partenaire et la famille, et autres ;
- les procédures disciplinaires ; et
- La cessation d'emploi et la retraite.

D5.3 - L'organisation doit veiller à ce que le personnel soit protégé de tout comportement indésirable, notamment le harcèlement, l'intimidation et la brimade dans les environnements liés au travail et de la part des personnes liées au travail.

D5.4 - L'organisation doit prendre des mesures raisonnables pour intégrer les différences du personnel, notamment :

- Les capacités ;
- Les Pratiques religieuses et coutumières ;
- Les Niveaux d'alphabétisation et de langue ;
- Les Besoins en matière d'hygiène personnelle ;
- Les responsabilités de prise en charge ; et
- Autres besoins qui n'ont pas d'incidence significative sur la capacité du personnel à remplir son rôle.

D5.5 - L'organisation doit veiller à ce que le personnel ne soit pas soumis à des procédures médicales/corporelles invasives dans le cadre de son emploi, notamment :

- Les tests de « virginité » ;
- Les tests de grossesse ;
- Les tests de dépistage du VIH/sida ; et
- Tout autre test, inspection ou procédure médicale/corporelle non pertinent pour leur fonction spécifique.

Des exceptions peuvent être faites uniquement :

- a) si nécessaire pour identifier, prévenir et atténuer les effets négatifs graves et les risques pour l'individu ou d'autres membres du personnel ; et
- b) Lorsqu'elles sont clairement communiquées et convenues à l'avance avec le personnel.

D5.6 - L'organisation doit développer et mettre en œuvre des systèmes de management efficaces pour satisfaire ou dépasser les exigences et les principes associés à la Liberté de Discrimination dans l'ensemble de ses opérations et relations commerciales, notamment :

- a) [M1 : Engagement, Implication et Intégration de la Direction](#);
- b) [M2 : Implication et Intégration des Travailleurs](#) ;
- c) [M3 : Implication et Intégration des Parties Prenantes](#) ;
- d) [M4 : Engagement Politique et Cohérence](#) ;
- e) [M5 : Contexte, Impacts et Risques](#) ;
- f) [M6 : Objectifs, planification et ressources](#) ;
- g) [M7 : Sensibilisation et mise en œuvre](#) ;
- h) [M8 : Intégrité et transparence](#) ;
- i) [M9 : Mécanismes de suivi et de réclamation](#) ; et
- j) [M10 : Analyse stratégique, examen et amélioration continue](#).

D6 : Santé et sécurité

Principes

Les droits humains fondamentaux, à protéger par les États et à respecter par les entreprises dans le contexte du travail.

- I. Les personnes ont le droit à des environnements de travail sûrs et sains.
- II. Les personnes ont le droit au bien-être physique et mental.
- III. Les personnes ont le droit de se soustraire à un danger imminent sans avoir à demander l'autorisation.

Critères de performance

Exigences de performance spécifiques pour les organisations afin de démontrer le respect de ces droits dans le contexte du travail.

D6.1 - L'organisation doit respecter les droits du personnel à la santé et à la sécurité, y compris le bien-être physique, social et mental.

D6.2 - L'organisation doit désigner un représentant de la direction compétent dont les responsabilités comprennent la garantie d'environnements de travail sûrs et sains pour le personnel et le respect des exigences en matière de santé et de sécurité de la présente Norme.

D6.3 - L'organisation doit identifier périodiquement les dangers et évaluer et hiérarchiser les risques associés en matière de santé et de sécurité dans les environnements liés au travail que l'organisation cause, auxquels elle contribue ou auxquels elle est directement liée par ses opérations ou ses relations commerciales dans des circonstances normales ou exceptionnelles. L'organisation doit inclure les effets immédiats ainsi que les effets à long terme ou cumulatifs dans son évaluation des risques.

D6.4 - L'organisation doit traiter de manière adéquate les risques liés aux dangers sur le lieu de travail, y compris, mais sans s'y limiter :

- Les matières dangereuses ;

- Les équipements dangereux, l'environnement de travail et/ou les installations (par exemple, les machines, la qualité de l'air, les installations électriques, l'éclairage, la poussière, les agents pathogènes, le bruit, la température, les risques de blessures, etc.) ; et
- l'ergonomie.

D6.5 - L'organisation doit traiter de manière adéquate les risques liés aux catastrophes naturelles et d'origine humaine ainsi qu'aux situations d'urgence, notamment, mais sans s'y limiter :

- Incendie et explosion/implosion ;
- Tremblements de terre ;
- Inondations ;
- Sécheresse ;
- Conditions environnementales extrêmes, y compris des températures extrêmes ;
- Autre urgence (non liée à un incendie) ;
- les agents pathogènes (maladies transmissibles) ; et
- Autres situations anormales ou d'urgence prévisibles.

D6.6 - L'organisation doit traiter de manière adéquate les risques liés à toutes les autres conditions susceptibles de présenter un danger pour le personnel, notamment, mais sans s'y limiter :

- La sécurité structurelle des bâtiments et des installations ;
- Des conditions sûres et sanitaires (salles de bains, cuisines, logements, etc.) ; et
- La sécurité des transports.

D6.7 - L'organisation doit traiter de manière adéquate les risques psychosociaux, y compris, mais sans s'y limiter :

- Des délais ou des attentes déraisonnables en matière de travail ;
- Comportement agressif, brimant ou intimidant de la part de personnes liées au travail ;
- Inadéquation de la protection de la vie privée dans les environnements de travail ;
- le manque de transparence ou des attentes contradictoires ; et
- Manque déraisonnable de sécurité ou de stabilité dans l'emploi.

D6.8 - L'organisation doit veiller à ce que le personnel dispose d'une sensibilisation, d'une compréhension, d'un accès à l'information et de canaux de communication appropriés concernant :

- Les dangers liés aux rôles du personnel et aux risques pour la santé et la sécurité qui en découlent ;
- Les [politiques, procédures, rôles et responsabilités connexes](#) ; et
- Leurs droits en matière de santé et de sécurité.

D6.9 - En cas d'accident du travail, l'organisation doit fournir les premiers soins et aider le personnel concerné à obtenir un traitement médical de suivi.

D6.10 - L'organisation doit fournir, entretenir et remplacer les équipements de protection individuelle appropriés, selon les besoins, à ses propres frais.

D6.11 - L'organisation doit veiller à ce que les environnements liés au travail (qu'ils soient détenus, loués ou sous contrat auprès d'un prestataire de services) soient propres, sûrs, répondent aux besoins fondamentaux des utilisateurs et offrent au personnel un accès raisonnable à :

- Des installations sanitaires propres ;
- De l'eau potable ;
- Des espaces appropriés pour les pauses repas ;
- Des installations sanitaires pour le stockage des aliments (le cas échéant)
- des vestiaires et un espace de stockage sécurisé (le cas échéant) ; et
- Des espaces privés pour les parents qui allaitent (le cas échéant).

D6.12 - L'organisation doit veiller à ce que le logement, le transport, la nourriture et les autres biens et services fournis par l'employeur répondent aux normes de qualité nationales et internationales pertinentes.

D6.13 - L'organisation doit développer et mettre en œuvre des systèmes de gestion efficaces pour satisfaire ou dépasser les exigences et les principes associés à la santé et à la sécurité dans l'ensemble de ses activités et de ses relations d'affaires, y compris :

- a) [M1 : Engagement, Implication et Intégration de la Direction](#) ;
- b) [M2 : Implication et Intégration des Travailleurs](#) ;
- c) [M3 : Implication et Intégration des Parties Prenantes](#) ;

- d) [M4 : Engagement Politique et Cohérence](#) ;
- e) [M5 : Contexte, Impacts et Risques](#) ;
- f) [M6 : Objectifs, planification et ressources](#) ;
- g) [M7 : Sensibilisation et mise en œuvre](#) ;
- h) [M8 : Intégrité et transparence](#) ;
- i) [M9 : Mécanismes de suivi et de réclamation](#) ; et
- j) [M10 : Analyse stratégique, examen et amélioration continue.](#)

D7 : Vie privée

Principes

Les droits humains fondamentaux, à protéger par les États et à respecter par les entreprises dans le contexte du travail.

- I. Les personnes ont droit à une attente raisonnable en matière de respect de la vie privée dans leur vie personnelle et dans les environnements liés au travail.
- II. Les personnes ont le droit de savoir et de comprendre comment leurs données personnelles sont utilisées.
- III. Les personnes ont le droit d'exercer un contrôle raisonnable sur leurs données personnelles.

Critères de performance

Exigences de performance spécifiques pour les organisations afin de démontrer le respect de ces droits dans le contexte du travail.

D7.1 - L'organisation doit respecter le droit du personnel à la vie privée.

D7.2 - L'organisation ne doit collecter, traiter et utiliser les données personnelles du personnel que :

- a) Pour des raisons directement liées au travail et/ou aux services du personnel ;
- b) Aux fins pour lesquelles elles ont été collectées à l'origine ;
- c) D'une manière qui respecte l'autonomie personnelle du personnel ;

- d) De manière limitée lors de la prise de décisions en matière d'emploi, de promotion ou de cessation d'emploi ;
- e) De manière non discriminatoire.

D7.3 - L'organisation doit veiller à ce que la collecte, la distribution, l'utilisation, la conservation et la disposition des données personnelles du personnel, au minimum :

- a) Soient exactes, valides et fiables ;
- b) Minimisent les types et la quantité de données collectées ;
- c) Garantissent une sécurité et une confidentialité appropriées ;
- d) Veillent à ce que les données ne soient conservées que le temps nécessaire aux fins spécifiées et légitimes ;
- e) Respectent les droits de propriété intellectuelle du personnel ; et
- f) Tiennent compte des risques spécifiques aux populations vulnérables.

D7.4 - L'organisation doit s'assurer que le personnel dispose d'une sensibilisation, d'une compréhension, d'un accès à l'information et de canaux de communication appropriés :

- La collecte et l'utilisation de ses données personnelles ;
- Les [politiques, procédures, rôles et responsabilités connexes](#) ; et
- Ses droits, y compris son droit de refuser ou de limiter la collecte et l'utilisation, le cas échéant.

D7.5 - L'organisation doit développer et mettre en œuvre des systèmes de management efficaces pour satisfaire ou dépasser les exigences et les principes associés à la Vie Privée dans l'ensemble de ses opérations et relations commerciales, notamment :

- a) [M1 : Engagement, Implication et Intégration de la Direction](#) ;
- b) [M2 : Implication et Intégration des Travailleurs](#) ;
- c) [M3 : Implication et Intégration des Parties Prenantes](#) ;
- d) [M4 : Engagement Politique et Cohérence](#) ;
- e) [M5 : Contexte, Impacts et Risques](#) ;
- f) [M6 : Objectifs, planification et ressources](#) ;
- g) [M7 : Sensibilisation et mise en œuvre](#) ;
- h) [M8 : Intégrité et transparence](#) ;
- i) [M9 : Mécanismes de suivi et de réclamation](#) ; et
- j) [M10 : Analyse stratégique, examen et amélioration continue](#).

Annexe A. Définitions

Publié : 1er janvier 2026*

Les définitions peuvent être mises à jour périodiquement.

**Les définitions ont été mal numérotées dans une version précédente de ce document ; cette version corrige cette erreur.*

1	Impact(s) négatif(s) : Effet sur un individu ou un groupe qui supprime ou réduit leur capacité à jouir, à exercer ou à réaliser leurs droits de l'homme, tels que définis dans les Principes D1-7 de la présente Norme. ³
2	Tiers autorisés : Parties disposant d'un droit légal ou contractuel d'engagement avec l'organisation. Cela peut inclure les auditeurs, les membres de l'équipe d'audit et les représentants de SAI.
3	Partenaire(s) commercial(aux) : ⁴ Entité avec laquelle l'organisation entretient une relation commerciale aux fins de la réalisation de ses objectifs commerciaux. Comprend les entités avec lesquelles l'organisation entretient une relation directe ou indirecte tout au long de sa chaîne de valeur, en amont et en aval, telles que les recruteurs et les agences de recrutement, les fournisseurs, les sous-traitants, les agents, les licenciés, les courtiers, les distributeurs, les prestataires de services, ainsi que les participations minoritaires et majoritaires dans des coentreprises.
4	Relation(s) commerciale(s) : Les relations qu'une organisation entretient avec ses partenaires commerciaux, les entités de sa chaîne de valeur et tout autre acteur étatique ou non étatique directement lié à ses opérations, produits ou services. Elles comprennent les relations directes et indirectes tout au long de la chaîne de valeur de l'organisation, en amont et en aval, telles que les recruteurs et les agences de recrutement, les fournisseurs, les sous-traitants, les agents, les licenciés, les courtiers, les distributeurs, les prestataires de services, ainsi que les participations minoritaires et majoritaires dans des coentreprises. ⁵
5	Enfant(s) : Toute personne âgée de moins de 18 ans.

³ Adapté des [Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme \(PDNU\)](#).

⁴ Adapté du [glossaire des normes GRI 2022](#).

⁵ Adapté du [Glossaire du Cadre de Reporting des PDNU](#), Shift.

6	<p>Travail des enfants :⁶ Travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui est néfaste pour leur développement physique et mental. Il comprend le travail qui :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Est mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et nuisible pour les enfants ; et/ou b) Nuit à leur scolarité en : les privant de la possibilité de fréquenter l'école, en les obligeant à quitter l'école prématurément, ou en leur imposant de tenter de concilier la fréquentation scolaire avec un travail excessivement long et pénible. <p>Pires formes de travail des enfants :⁷</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Toutes les formes d'esclavage ou de pratiques analogues à l'esclavage, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes, le servage et le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ; b) L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ; c) L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de drogues tels que définis dans les traités internationaux pertinents ; et d) les travaux qui, par leur nature ou les circonstances dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants. <p>Environnement(s) dangereux pour les enfants :⁸ Travail qui, par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, est susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants, cela comprend, mais sans s'y limiter, le travail qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expose les travailleurs à des préjudices physiques, psychologiques ou sexuels ; • Est effectué en souterrain, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ; • Implique des machines, équipements et outils dangereux, ou la manutention manuelle ou le transport de charges lourdes ;
---	---

⁶ OIT, [Qu'est-ce que le travail des enfants.](#)

⁷ OIT, [Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 \(n° 182\).](#)

⁸ OIT, [Qu'est-ce que le travail des enfants.](#)

	<ul style="list-style-type: none"> • Se déroule dans un environnement malsain qui peut, par exemple, exposer les enfants à des substances, agents ou procédés dangereux, ou à des températures, des niveaux de bruit ou des vibrations nuisibles à leur santé ; ou • est soumis à des conditions particulièrement difficiles, telles que le travail pendant de longues heures ou pendant la nuit, ou lorsque l'enfant est déraisonnablement confiné dans les locaux de l'employeur.
7	<p>Niveau de vie décent : Un niveau de vie décent permet le bien-être mental et physique, la sécurité et la participation à la société d'un individu et de sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent l'alimentation, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et autres besoins essentiels, y compris la prise en charge d'événements imprévus.⁹</p>
8	<p>Discrimination : Dans le contexte du travail décent, décisions prises en matière de recrutement, d'emploi ou de cessation d'emploi basées sur les caractéristiques personnelles d'une personne, plutôt que sur ses aptitudes professionnelles. Les caractéristiques personnelles qui ne doivent pas être utilisées comme motif de discrimination comprennent : la race ; la couleur ; la religion ; la caste ; la naissance ; l'ethnicité ; le sexe (y compris le statut de grossesse, l'identité de genre et l'orientation sexuelle) ; l'origine nationale, territoriale ou sociale ; la nationalité ; le handicap ; l'âge ; le statut syndical, l'affiliation ou les activités syndicales ; la situation matrimoniale ; les responsabilités familiales ou de prise en charge ; l'opinion politique ; le statut militaire ou d'ancien combattant ; les informations génétiques ; la maladie ou l'affection sans rapport avec la capacité à exercer les fonctions ; et toute autre caractéristique sans rapport avec la capacité de la personne à exercer les fonctions.</p>
9	<p>Emploi : Aux fins de la présente norme, le terme "emploi" désigne tout personnel employé directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un tiers, au sein de l'organisation ou de ses partenaires commerciaux. Il englobe les relations de l'organisation avec l'ensemble du personnel.</p>
10	<p>Circonstances exceptionnelles : Événements ou circonstances qui perturbent considérablement l'organisation et qui sortent de l'ordinaire et échappent au contrôle de l'employeur, notamment les tremblements de terre, les inondations, les incendies, les urgences nationales, les cas de force majeure ou les périodes</p>

⁹ Coalition Mondiale pour le Salaire Vital, [Qu'est-ce qu'un salaire vital](#).

	d'instabilité politique prolongée. La définition n'inclut pas les périodes de production de pointe prévisibles, les jours fériés ou les fluctuations saisonnières.
11	<p>Frais et coûts liés au recrutement : Tous les frais ou coûts encourus par le personnel pour obtenir un emploi, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou perçus. Ces frais et coûts ne doivent jamais être supportés par le personnel. Ils comprennent, sans s'y limiter¹⁰</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paiements pour des services de recrutement offerts par des recruteurs de main-d'œuvre, qu'ils soient publics ou privés, et tout autre paiement effectué pour le recrutement, l'orientation ou le placement de personnel ; • Autres coûts liés au recrutement du personnel, y compris la publicité, la diffusion d'informations, l'organisation d'entretiens, la soumission de documents pour les autorisations gouvernementales, la confirmation des qualifications, l'organisation du voyage et du transport, et le placement dans l'emploi ; • les frais médicaux, les frais d'assurance, les frais liés aux tests de compétences et de qualification, les frais de formation et d'orientation, les frais d'équipement, les frais de déplacement et d'hébergement, les frais administratifs et les autres frais nécessaires pour que le personnel puisse commencer à travailler ; et • les pots-de-vin/incitations aux recruteurs de main-d'œuvre, aux employeurs ou à d'autres intermédiaires afin de garantir l'emploi. <p><i>Cette liste n'inclut pas les frais et coûts liés à l'emploi et au licenciement, qui ne doivent pas non plus être supportés par le personnel.</i></p>
12	<p>Mécanisme(s) de réclamation : Processus systématique par lequel les parties prenantes peuvent soumettre des réclamations et demander réparation concernant les impacts négatifs réels et potentiels d'une organisation sur les droits de l'homme.¹¹</p>
13	<p>Danger : Une condition ou une situation intrinsèque susceptible de causer un préjudice, une blessure, un problème de santé ou un dommage.</p>
14	<p>Intégrité : Transparence, exactitude, cohérence et respect des principes de la présente norme.</p>

¹⁰ Adapté de l'OIT, « [Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable et Définition des frais de recrutement et coûts connexes](#) ».

¹¹ Adapté des PDNU.

15	<p>Enfant(s) travaillant légalement : Un enfant qui travaille dans l'une des situations autorisées suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Jeune travailleur - Un enfant âgé de plus de 15 ans (ou ayant dépassé l'âge de la scolarité obligatoire, si celui-ci est plus élevé), effectuant un travail conforme aux exigences de la présente norme ; II. Enfant(s) effectuant des travaux légers¹² - Enfants âgés de 13 à 15 ans (12 à 14 ans dans certains pays) effectuant un travail qui : <ul style="list-style-type: none"> a) ne compromet pas la présence de l'enfant à l'école et n'est pas exigeant au point de compromettre son niveau d'éducation, b) ne compromet pas le développement social, moral ou physique de l'enfant et ne constitue pas un danger pour sa santé et son bien-être en général, c) Ne dépasse pas 4 heures par jour ou 14 heures par semaine, d) Ne se produit pas pendant les heures de la nuit, e) Ne se déroule pas pendant les heures nocturnes, f) Prévoit une supervision par un adulte compétent, et g) Satisfait aux exigences de la présente norme ; I. Enfant(s) aidant(s) dans un cadre familial - Enfants aidant les membres de la famille à la maison, à la ferme ou dans l'entreprise, dans le cadre d'un travail qui.. : <ul style="list-style-type: none"> a) ne compromet pas la présence de l'enfant à l'école et n'est pas exigeant au point de compromettre son niveau d'éducation, b) ne compromet pas le développement social, moral ou physique de l'enfant et ne constitue pas un danger pour sa santé et son bien-être en général, c) Ne se déroule pas dans un environnement dangereux pour les enfants ou les jeunes travailleurs, et d) prévoit l'encadrement et la supervision par un membre adulte de la famille immédiate ou un tuteur légal ; II. Enfant(s) travaillant dans le secteur du spectacle - Enfants et jeunes travailleurs du secteur du spectacle soumis à un (des) accord(s) licite(s), qui : <ul style="list-style-type: none"> a) est autorisé par une autorité gouvernementale appropriée, b) est autorisé par un parent ou le tuteur légal de l'enfant ou du jeune travailleur,
----	--

¹² Adapté de la [Convention 138 de l'OIT](#).

	<ul style="list-style-type: none"> c) est autorisé par l'employeur ou l'agent de l'enfant ou du jeune travailleur, d) est autorisé par le jeune travailleur (dans le cas d'un accord de jeune travailleur uniquement), e) ne risque pas de porter atteinte au bien-être social, moral ou physique de l'enfant ou du jeune travailleur, f) limite le nombre d'heures de travail par jour et par an (y compris en prévoyant des périodes de sommeil et de repos adéquates et en limitant le travail de nuit) g) Veille à la santé et à la sécurité de l'enfant ou du jeune travailleur, h) Prévoit la formation continue de l'enfant ou du jeune travailleur, i) prévoit qu'une partie des revenus soit mise de côté dans une fiducie au profit de l'enfant ou du jeune travailleur, j) répond aux exigences de la présente norme, et k) veille à ce que toutes les clauses du contrat soient comprises et respectées par toutes les parties concernées.
16	Revenu de subsistance : Le revenu annuel net nécessaire à un ménage dans un lieu donné pour assurer un niveau de vie décent à tous les membres de ce ménage. ¹³
17	Salaire de subsistance : La rémunération perçue pour une semaine de travail standard par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. ¹⁴
18	Gestion : Rôles dotés d'un pouvoir de décision, y compris le pouvoir d'embaucher, de licencier, de prendre des mesures disciplinaires formelles, de promouvoir et de déterminer les salaires.
19	Peut : Indique une possibilité. Il n'est pas utilisé pour indiquer une permission dans cette norme.
20	Engagement significatif des parties prenantes : Caractérisé par une communication bidirectionnelle, il dépend de la bonne foi des participants des deux côtés. Il est réactif, continu et, dans de nombreux cas, comprend

¹³ Communauté de pratique du revenu d'intégration, [le concept](#).

¹⁴ Coalition Mondiale pour le Salaire Vital, [Qu'est-ce qu'un salaire vital ?](#)

	l'engagement avec les parties prenantes concernées avant que les décisions ne soient prises. ¹⁵
21	Bien-être mental : Se produit lorsqu'un individu peut faire face au stress normal de la vie, travailler de manière productive et apporter une contribution à sa communauté. ¹⁶
22	Heures de nuit : 22h00 - 06h00, ou telles que définies par la législation nationale.
23	Enfant(s) qui ne travaille(nt) pas : Enfant(s) qui ne travaille(nt) pas, par exemple les enfants des crèches, garderies ou écoles fournies par l'employeur, les enfants de la communauté qui peuvent pénétrer par inadvertance dans les zones de travail, les enfants qui accompagnent leurs parents au travail et les enfants du personnel qui vivent dans des environnements liés au travail.
24	Organisation : L'entité responsable du respect des exigences de la présente norme. Les organisations peuvent comprendre : les entreprises, les sociétés, les exploitations agricoles, les plantations, les coopératives, les ONG, les institutions gouvernementales ou toute autre entité susceptible de causer, de contribuer ou d'être directement liée aux impacts négatifs et aux risques liés à la présente norme.
25	Périodique(ment) : (1) À intervalles réguliers, (2) lorsque les circonstances changent, et (3) tel qu'indiqué par le suivi, les plaintes, les non-conformités ou les réclamations.
26	Données personnelles : Toute information concernant une personne identifiée ou identifiable ; une personne identifiable est une personne qui peut être identifiée, directement ou indirectement, par exemple par un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne ou un ou plusieurs facteurs spécifiques à l'identité physique, physiologique, génétique, mentale, économique, culturelle ou sociale de cette personne. ¹⁷
27	Personnel : Toute personne, à quelque niveau que ce soit, travaillant pour une organisation ou ses partenaires commerciaux. Cela inclut, sans s'y limiter, les directeurs, les cadres, les gestionnaires, les superviseurs, les travailleurs, les

¹⁵ Adapté des [Principes directeurs de l'OCDE relatifs au devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](#).

¹⁶ OMS, [Santé et bien-être](#).

¹⁷ [Règlement général sur la protection des données \(RGPD\)](#).

	<p>apprentis, les stagiaires, les jeunes travailleurs, les enfants effectuant des travaux légers ou des divertissements (mais pas les enfants aidant dans un cadre familial), et le personnel sous contrat directement par l'organisation. Il comprend les individus de l'économie informelle, les travailleurs migrants avec ou sans papiers, et d'autres personnes travaillant pour l'organisation ou ses partenaires commerciaux, qui ne sont pas nécessairement pris en compte dans la définition traditionnelle du "personnel", y compris :</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Le personnel indirect : Les personnes qui fournissent de la main-d'œuvre à l'organisation et qui sont engagées par l'intermédiaire d'un tiers ou sont indépendantes (par exemple, le personnel engagé par l'intermédiaire d'un recruteur ou d'une société de recrutement, les chauffeurs, les travailleurs à domicile, les petits exploitants agricoles, les travailleurs occasionnels et le personnel de sécurité, d'entretien, de conciergerie, de cantine ou les spécialistes, etc II. Personnel requis par le gouvernement : Le personnel, qu'il soit engagé directement ou indirectement avec l'organisation, dont le travail est administré ou coordonné conformément aux exigences spécifiées par une entité gouvernementale (ou une autorité désignée par une entité gouvernementale) (par exemple, les programmes de placement du personnel ou d'aide à la communauté). <p>Aux fins de la présente norme, le personnel est le principal détenteur de droits.</p>
28	<p>Bien-être psychosocial : Le sentiment d'être en mesure de participer pleinement au travail sans être importuné et d'être capable de s'exprimer, de prendre des risques et de faire des erreurs sans craindre de conséquences négatives.¹⁸</p>
29	<p>Remédiation : Rétablissement de personnes ou de communautés dans une situation équivalente, ou aussi proche que possible, de la situation dans laquelle elles se seraient trouvées si un impact négatif ne s'était pas produit, y compris par une compensation financière ou non financière et des actions visant à empêcher la réapparition de l'impact.¹⁹</p>

¹⁸ Adapté de : Edmondson, Amy. "[Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams](#)" (Sécurité psychologique et comportement d'apprentissage dans les équipes de travail). Administrative Science Quarterly.

¹⁹ Adapté des Principes Directeurs de [l'OCDE pour des chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure](#).

30	Respecter : Éviter de causer ou de contribuer à des impacts négatifs et traiter les impacts négatifs réels et potentiels que l'organisation cause, auxquels elle contribue ou auxquels elle est directement liée. ²⁰
31	Risque(s) : Mesure de la gravité des impacts négatifs réels et de la probabilité et de la gravité des impacts négatifs potentiels.
32	Facteur(s) de risque : caractéristiques, conditions ou comportements qui augmentent la probabilité ou la gravité des incidences négatives.
33	Gravité : L'échelle, la portée ou le caractère irrémédiable d'un impact négatif potentiel, compte tenu de sa gravité, du nombre d'individus potentiels ou réels affectés, de son irréversibilité et de toute limite à la capacité de rétablir les individus affectés dans une situation équivalente à celle qui prévalait avant l'impact dans un délai raisonnable. ²¹
34	Doit : Dans la présente norme, le terme "doit" indique une exigence.
35	Partie(s) prenante(s) : Toute personne ou organisation susceptible d'affecter ou d'être affectée par les actions et les décisions d'une entreprise. L'accent est mis en premier lieu sur les parties prenantes affectées ou potentiellement affectées, c'est-à-dire les personnes dont les droits de l'homme ont été ou peuvent être affectés par les activités, les produits ou les services d'une entreprise. Les parties prenantes concernées comprennent les travailleurs, les communautés et leurs représentants, y compris les syndicats, les organisations de la société civile et d'autres personnes ayant une expérience et une expertise en matière d'impact des entreprises sur les droits de l'homme. ²²
36	Direction générale : Le groupe ou la/les personne(s) ayant le pouvoir de prendre des décisions financières et politiques pour l'organisation. Il peut s'agir ou non de l'organe suprême de décision.
37	Travailleur(s) : Tout le personnel non cadre, y compris les cadres subalternes, les chefs d'équipe ou les superviseurs qui ont un pouvoir de coordination et non de

²⁰ Adapté des PDNU.

²¹ Adapté du [Principes Directeur de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure.](#)

²² PDNU.

	décision, ainsi que des taux de rémunération et des avantages similaires à ceux des autres travailleurs.
38	Organisation(s) de travailleurs : Les organisations dirigées par des travailleurs, y compris les syndicats et les groupes de défense, organisées dans le but de promouvoir et de défendre les droits et les intérêts des travailleurs, y compris par le biais d'un engagement avec la direction.
39	Environnement(s) de travail : Espace physique ou virtuel où le personnel travaille ou est tenu d'être présent dans le cadre de son rôle ou pour répondre aux exigences de son rôle. Les environnements liés au travail comprennent <ul style="list-style-type: none"> • Poste de travail ou lieu de travail ; • Logement fourni et subventionné par l'employeur ; • Transport fourni par l'employeur ; • Plateformes de communication en ligne utilisées dans le cadre du travail du personnel ; • Lieux publics ou extérieurs que le personnel visite dans le cadre de ses fonctions ; • Espaces de loisirs, de vestiaires, de garde d'enfants et de restauration mis à disposition par l'employeur ; • Installations sanitaires fournies par l'employeur ; • Espaces utilisés par les travailleurs à domicile et les travailleurs à distance ; • Et d'autres encore.
40	Personne(s) liée(s) au travail : Les personnes avec lesquelles le personnel peut interagir dans le cadre de son rôle, soit sur le lieu de travail, soit dans l'exercice de ses fonctions, soit dans le cadre de sa relation avec son employeur. Il s'agit de l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux (y compris les clients, les fournisseurs et les prestataires de services) et des tiers agissant au nom de l'organisation ou de la direction.