

Introduction

1. Le Cadre de durabilité de l'IFC présente l'engagement stratégique de la Société pour promouvoir un développement durable, et fait partie intégrante de la démarche suivie par l'institution pour gérer les risques. Le Cadre se compose de la Politique de durabilité environnementale et sociale, des Normes de performance correspondantes et de la Politique d'accès à l'information de l'IFC. La Politique de durabilité environnementale et sociale décrit les engagements, les rôles et les responsabilités de l'IFC en ce domaine. La Politique d'accès à l'information représente l'engagement de l'IFC pour promouvoir la transparence et une bonne gouvernance dans le cadre de ses opérations, et présente les conditions de divulgation des informations qui lui incombent au titre de ses investissements et de ses services-conseil. Les Normes de performance sont destinées aux clients, auxquels elles fournissent des directives pour l'identification des risques et des impacts, et ont été conçues pour les aider à éviter, atténuer et gérer les risques et les impacts de manière à poursuivre leurs activités de manière durable. Elles couvrent également, à cet égard, les obligations des clients de collaborer avec les parties prenantes et communiquer des informations concernant les activités au niveau du projet. L'IFC exige de ses clients qui bénéficient de ses investissements directs, (y compris les financements sur projet et les financements aux entreprises accordés par le biais d'intermédiaires financiers), qu'ils appliquent les Normes de performance pour gérer les risques et les impacts environnementaux et sociaux de manière à renforcer les opportunités de développement. L'IFC a recours au Cadre de durabilité en même temps qu'à d'autres stratégies, politiques et initiatives pour guider ses activités de manière à atteindre ses objectifs globaux de développement. Les Normes de performance peuvent également être appliquées par d'autres institutions financières.

2. Conjointement, les huit Normes de performance définissent les critères que doit satisfaire un client¹ pendant toute la durée de vie d'un investissement de l'IFC :

Norme de performance 1 : Évaluation et gestion des risques et des impacts
environnementaux et sociaux

Norme de performance 2 : Main-d'œuvre et conditions de travail

Norme de performance 3 : Utilisation rationnelle des ressources et prévention de la pollution

Norme de performance 4 : Santé, sécurité et sûreté des communautés

Norme de performance 5 : Acquisition de terres et réinstallation involontaire

Norme de performance 6 : Conservation de la biodiversité et gestion durable des
ressources naturelles vivantes

Norme de performance 7 : Peuples autochtones

Norme de performance 8 : Patrimoine culturel

3. La Norme de performance 1 établit l'importance : (i) d'une évaluation intégrée permettant d'identifier les impacts, risques et opportunités associés à un projet sur le plan environnemental et social ; (ii) de la participation réelle des communautés grâce à la diffusion d'informations concernant le projet et à la consultation des communautés locales sur les questions qui les touchent directement ; et (iii) de la gestion par le client de la performance environnementale et sociale pendant toute la durée de vie du projet. Les Normes de performance 2 à 8 établissent les objectifs et les exigences pour prévoir et éviter les impacts négatifs que pourraient subir les travailleurs, les communautés et l'environnement et, s'il n'est pas possible d'éviter ces impacts, les minimiser et, enfin dédommager/compenser les risques et les impacts de manière appropriée. Bien que tous les risques

¹ Le terme « client » est utilisé au sens large dans toutes les Normes de performance pour désigner la partie responsable de l'exécution et de l'exploitation du projet financé, ou le bénéficiaire du financement, selon la structure du projet et le type de financement accordé. Le terme « projet » est défini dans la Norme de performance 1.

et impacts pertinents qui peuvent exister sur le plan environnemental et social doivent être examinés dans le cadre de l'évaluation, les Normes de performance 2 à 8 décrivent les risques et impacts environnementaux et sociaux potentiels auxquels il importe de porter une attention particulière. Lorsque des risques et des impacts environnementaux et sociaux sont identifiés, le client est tenu de les gérer par le biais de son Système de gestion environnementale et sociale (SGES) conformément aux dispositions de la Norme de performance 1.

4. La Norme de performance 1 s'applique à tous les projets posant des risques ou ayant des impacts environnementaux et sociaux. Selon les circonstances dans lesquelles se déroule le projet, d'autres Normes de performance peuvent également être applicables. Les Normes de performance doivent être considérées conjointement et donner lieu à des renvois entre elles, si nécessaire. La section de chaque Norme de performance décrivant les exigences de ladite Norme s'applique à toutes les activités financées dans le cadre du projet, à moins qu'il n'en soit disposé autrement dans les dispositions spécifiques présentées dans chaque paragraphe. Les clients sont encouragés à utiliser le SGES établi en application de la Norme de performance 1 à toutes les activités et de leur projet quelle que soit la source de leur financement. Un certain nombre de domaines qui se retrouvent dans tous les secteurs d'activités, tels que le changement climatique, les questions de parité hommes-femmes, les droits de la personne humaine et l'eau, sont pris en compte dans plusieurs Normes de performance.

5. Outre qu'ils doivent satisfaire aux exigences des Normes de performance, les clients doivent se conformer au droit national applicable, y compris les textes d'application des obligations incombant aux pays hôte en vertu du droit international.

6. Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires du Groupe de la Banque mondiale (Directives ESS) sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques internationales, de portée générale ou concernant une branche d'activité particulière. L'IFC utilise les Directives ESS en tant que source d'information technique durant l'évaluation du projet. Les Directives ESS indiquent les mesures et les niveaux de performance qui sont normalement considérées acceptables par l'IFC, et qui sont généralement considérés réalisables dans de nouvelles installations avec les technologies existantes à un coût raisonnable. Dans le contexte des projets financés par l'IFC, l'application des Directives ESS aux installations existantes peut donner lieu à la fixation d'objectifs particuliers à un site, ainsi qu'un calendrier approprié pour la réalisation des objectifs. Le processus d'évaluation environnementale peut recommander des mesures et des niveaux différents (supérieurs ou inférieurs) qui, s'ils sont jugés acceptables par l'IFC, deviennent les exigences particulières pour le projet ou pour le site. Les Directives générales ESS présentent des informations sur les questions liées à l'environnement, la santé et la sécurité de portée générale qui ne se limitent pas au cadre d'une branche d'activité particulière. Elles peuvent être utilisées conjointement aux Directives pertinentes pour le secteur considéré. Les Directives ESS peuvent être mises à jour périodiquement.

7. Si les seuils et normes stipulés dans les réglementations du pays hôte diffèrent de ceux indiqués dans les Directives ESS, les plus rigoureuses sont retenues pour les projets menés dans ce pays. Si des niveaux moins contraignants que ceux des Directives ESS peuvent être retenus pour des raisons particulières dans le contexte du projet, une justification détaillée pour chacune de ces alternatives doit être présentée dans le cadre de l'évaluation environnementale du site considéré. Cette justification doit montrer que les niveaux de performance proposés permettent de protéger la santé de la population humaine et l'environnement.

8. Une série de huit Notes d'orientation, correspondant chacune à une Norme de performance, et une Note d'interprétation supplémentaire pour les intermédiaires financiers fournissent des directives

Norme de performance 2

Main-d'œuvre et conditions de travail

1^{er} janvier 2012

sur les exigences énoncées dans les Normes de performance, ainsi que des documents de référence et des informations sur les bonnes pratiques de durabilité pour aider les clients à améliorer la performance de leur projet. Ces notes d'Orientation/Interprétation peuvent être mises à jour périodiquement.

Introduction

1. La Norme de performance 2 reconnaît que la poursuite de la croissance économique par la création d'emplois et de revenus doit être équilibrée avec la protection des droits fondamentaux¹ des travailleurs. La main-d'œuvre constitue un précieux atout pour toute entreprise, et une saine gestion des relations avec les travailleurs représente un facteur essentiel de durabilité pour l'entreprise. Le fait de ne pas établir et favoriser une saine gestion des relations entre la direction et les travailleurs peut compromettre l'engagement et la fidélisation des travailleurs ainsi que la réussite d'un projet. À l'inverse, par une relation constructive entre les travailleurs et la direction, le traitement équitable des travailleurs et la garantie de conditions de travail sûres et saines, les clients peuvent créer des avantages tangibles, tels que l'amélioration de l'efficacité et de la productivité de leurs activités.

2. Les exigences exposées dans la présente Norme de performance ont en partie été orientées par un certain nombre de conventions et instruments internationaux, notamment ceux de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et des Nations unies (ONU)².

Objectifs

- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs.
- Établir, maintenir et améliorer les relations entre les travailleurs et la direction.
- Promouvoir le respect du droit national du travail et de l'emploi.
- Protéger les travailleurs, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme les enfants, les travailleurs migrants, les travailleurs recrutés par des tierces parties et les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement du client.
- Promouvoir des conditions de travail sûres et saines et protéger la santé des travailleurs.
- Éviter le recours au travail forcé.

Champ d'application

3. L'applicabilité de cette Norme de performance est définie au cours du processus d'évaluation des risques et impacts environnementaux et sociaux, tandis que la mise en œuvre des mesures nécessaires pour répondre aux exigences de cette Norme de performance est gérée par le système de gestion environnementale et sociale du client. Ces exigences sont décrites dans la Norme de performance 1.

¹ Tels qu'ils sont régis par les Conventions de l'OIT énumérées dans la note 2 ci-dessous.

² Il s'agit des conventions suivantes :

La Convention 87 de l'OIT sur la liberté d'association et la protection du droit d'organisation

La Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective

La Convention 29 de l'OIT sur le travail forcé

La Convention 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé

La Convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum (pour être employé)

La Convention 182 de l'OIT sur les pires formes du travail des enfants

La Convention 100 de l'OIT sur l'égalité de la rémunération

La Convention 111 de l'OIT sur la discrimination (emploi et profession)

La Convention de l'ONU sur les droits de l'enfant, article 32.1

La Convention de l'ONU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille

4. Le champ d'application de la présente Norme de performance est fonction du type de relation de travail existant entre le client et le travailleur. Elle s'applique aux travailleurs employés directement par le client (travailleurs directs), aux travailleurs employés par l'intermédiaire de tierces parties pour effectuer des tâches qui sont directement liées aux processus opérationnels essentiels³ du projet pendant une durée importante (travailleurs sous contrat), ainsi qu'aux travailleurs employés par les fournisseurs primaires du client (travailleurs de la chaîne d'approvisionnement)⁴.

Travailleurs employés directement

5. Dans le cas des travailleurs employés directement par le client, celui-ci se conforme aux exigences des paragraphes 8 à 23 de la présente Norme de performance.

Travailleurs contractuels

6. Dans le cas des travailleurs contractuels, le client se conforme aux exigences des paragraphes 23 à 26 de la présente Norme de performance.

Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement

7. Dans le cas des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, le client se conforme aux exigences des paragraphes 27 à 29 de la présente Norme de performance.

Exigences

Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs

Politiques et procédures des ressources humaines

8. Le client adoptera des politiques et procédures de ressources humaines, adaptées à la taille de son organisation et à son effectif, qui décriront son approche en matière de gestion des travailleurs. Ces politiques et procédures doivent être conformes aux exigences de la présente Norme de performance et aux lois nationales en vigueur.

9. Le client fournit aux travailleurs des informations, étayées par des documents, claires et faciles à comprendre sur leurs droits en vertu du droit national du travail et de l'emploi et de toute convention collective applicable, y compris sur leurs droits en matière d'horaire de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et de prestations sociales au début de la relation de travail et lorsqu'un changement important survient.

Conditions de travail et modalités d'emploi

10. Si le client a conclu une convention collective avec une organisation de représentation des travailleurs, cette convention sera respectée. En l'absence de conventions de cette nature ou si celles-ci ne traitent pas des conditions de travail et modalités d'emploi⁵, le client fournira des conditions d'emploi et de travail raisonnables⁶.

³ Les processus opérationnels essentiels constituent les processus de production et/ou de service qui sont essentiels pour une activité opérationnelle précise sans lesquels l'activité n'aurait pas pu se poursuivre.

⁴ Les fournisseurs primaires sont ces premiers fournisseurs qui fournissent des biens ou matériaux qui sont essentiels aux principales fonctions commerciales.

⁵ Des exemples de conditions et de modalités d'emploi comprennent les salaires et les prestations sociales ; les retenues sur salaire ; les heures de travail ; les dispositions relatives aux heures supplémentaires et leur rémunération ; les pauses ; les jours de repos ; et les congés maladie ; les congés de maternité ; les vacances et les jours fériés.

⁶ Les conditions de travail et les modalités d'emploi raisonnables peuvent être évaluées en rapport avec (i) les conditions établies pour le travail du même type dans le domaine ou branche d'activité concernés dans la zone/région où le travail est effectué ; (ii) la convention collective ou autre négociation reconnue entre les

11. Le client identifiera les travailleurs migrants et veillera à ce qu'ils soient engagés selon des modalités comparables à celles des travailleurs non migrants engagés pour effectuer le même type de travail.

12. Lorsque des services d'hébergement⁷ seront fournis aux travailleurs qui entrent dans le champ d'application de la présente Norme de performance, le client adoptera et appliquera des politiques sur la qualité et la gestion de ces logements et la fourniture de services de base⁸. Les services d'hébergement sont fournis d'une manière conforme aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Les dispositions relatives à l'hébergement des travailleurs ne doivent pas limiter leur liberté de mouvement ou d'association.

Organisations des travailleurs

13. Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à constituer et à adhérer à des organisations de travailleurs de leur choix sans interférence et à négocier collectivement, le client se conformera au droit national. Lorsque le droit national impose des restrictions importantes en matière de représentation des travailleurs, le client permettra aux travailleurs de recourir à d'autres moyens d'expression de leurs griefs et protégera leurs droits en matière de conditions de travail et modalités d'emploi. Le client ne doit pas tenter d'influencer indûment ces moyens ou de les contrôler.

14. Dans l'un ou l'autre cas décrit au paragraphe 13 de la présente Norme de performance et si le droit national est silencieux sur ce point, le client ne dissuadera pas les travailleurs de constituer aux organisations de leur choix ou d'y adhérer ni de négocier collectivement, et n'effectuera aucune discrimination ni aucune représailles à l'encontre des travailleurs qui participent ou envisagent de participer à de telles organisations et qui négocient collectivement. Le client collaborera avec de tels représentants des travailleurs et de telles organisations de travailleurs et leur fournira en temps opportun l'information dont ils ont besoin pour négocier efficacement. Les organisations de travailleurs sont censées représenter équitablement les travailleurs constituant la main-d'œuvre.

Non-discrimination et égalité des chances

15. Le client ne prendra pas de décision de recrutement sur la base de caractéristiques personnelles⁹ sans rapport avec les besoins inhérents au poste à pourvoir. Le client fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail, par exemple, le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les prestations sociales), des conditions de travail et des modalités d'emploi, de l'accès à la formation, de l'affectation du travail, de la promotion, de la cessation de service ou du départ à la retraite et des mesures disciplinaires. Le client prendra des mesures pour prévenir le harcèlement et faire face à celui-ci, l'intimidation et/ou l'exploitation, en particulier des femmes. Les principes de non-discrimination s'appliquent aux travailleurs migrants.

organisations des employeurs et les représentants des travailleurs dans le domaine ou branche d'activité concernés ; (iii) à une décision arbitrale ; ou (iv) aux conditions établies par la législation nationale.

⁷ Ces services peuvent être fournis soit directement par le client soit par des tierces parties.

⁸ Les exigences relatives aux services de base font référence à l'espace minimal, à l'approvisionnement en eau, à des services d'évacuation d'eaux usées et de déchets adéquats, à une protection appropriée contre la chaleur, le froid, l'humidité, le bruit, le feu et les animaux vecteurs de maladies, à des installations sanitaires et d'hygiène adéquates, ainsi qu'à une ventilation, des équipements pour la cuisine et le stockage, de l'éclairage naturel et artificiel et, dans certains cas, des services médicaux.

⁹ Telles que le sexe, la race, la nationalité, l'origine ethnique, la religion ou les croyances, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

16. Dans les pays où le droit national contient des dispositions relatives à la non-discrimination en matière d'emploi, le client respectera le droit national. Lorsque le droit national est silencieux sur la non-discrimination en matière d'emploi, le client se conformera à la présente Norme de performance. Lorsque le droit national n'est pas compatible avec la présente Norme de performance, le client est encouragé à mener ses activités conformément à l'intention du paragraphe 15 ci-dessus sans contrevenir aux lois en vigueur.

17. Des mesures spéciales de protection ou d'assistance à la réparation de pratiques passées de discrimination ou de sélection pour un poste spécifique, reposant sur les besoins inhérents à ce poste, ne sont pas réputées constituer des actes de discrimination, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

Licenciement collectif

18. Avant de procéder à des licenciements collectifs¹⁰, le client analysera des solutions alternatives à la suppression de postes¹¹. Si l'analyse ne permet pas de trouver d'alternatives à la suppression de postes, le client élaborera et mettra en œuvre un plan de licenciement pour atténuer les conséquences sur les travailleurs touchés. Le plan de licenciement sera basé sur le principe de non-discrimination et reflètera la consultation du client avec les travailleurs, leurs organisations et, le cas échéant, avec les pouvoirs publics. Le client se conformera aux accords conclus dans le cadre de conventions collectives s'il en existe. Le client se conformera à toutes les exigences juridiques et contractuelles relatives à la notification des pouvoirs publics, à la communication d'informations aux travailleurs et à leurs organisations ainsi qu'à la consultation avec ces derniers.

19. Le client devra s'assurer que tous les travailleurs sont avisés en temps opportun de leur licenciement et de leurs indemnités de départ prévues par la loi et les conventions collectives. Tous les arriérés de salaire, les prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite et les avantages de celle-ci sont versés aux travailleurs (i) au moment ou avant la fin de leur relation de travail avec le client, (ii) le cas échéant, au profit des travailleurs, ou (iii) conformément à un échéancier convenu dans une convention collective. Lorsque les paiements sont versés au profit des travailleurs, les preuves de tels paiements leur sont fournies.

Mécanisme de règlement des griefs

20. Le client mettra à la disposition des travailleurs (et de leurs organisations, le cas échéant) un mécanisme de règlement des griefs leur permettant de faire valoir leurs préoccupations concernant le lieu de travail. Le client informera les travailleurs de l'existence de ce mécanisme au moment de l'embauche et le rendra facilement accessible à tous. Le mécanisme doit faire intervenir la direction à un niveau approprié et répondre rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent qui prévoit un retour d'informations aux intéressés, sans représailles. Ce mécanisme devra aussi permettre le dépôt et le traitement des plaintes anonymes. Le mécanisme ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes, ni se substituer aux mécanismes de règlement des griefs mis en place par des conventions collectives.

¹⁰ Les licenciements collectifs font référence à toutes les pertes d'emploi multiples qui découlent d'une raison d'ordre économique, technique ou organisationnel ou de toute autre raison non liée à la performance des travailleurs ou à des raisons personnelles.

¹¹ Les exemples d'autres options peuvent comprendre des programmes de réduction de temps de travail négociés, des programmes de renforcement des capacités des travailleurs, des travaux d'entretien de longue durée pendant les périodes de faible production, etc.

Protection de la main-d'œuvre

Travail des enfants

21. Le client n'emploiera pas d'enfants d'une manière qui revient à les exploiter économiquement ou dont il est probable qu'elle soit dangereuse ou qu'elle entrave l'éducation de l'enfant ou qu'elle soit préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Le client identifie la présence de toutes les personnes de moins de 18 ans. Si la législation nationale prévoit l'emploi des mineurs, le client respecte les lois qui lui sont applicables. Les enfants de moins de 18 ans ne sont pas recrutés pour effectuer un travail dangereux¹². Toutes les personnes de moins de 18 ans seront assujetties à une évaluation appropriée des risques encourus et à des suivis réguliers de santé, des conditions de travail et des heures de travail.

Travail forcé

22. Le client n'aura pas recours au travail forcé, qui est défini comme étant tout travail ou service qui n'est pas exécuté volontairement, mais extorqué à une personne par la menace d'application de la force ou d'une pénalité. Cette définition couvre toutes sortes de travail involontaire ou obligatoire tel que le travail gratuit en remboursement de dettes, la servitude pour dettes ou des arrangements de travail analogues. Le client n'emploiera pas en toute connaissance de cause des travailleurs victimes de la traite de personnes¹³.

Hygiène et sécurité du travail

23. Le client fournira à ses travailleurs un environnement de travail sûr et sain, compte tenu des risques inhérents à son secteur d'activité et aux dangers particuliers de ses espaces de travail, notamment les dangers physiques, chimiques, biologiques et radiologiques, et les dangers spécifiques encourus par les femmes. Le client prendra des mesures destinées à prévenir les accidents, blessures et maladies résultant du travail, associés au travail ou se produisant dans le cadre du travail en minimisant autant qu'il sera raisonnablement possible les causes de ces dangers. Conformément aux bonnes pratiques internationales de la branche d'activité¹⁴, (telles qu'elles sont reflétées dans diverses sources reconnues au plan international, comme les Directives sur l'environnement, la santé et la sécurité du Groupe de la Banque mondiale, le client traitera d'aspects comprenant : (i) l'identification des dangers potentiels pour les travailleurs, notamment ceux qui sont susceptibles de constituer une menace pour leurs vies ; (ii) la mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination des situations ou des substances dangereuses ; (iii) la formation des travailleurs ; (iv) la consignation par écrit des accidents, maladies et incidents du travail et la rédaction de rapports à leur sujet ; et (v) les dispositions en matière de prévention des situations d'urgence et de préparation et de réaction à ces

¹² Les exemples d'activités professionnelles dangereuses comprennent le travail (i) avec une exposition à l'abus physique, psychologique ou sexuel ; (ii) sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des endroits confinés ; (iii) avec des machines, équipements et outils dangereux ou impliquant la manipulation de lourdes charges ; (iv) dans des environnements malsains exposant le travailleur à des substances dangereuses ou à des agents, processus, températures, bruit ou vibrations nocifs pour la santé ; ou (v) dans des conditions difficiles telles que de longues heures, le travail se poursuivant tard dans la nuit ou le confinement par l'employeur.

¹³ La traite de personnes se définit comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou la réception de personnes au moyen de menaces ou de l'utilisation de la force ou d'autres formes de coercition, d'enlèvement, de fraude, de tromperie, d'abus de pouvoir ou de l'exploitation d'une position de vulnérabilité, ou le fait de donner ou de recevoir des paiements ou des avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant le pouvoir sur une autre personne, à des fins d'exploitation. Les femmes et les enfants sont particulièrement vulnérables aux pratiques de traite de personnes.

¹⁴ Définies comme l'exercice de compétences professionnelles, de diligence, de prudence et de prévoyance qu'il est raisonnable d'attendre de la part de professionnels compétents et expérimentés participant au même type d'activités dans les mêmes circonstances ou des circonstances similaires, au plan mondial ou régional.

situations. Pour en savoir plus sur l'état de préparation et la réponse aux situations d'urgence, se reporter à la Norme de performance 1.

Travailleurs employés par des tierces parties

24. En ce qui concerne les travailleurs contractuels, le client déploiera des efforts raisonnables au plan commercial pour s'assurer que les tierces parties qui engagent ces travailleurs sont des entreprises de bonne réputation et légitimes et qu'elles ont des SGES appropriés pour mener leurs activités de manière conforme aux exigences de la présente Norme de performance, à l'exception des paragraphes 18 à 19 ainsi que 27 à 29.

25. Le client mettra en place des politiques et procédures pour gérer et suivre la performance desdits tiers employeurs conformément aux exigences de la présente Norme de performance. De plus, le client déploiera des efforts raisonnables au plan commercial pour incorporer ces exigences dans les accords contractuels avec ces tiers employeurs.

26. Le client veillera à ce que les travailleurs contractuels visés par les paragraphes 24 et 25 de la présente Norme de performance, aient accès à un mécanisme de règlement des griefs. Si la tierce partie n'est pas en mesure de fournir à ces travailleurs un mécanisme de règlement des griefs, le client met son propre mécanisme de règlement des griefs au service des travailleurs fournis par la tierce partie.

Chaîne d'approvisionnement

27. S'il existe un risque élevé de travail des enfants ou de travail forcé¹⁵ dans la chaîne d'approvisionnement primaire, le client identifiera ces risques conformément aux paragraphes 21 et 22 plus haut. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont identifiés, le client prendra des mesures appropriées pour y remédier. Le client suivra sa chaîne d'approvisionnement primaire sur une base continue de manière à identifier tout changement significatif pouvant y survenir, et si de nouveaux risques de travail des enfants et/ou de travail forcé sont identifiés, le client prendra des mesures appropriées pour y remédier.

28. De plus, lorsqu'il y a un risque élevé d'importants problèmes de sécurité pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, le client adoptera des procédures et des mesures d'atténuation pour s'assurer que les fournisseurs primaires au sein de la chaîne d'approvisionnement agissent pour prévenir ou corriger les situations pouvant entraîner la mort.

29. La capacité du client à faire pleinement face à ces risques sera fonction du niveau de contrôle sur la gestion ou d'influence exercé par le client sur ses fournisseurs primaires. En l'absence de moyens de recours, le client réoriente au fil du temps la chaîne d'approvisionnement primaire du projet vers des fournisseurs pouvant établir qu'ils se conforment à la présente Norme de performance.

¹⁵ Le risque potentiel de travail des enfants et de travail forcé sera déterminé lors du processus d'identification des risques et impacts, conformément à la Norme de performance 1.