

Cadre de durabilité environnementale et sociale

Norme 8 – Emploi et conditions de travail

Projet – 3 juin 2021

Le présent document est publié à titre d'information uniquement.

En cas de divergences entre les différentes versions linguistiques,
la version anglaise du document fait foi.

Glossaire

Les termes utilisés dans les présentes normes ont les significations suivantes :

« abus sexuel »	Atteinte physique réelle de nature sexuelle, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou menace d'une telle atteinte. Les relations sexuelles avec un enfant (défini par la Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant comme tout être humain âgé de moins de 18 ans) relèvent de l'abus sexuel, quel que soit l'âge de maturité ou de consentement retenu localement. Une erreur sur l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense.
« ayants droit »	Du point de vue des droits humains, tous les individus et groupes de population qui peuvent revendiquer valablement des droits fondamentaux. Dans le contexte des projets de la BEI, les personnes (habitants, travailleurs, etc.) qui subissent, effectivement ou potentiellement, des effets négatifs du projet.
« dialogue avec les parties prenantes »	Processus inclusif et itératif qui implique, à des degrés divers, l'identification et l'analyse des parties prenantes, la planification du dialogue, la divulgation d'informations, une consultation constructive et un dispositif garantissant l'accès aux mécanismes de plainte et de recours.
« exploitation sexuelle »	Le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, notamment en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.
« groupes vulnérables »	Groupes ou personnes susceptibles d'être plus durement touchés que d'autres par les incidences du projet en raison de leurs caractéristiques socio-économiques, à savoir, entre autres, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre, la caste, les origines raciales, ethniques, autochtones ou sociales, les caractéristiques génétiques, l'âge, la naissance, le handicap, la religion ou les croyances, les opinions politiques ou autres, le militantisme, l'appartenance à une minorité nationale, à un syndicat ou à toute autre forme d'organisation de travailleurs, la propriété, la nationalité, la langue, l'état civil, l'état de santé, le statut de migrant ou le statut économique.
« harcèlement sexuel »	Toute forme de conduite indésirable verbale, non verbale ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
« hiérarchie des mesures d'atténuation »	Mesures destinées à éviter, empêcher et réduire tout effet néfaste notable et, si nécessaire, remédier aux incidences résiduelles sur les personnes – particuliers, collectivités, travailleurs – touchées par un projet et sur l'environnement, ou les compenser. Lorsqu'elle concerne les droits humains, la hiérarchie des mesures d'atténuation repose sur le principe consistant à remédier aux incidences plutôt qu'à les compenser.
« parties prenantes »	Personnes et (ou) communautés qui i) sont directement ou indirectement touchées par un projet, y compris leurs représentants légitimes ; ou ii) qui y ont un intérêt ou peuvent l'influencer de façon positive ou négative ; et iii) la main-d'œuvre du projet.
« projet »	Ensemble défini de travaux, de biens, de services et (ou) d'activités économiques pour lequel un financement de la BEI est recherché, soit directement, soit dans le cadre d'une structure de financement intermédiaire pour un sous-projet/investissement sous-jacent, tel qu'approuvé par les instances dirigeantes de la BEI.
« promoteur »	Contrepartie de la BEI mettant en œuvre un projet, telle que définie dans le contrat de financement.
« questions sociales »	Questions relatives aux travailleurs et aux personnes ou groupes touchés par le projet, en rapport avec a) les normes 6 à 10 ; et b) les enjeux transversaux tels que les droits humains, le dialogue avec les parties

	prenantes, l'égalité entre les femmes et les hommes, le renforcement de la résilience, en particulier dans les situations de conflit et de fragilité, et l'inclusion sociale.
« sexospécifique »	Renvoie aux attributs, attentes, normes et possibilités de nature sociale, comportementale et culturelle associés à la classification entre masculin et féminin ou à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.
« vulnérabilité »	Caractéristique liée à un contexte en particulier et déterminée par la conjonction de trois facteurs : i) l'exposition à des risques et à des incidences négatives ; b) la sensibilité à ces risques et incidences ; c) la capacité d'adaptation.

PROJET

NORME 8 – EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

INTRODUCTION

1 Le personnel est une ressource fondamentale pour toute entreprise. Une gestion saine des ressources humaines et des relations au travail est essentielle pour la durabilité des pratiques professionnelles, la création d'emplois et la croissance économique inclusive. La mise en place de conditions de travail justes, sûres, saines et fondées sur le respect des droits des travailleurs favorise l'efficacité et la productivité. À l'inverse, l'impossibilité de créer et d'entretenir de bonnes relations au travail peut nuire à la motivation de la main-d'œuvre et empêcher la réalisation efficace des projets.

OBJECTIFS

- 2 Cette norme énonce les responsabilités du promoteur en matière d'évaluation, de gestion et de suivi des incidences et des risques en rapport avec la main-d'œuvre que présentent les projets. Elle reconnaît les travailleurs en tant qu'ayants droit.
- 3 La norme précise les exigences conformes aux droits et aux principes des huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT)¹ et du Socle européen des droits sociaux². Elle a pour but d'établir des exigences minimales que les lignes directrices et les procédures inhérentes au projet doivent satisfaire, notamment :
- assurer le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances et de traitement des travailleurs, en particulier de ceux qui sont exposés à des risques spécifiques du fait de caractéristiques socio-économiques propres au contexte³ ;
 - empêcher le recours au travail forcé⁴ et au travail des enfants⁵ ;
 - respecter les principes de liberté d'association et de convention collective des travailleurs en accord avec le droit national ;
 - protéger et promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
 - promouvoir une bonne relation de gestion des travailleurs⁶ ;
 - veiller à ce que les travailleurs disposent de moyens accessibles et efficaces pour faire entendre et traiter leurs préoccupations d'ordre professionnel.

¹ Les huit conventions fondamentales sont les suivantes : 1. [Convention C087 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 \(n° 87\) \(ilo.org\)](#), 2. [Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 \(n° 98\)](#), 3. [Convention sur le travail forcé, 1930 \(n° 29\) \(et son protocole de 2014\)](#), 4. [Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 \(n° 105\)](#), 5. [Convention sur l'âge minimum, 1973 \(n° 138\)](#), 6. [Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 \(n° 182\)](#), 7. [Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 \(n° 100\)](#) et 8. [Convention concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958 \(n° 111\)](#). Pour de plus amples informations, veuillez consulter la page suivante : <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>.

² https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr.

³ Y compris, sans s'y limiter, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre, la caste, l'origine ethnique, autochtone ou sociale, l'âge, le handicap, la religion ou les croyances, les opinions politiques ou autres, le militantisme, l'appartenance à un syndicat ou à toute autre forme d'organisation de travailleurs, la nationalité, la langue, l'état civil, l'état de santé, le statut de migrant ou de minorité ou la situation économique. La vulnérabilité des travailleurs tient entre autres à leurs niveaux de protection juridique, de pouvoir de négociation et d'isolement.

⁴ Par « travail forcé ou obligatoire », on entend tout travail accompli par un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cela renvoie à des situations dans lesquelles des personnes sont contraintes à travailler par le recours à la violence ou l'intimidation, ou par des moyens plus subtils tels que la manipulation de dettes, la rétention de papiers d'identité ou la menace de dénonciation aux autorités migratoires. <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--fr/index.htm>.

⁵ Par « travail des enfants », on entend le travail des enfants exploité à des fins économiques ou susceptible d'être dangereux pour l'enfant, de perturber sa scolarité ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, moral ou social. En outre, tout travail effectué par un individu n'ayant pas encore atteint l'âge de 15 ans est considéré comme étant dommageable, à moins que la législation locale précise un âge plus élevé pour l'obligation scolaire et l'âge de travail minimum, auquel cas l'âge le plus élevé sera pris en compte pour définir le travail nocif des enfants.

⁶ Voir la recommandation n° 198 de l'OIT et les guides qui l'accompagnent. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_209280/lang--fr/index.htm.

CHAMP D'APPLICATION

- 4 La présente norme s'applique à tous les projets et les exigences spécifiques à prendre en compte sont déterminées lors de la procédure d'évaluation des incidences sur l'environnement (EIE) ou des incidences environnementales et sociales (EIES) (telle que décrite dans la norme 1). Le champ d'application dépend du type de relation contractuelle entre le promoteur et les travailleurs.
- 5 Cette norme s'applique aux travailleurs intervenant sur le projet, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Aux fins de la présente norme, l'expression « travailleurs du projet » désigne :
 - les personnes employées ou recrutées directement par le promoteur (y compris l'auteur du projet et les organismes chargés de la mise en œuvre du projet) pour travailler spécifiquement dans le cadre du projet (travailleurs directs) ;
 - les personnes employées ou recrutées par l'intermédiaire de tiers pour exécuter des tâches liées aux fonctions essentielles du projet⁷, indépendamment du site (travailleurs tiers)⁸ ;
- 6 La présente norme définit également des exigences spécifiques à l'égard des personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du promoteur (travailleurs de la chaîne d'approvisionnement). Les dispositions particulières relatives aux travailleurs de la chaîne d'approvisionnement sont abordées aux paragraphes 55 à 59 de la présente norme⁹.

GENERALITES

- 7 Tous les projets situés dans l'UE ou l'AELE doivent être conformes à la législation¹⁰ nationale et européenne applicable et aux principes inscrits dans les traités et les politiques¹¹ connexes de l'UE en matière de travail et d'emploi, ainsi qu'à toutes les obligations découlant des conventions internationales et des accords multilatéraux applicables, signés et ratifiés par le pays hôte¹².
- 8 Tous les projets situés dans les pays candidats ou candidats potentiels ou dans le reste du monde doivent être conformes à la législation nationale applicable en matière de travail et d'emploi, ainsi qu'aux obligations découlant des conventions internationales et des accords multilatéraux pertinents, signés et ratifiés par le pays hôte ou applicables dans le pays hôte¹³.

OBLIGATIONS SPECIFIQUES

Projets situés dans l'UE ou l'AELE

- 9 Le promoteur veille tout particulièrement à déterminer la probabilité de risques de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination et d'inégalité de traitement à l'égard des travailleurs migrants ou non nationaux, de discrimination et (ou) de restriction à la liberté d'association ou

⁷ Par « fonctions essentielles » d'un projet, on entend les processus de production et (ou) de service indispensables à une activité spécifique du projet sans lesquels ce dernier ne peut se poursuivre.

⁸ Les tiers peuvent comprendre des prestataires, des sous-traitants, des courtiers, des agents ou des intermédiaires. Les fournisseurs en sont exclus.

⁹ Les fournisseurs principaux sont ceux qui fournissent directement au projet des biens ou des matériaux nécessaires aux fonctions essentielles du projet.

¹⁰ En particulier, la [directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000](#) portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16) et la [directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail](#) (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

¹¹ En particulier la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> et le Socle européen des droits sociaux https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr.

¹² En particulier, les normes fondamentales du travail énoncées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les Conventions de l'OIT, notamment, mais pas exclusivement : les Conventions de l'OIT n° 29 et 105 (travail forcé ou obligatoire), 87 (liberté d'association), 98 (droit de négociation collective), 100 et 111 (discrimination), 138 (âge minimum), 158 (cessation de la relation de travail), 182 (pires formes du travail des enfants), C190 (violence et harcèlement, et recommandation connexe R206), la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf>, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cerd.aspx>, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>.

¹³ Voir la note de bas de page 12 ci-dessus.

d'autres risques de violation des droits fondamentaux du travail, en raison du contexte national, du secteur, du prestataire ou de la chaîne d'approvisionnement.

- 10 En ce qui concerne les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, le promoteur applique les prescriptions des paragraphes 55 à 59 de la présente norme.
- 11 Sur demande, le promoteur communique à la Banque ses politiques, systèmes ou procédures de gestion des ressources humaines, ainsi que les rapports afférents sur l'emploi de l'Inspection nationale du travail ou de l'Autorité européenne du travail, afin d'évaluer le respect de la législation applicable. Le promoteur peut être tenu de compléter son évaluation ainsi que ses politiques et procédures, conformément à la législation européenne et aux dispositions répertoriées dans la présente norme.

Projets situés dans les pays candidats ou candidats potentiels ou dans le reste du monde

- 12 Outre les exigences énoncées au paragraphe 8 ci-dessus, le promoteur doit satisfaire aux prescriptions des paragraphes 13 à 61.

Gestion des relations de travail

- 13 Le promoteur élabore et (ou) consigne, par écrit, des politiques et procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au regard de sa taille et de son effectif et applicables au projet. Il les communique aux travailleurs du projet d'une manière appropriée sur le plan culturel.
- 14 Ces politiques et procédures de gestion de la main-d'œuvre doivent couvrir des thèmes tels que le temps de travail, les conditions de travail (y compris les normes de santé, de sécurité et de protection de la vie privée pour les installations fournies par l'entreprise), les pratiques de recrutement et de promotion, les conditions d'emploi (y compris les avantages et le droit à un salaire¹⁴), le développement des capacités et des compétences, la non-discrimination et l'égalité des chances, le règlement des litiges, les procédures disciplinaires et les licenciements.
- 15 Les politiques et procédures de gestion de la main-d'œuvre décrivent également comment le promoteur entend appliquer et respecter les exigences émanant du droit national du travail et de l'emploi, des conventions collectives en vigueur et de la présente norme.
- 16 Les travailleurs du projet ne doivent pas être employés de manière informelle et doivent tous disposer d'un contrat de travail écrit valable. Les contrats de travail fixent les conditions de travail et d'emploi, notamment le droit à un salaire, les horaires de travail, les heures supplémentaires et les modalités de compensation de celles-ci, ainsi que d'autres avantages (tels que les congés de maladie, de maternité/paternité ou de vacances). Toute modification importante des conditions de travail et d'emploi est communiquée aux travailleurs du projet d'une manière appropriée sur le plan culturel.
- 17 Lorsque des fonctionnaires publics travaillent dans le cadre du projet, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux conditions de leur contrat de travail existant au sein du secteur public, à moins qu'il n'y ait eu un transfert légal effectif de leur emploi ou de leur engagement en faveur du projet.
- 18 Le promoteur conserve les dossiers d'emploi mis à jour tout en veillant au respect des droits des travailleurs du projet relatifs à la protection des données et de la vie privée.

Conditions de travail et d'emploi

- 19 Les conditions d'emploi des travailleurs participant au projet (y compris les salaires, les avantages et les horaires de travail) ne doivent pas être moins favorables que celles en vigueur dans le pays ou la région d'implantation du projet et du secteur pour un type de travail équivalent. Le promoteur veille à ce que les salaires versés soient raisonnables et conformes aux seuils minimaux prévus par la législation nationale.

¹⁴ Il doit comprendre les dispositions relatives à la prestation d'heures supplémentaires et à leurs modalités de compensation.

- 20 Le promoteur respecte les conventions collectives passées avec les organisations de travailleurs et veille à des conditions de travail justes.
- 21 Le promoteur veille à ce que les travailleurs du projet soient rémunérés régulièrement, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.
- 22 Les horaires de travail, y compris les pauses et les périodes de repos, respectent la législation nationale et toute convention collective.
- 23 Lorsque des services d'hébergement¹⁵ sont fournis à des travailleurs participant au projet, ils doivent être conformes aux dispositions de la norme 9.

Travail des enfants

- 24 Conformément à la Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum des travailleurs et à la Convention n° 182¹⁶ sur les pires formes de travail des enfants, le promoteur s'abstient d'avoir recours à la main-d'œuvre enfantine, de l'utiliser ou d'en bénéficier. Le promoteur respecte les exigences en matière d'âge minimum définies dans les conventions précitées de l'OIT et répertoriées dans le tableau ci-dessous, à moins que les normes nationales ne soient plus strictes.

Âge minimum de travail selon les normes de l'OIT (C138 et C182)

Tranche d'âge	Formes d'activité économique (travail) autorisées
0–12 ans	Aucune
13–14 ans*	« Travail léger » ¹⁷ uniquement
15–17 ans*	Tout travail, à l'exception du « travail dangereux »
18 ans et plus	Tout travail

* Enfants ayant terminé leur scolarité obligatoire.

- 25 Les enfants ayant dépassé l'âge minimum et ayant moins de 18 ans peuvent être employés ou engagés dans le cadre du projet, sous réserve d'une évaluation appropriée des risques avant le début des travaux et d'un suivi régulier de leur santé, de leurs conditions de travail et de leurs heures de travail. Les enfants ne peuvent être employés de manière informelle, même s'il s'agit d'une pratique acceptable sur le plan social ou culturel dans le secteur, le pays ou la région.
- 26 Le promoteur déploie des efforts raisonnables pour exiger que ses prestataires appliquent les mêmes normes et les mêmes pratiques que lui en ce qui concerne le travail des enfants.

Travail forcé

- 27 Le promoteur ne recourt pas au travail forcé ou obligatoire et veille à ce que ce type de travail n'intervienne pas dans le cadre du projet. Cette interdiction s'étend à toutes les sortes de travail involontaire ou forcé, tel que le travail en servitude pour dette, le travail en milieu carcéral ou les formes similaires de travail sous contrat, ainsi qu'à la traite d'êtres humains¹⁸. Le promoteur accorde une attention particulière au repérage des travailleurs du projet susceptibles d'être les plus exposés

¹⁵ Ces services peuvent être fournis soit directement par le promoteur, soit par des tiers.

¹⁶ Des informations utiles pour le promoteur figurent dans le document http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_260_fren.pdf, pp. 27-30.

¹⁷ Par « travail léger », on entend un travail qui ne perturbe pas la scolarité des enfants ni leur capacité à en bénéficier, et qui n'est pas nocif. Cela signifie concrètement deux heures de travail par jour au maximum.

¹⁸ Le Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (Protocole additionnel à la Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée) définit la traite des personnes comme étant le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes par la menace de recours ou le recours à la force ou d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre et l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre, à des fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes (article 3, alinéa a). <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>

au risque d'exploitation ou de traite en raison de certaines caractéristiques socio-économiques telles que l'âge, le handicap, l'origine ethnique et (ou) le sexe.

- 28 Tout en tenant compte de considérations relatives à la sécurité et de la nature du travail, le promoteur évite toute limitation à la liberté de circulation de son personnel durant la période pendant laquelle celui-ci est embauché. En outre, le promoteur n'utilise ni ne tolère aucune forme de châtiment, de coercition mentale ou physique, ou d'agression envers son personnel.
- 29 Si l'on constate la pratique du travail forcé parmi les travailleurs participant au projet (en ce compris tous les types de travailleurs tiers), le promoteur prend des mesures immédiatement pour mettre fin à cette pratique, proposer des conditions de travail non coercitives et signaler le cas aux autorités répressives compétentes. Le promoteur fait également rapport à la BEI de telles pratiques et des mesures adoptées pour y remédier.

Travailleurs migrants

- 30 Le promoteur recense le recours à des travailleurs migrants dans le cadre du projet et veille à ce que ces travailleurs ne soient pas traités de façon moins avantageuse que leurs collègues non migrants qui effectuent des tâches comparables¹⁹. Cette disposition implique notamment l'égalité de rémunération, des droits, des chances et de traitement.
- 31 Le promoteur ne tolère aucune forme de coercition physique ou psychologique à l'égard des travailleurs migrants, y compris toute entrave inutile à la liberté de circulation ainsi que la rétention de documents d'identité, tels que le passeport, ou d'effets personnels. Le promoteur met tout en œuvre pour faire en sorte que les fournisseurs principaux du projet respectent les mêmes principes.

Non-discrimination et égalité des chances et de traitement

- 32 Les politiques et procédures de gestion de la main-d'œuvre sont non discriminatoires et respectent l'égalité des chances. Les décisions en matière d'emploi sont fondées sur des critères de compétences et d'aptitudes professionnelles. La relation de travail doit être équitable et juste à tous égards, y compris sur le plan de la rémunération, du recrutement, des promotions, de la cessation de la relation ou des mesures disciplinaires.
- 33 Les décisions relatives à l'emploi ou au traitement des travailleurs participant au projet ne peuvent être prises sur la base de caractéristiques personnelles ou socio-économiques²⁰ qui ne sont pas liées aux exigences inhérentes à l'emploi. Le promoteur veille à ce que le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre, la caste, l'origine raciale, ethnique, sociale ou autochtone, les caractéristiques génétiques, l'âge, la naissance, le handicap, la religion ou les croyances, les opinions politiques ou autres, le militantisme, l'appartenance à une minorité nationale, à un syndicat ou à toute autre forme d'organisation de travailleurs, la nationalité, l'état civil, l'état de santé, le statut de migrant ou de minorité ou la situation économique ne fassent pas obstacle à l'égalité des chances et de traitement dans le cadre d'un emploi ou d'un poste (en ce compris l'accès à la formation professionnelle). Le promoteur prend les mesures nécessaires pour créer un environnement favorable et garantir l'égalité des chances.
- 34 Les politiques et procédures de gestion de la main-d'œuvre définissent des mesures visant à prévenir et à combattre la discrimination fondée sur le sexe. Le promoteur veille à ce qu'il n'y ait, dans les décisions en matière d'embauche et de promotion, aucune influence du sexe et (ou) du rôle que jouent les femmes dans la procréation²¹.
- 35 Le promoteur met en place des mesures, y compris des politiques sur le lieu de travail et un mécanisme approprié pour prévenir et combattre efficacement toute forme de violence et de harcèlement, de menace, d'intimidation et d'exploitation, y compris toute forme de violence et de harcèlement fondée sur le sexe au niveau du projet.

¹⁹ Conformément à la Convention des Nations unies de 1990 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cmww.aspx>

²⁰ Au sens de la norme 7.

²¹ La discrimination fondée sur la grossesse et la maternité comprend le licenciement pour grossesse ou pour allaitement, le refus d'accorder du temps pour l'allaitement, le refus de congé prénatal ou postnatal, le refus d'une promotion et le refus de laisser l'employée réintégrer le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité.

Organisations de travailleurs

- 36 Le promoteur informe les travailleurs participant au projet de leurs droits à élire des représentants du personnel, à se constituer en syndicat ou à adhérer à un syndicat de leur choix et à négocier collectivement, tels que prévus par le droit et les règlements nationaux.
- 37 Le promoteur négocie de bonne foi avec les travailleurs du projet, individuellement et (ou) par l'intermédiaire des organisations qui les représentent, et leur fournit en temps opportun les informations dont ils ont besoin pour négocier de façon constructive. Le promoteur améliore les conditions de travail grâce à des consultations permettant la participation des travailleurs aux décisions de la direction concernant des sujets d'intérêt commun, sans pour cela porter atteinte au droit de négocier les conditions de travail.
- 38 Lorsque le pays d'accueil n'assure pas la protection des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective des travailleurs du projet, le promoteur prévoit d'autres mécanismes acceptables de plainte et de protection des droits en question relatifs à l'environnement de travail et aux conditions d'emploi. Dans de tels cas, ou lorsque la législation est muette, le promoteur ne peut interdire aux travailleurs du projet de participer à des organisations et à des négociations collectives, ou faire preuve de discrimination ou exercer des représailles à leur encontre. Le promoteur ne peut chercher à contrôler ces mécanismes ou à gêner leur mise en place et leur fonctionnement.

Licenciements collectifs

- 39 Avant d'envisager de procéder à un licenciement collectif²² en relation avec le projet, le promoteur effectue une analyse des alternatives possibles au licenciement prévu. Si l'analyse ne permet pas de trouver des alternatives viables au licenciement collectif, le promoteur élabore et met en œuvre un plan social permettant d'évaluer, de limiter et d'atténuer les incidences négatives du licenciement sur les travailleurs, en conformité avec les dispositions du droit national et avec les conventions collectives pré-existantes, le cas échéant. Le promoteur transmet le plan de licenciement collectif à la BEI pour examen.
- 40 Des consultations avec les travailleurs participant au projet – les hommes comme les femmes –, leurs organisations, le gouvernement et toute autorité publique compétente, le cas échéant, sont menées afin d'atténuer les effets de ces décisions. Le plan de licenciement définitif doit tenir compte des résultats des consultations.
- 41 Sur la base des principes de non-discrimination et d'égalité des chances et de traitement, le promoteur fixe des critères pour les licenciements qui sont équitables et objectifs et appliqués de manière uniforme. Lorsqu'ils sont disponibles, les critères précisés dans le droit national ou fixés dans les conventions collectives ou codes de bonnes pratiques sont appliqués par le promoteur. Dans tous les cas, les critères sont transparents, équitables, objectifs et mesurables – tels que les années de service, les qualifications, le dossier professionnel et le dossier disciplinaire.
- 42 Le licenciement d'un travailleur du projet doit généralement être précédé d'un préavis d'une durée appropriée et s'accompagne du paiement, dans les délais impartis, de toutes les sommes dues en vertu de la législation nationale en la matière.

Mécanisme de traitement des plaintes

- 43 Le promoteur met en place un mécanisme de traitement des plaintes efficace, adapté à la culture locale et inclusif d'un point de vue sexospécifique, qui permette aux travailleurs du projet (et aux organisations qui les représentent, le cas échéant) d'exprimer des préoccupations raisonnables relatives à leur travail. Le promoteur informe les travailleurs participant au projet de l'existence de

²² On entend par « licenciement collectif », ou « plan social », un licenciement en nombre, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des employés (par exemple, à leur comportement, à leur travail ou à leurs capacités). Il n'y a donc pas de lien avec la fin naturelle des contrats (par exemple, le terme d'un contrat à durée déterminée). L'employeur peut avancer plusieurs motifs pour procéder à un licenciement collectif, tels que : des gains d'efficacité, la viabilité économique de l'activité, sa privatisation ou la fermeture d'un site. Les règles en matière de licenciement sont inscrites dans la directive européenne 98/59/CE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, et dans la Convention n° 158 de l'OIT relative à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

ce mécanisme de traitement des plaintes au moment du recrutement et veille à ce qu'il soit aisément accessible. Le mécanisme doit permettre de traiter les plaintes dans des délais appropriés et de manière efficace, au moyen d'un processus transparent, et sans que les travailleurs plaignants n'aient à craindre des représailles. Le mécanisme doit prévoir des dispositions pour les plaintes exprimées sous le sceau de la confidentialité ou de l'anonymat, ainsi que des mesures de protection spéciales susceptibles d'être nécessaires pour les travailleurs du projet, notamment en cas de dénonciation de harcèlement, exploitation ou abus sexuels et de violence ou discrimination sexiste sous quelque forme que ce soit.

- 44 Le mécanisme de traitement des plaintes est proportionné à la nature et à l'envergure du projet ainsi qu'aux risques et incidences que celui-ci pourrait présenter pour la main-d'œuvre.
- 45 L'utilisation du mécanisme de plainte ne doit pas remplacer ou entraver l'utilisation ultérieure d'autres mécanismes de réparation (procédures d'arbitrage, moyens de réclamations judiciaires, administratifs ou extrajudiciaires).

OBLIGATIONS EN MATIERE D'EVALUATION

- 46 Pour tous les projets financés par la BEI, le promoteur définit le champ d'application de la présente norme dans le cadre de la procédure d'EIE/EIES, comme indiqué dans la norme 1. Le promoteur fournit à la BEI des preuves²³ et des informations satisfaisantes sur ses pratiques en matière de main-d'œuvre (et le cas échéant, celles de ses prestataires), à la fois lors de la phase d'instruction du projet et durant le suivi régulier, conformément aux obligations contractuelles, et sur demande.
- 47 Lorsqu'il détecte des risques importants pour le projet en rapport avec la main-d'œuvre, le promoteur commande une évaluation indépendante des aspects liés aux normes de travail²⁴ ou un audit de ces aspects²⁵. La BEI peut exiger que cette évaluation ou cet audit des aspects liés aux normes de travail soit effectué par un expert qualifié spécialisé dans ce domaine. Les résultats de cette évaluation ou de cet audit sont communiqués à la BEI.
- 48 Sur la base des résultats de cette évaluation ou de cet audit des aspects liés aux normes de travail, le promoteur et (ou) les prestataires, selon le cas, met(tent) en place un plan d'action correctif comprenant des mesures appropriées d'atténuation et de rectification, ainsi que des obligations en matière de suivi. Le plan d'action est convenu avec la BEI.
- 49 Le promoteur communique les conclusions de l'audit et le plan d'action, le cas échéant, aux prestataires et aux travailleurs.
- 50 Le promoteur assure le suivi de la mise en œuvre adéquate, rapide et efficace du plan d'action correctif et fait rapport à la BEI en temps utile, conformément aux obligations contractuelles.

Travailleurs mis à disposition par des tiers

- 51 Pour les travailleurs engagés pour le projet via des prestataires ou des intermédiaires, le promoteur déploie des efforts raisonnables avant de conclure des contrats pour : i) vérifier que ces prestataires ou intermédiaires sont des entreprises légitimes ; ii) évaluer la capacité des prestataires ou intermédiaires du projet en matière d'emploi et leur aptitude à mettre en œuvre les dispositions de la présente norme ; et ii) imposer aux prestataires ou aux intermédiaires²⁶ du projet, au moyen de clauses contractuelles, de se conformer aux exigences énoncées aux paragraphes 7 à 50 et aux obligations de la norme 9.

²³ Il s'agit notamment des politiques relatives aux ressources humaines et des systèmes de gestion à cet égard, ainsi que de tout autre document, y compris des rapports ou d'autres éléments factuels qui permettront à la BEI d'évaluer la conformité.

²⁴ L'« évaluation des aspects liés aux normes de travail » porte au minimum sur les politiques de ressources humaines du promoteur et la capacité de ce dernier, au niveau de sa direction, à mettre en œuvre et contrôler ces politiques, y compris chez les prestataires principaux et les fournisseurs de premier rang, ainsi que sur les systèmes et procédures de gestion en la matière. L'évaluation peut intervenir en cas de détection de risques importants en rapport avec la main-d'œuvre et dans le contexte de la procédure d'examen préalable de la BEI.

²⁵ L'« audit des aspects liés aux normes de travail » désigne un outil servant à garantir et à soutenir l'application des normes de travail et comprend un examen formel approfondi des pratiques de travail dans une entreprise ou un lieu de travail donné, sur la base d'éléments probants. Un audit a lieu dans le contexte du suivi – pendant ou après la mise en œuvre du projet – et vise à vérifier ces pratiques par rapport à une norme définie et peut s'étendre aux chaînes d'approvisionnement.

²⁶ Pour les projets situés en dehors de l'Union européenne, les promoteurs sont tenus d'inclure une déclaration environnementale et sociale, conformément au Guide de la BEI pour la passation des marchés (paragraphe 3.8).

- 52 Le promoteur met en place des politiques et procédures pour la gestion et le suivi de la performance des tiers s'agissant des travailleurs détachés pour le projet et des exigences de la présente norme. Ces politiques et procédures sont proportionnées à la taille des effectifs des tiers.
- 53 Le promoteur veille à ce que les travailleurs détachés par des tiers aient également accès à un mécanisme effectif de traitement des plaintes conforme aux exigences de la présente norme. Lorsqu'un prestataire ou un intermédiaire n'est pas en mesure de fournir un mécanisme de traitement des plaintes, le promoteur ouvre l'accès du sien aux travailleurs tiers.
- 54 Le promoteur exige des prestataires qu'ils fassent régulièrement rapport sur le respect de ces normes. Des procédures de suivi appropriées sont mises en place conformément aux dispositions du paragraphe 60.

Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement

- 55 Le promoteur déploie des efforts raisonnables pour évaluer s'il existe des risques en rapport avec la main-d'œuvre des principaux fournisseurs de biens et de matériaux indispensables aux fonctions essentielles du projet. Là où le promoteur est en mesure d'influencer ses fournisseurs principaux, il s'efforce de vérifier que ceux-ci se conforment aux exigences de la présente norme²⁷.
- 56 Si l'évaluation des risques met en évidence l'existence de risques importants de travail des enfants, de travail forcé ou d'exploitation ou d'abus sexuels chez le fournisseur principal ou lorsque des risques sont connus ou ont été signalés à des niveaux inférieurs de la chaîne d'approvisionnement, le promoteur fait appel à un fournisseur principal qui peut prouver qu'il respecte la norme du travail applicable.
- 57 Si l'existence de risques importants de travail des enfants, de travail forcé ou d'exploitation ou d'abus sexuels est avérée chez un fournisseur principal, le promoteur collabore avec le fournisseur principal concerné afin de prendre les mesures appropriées pour y remédier et éliminer ces pratiques de manière satisfaisante et dans un délai raisonnable. Dans ce processus, l'aptitude du promoteur à amener le fournisseur principal concerné à écarter ces risques dépend du niveau d'influence et de contrôle du promoteur sur ses fournisseurs principaux.
- 58 Sur une base régulière, comme convenu avec la BEI, le promoteur rend compte à celle-ci des progrès accomplis par le fournisseur principal dans la rectification ou l'atténuation des risques susmentionnés. En cas de changements dans la chaîne d'approvisionnement du fournisseur principal, le promoteur continue de surveiller qu'aucun nouveau risque notable de travail des enfants, de travail forcé et (ou) d'exploitation ou abus sexuels n'est apparu.
- 59 Si le promoteur ne reçoit aucune preuve de mesures rectificatives ou si la réparation des lacunes se révèle impossible, il a recours, dans un délai raisonnable convenu avec la BEI eu égard aux relations contractuelles existantes, à d'autres fournisseurs principaux pouvant prouver qu'ils se conforment aux exigences énoncées dans la présente norme.

Obligations en matière de suivi

- 60 Le promoteur assure un suivi et un contrôle réguliers de la main-d'œuvre du projet, y compris des prestataires, des sous-traitants, et des fournisseurs principaux, afin d'être à même de repérer tout risque en matière de main-d'œuvre et toute infraction aux normes du travail auxquels le projet pourrait être associé, et de mettre en œuvre des mesures efficaces pour remédier à ces risques et infractions, en fixant des priorités pour les actions à effectuer et l'évaluation des résultats.
- 61 Le promoteur rend compte à la BEI des résultats de l'activité de suivi dans le cadre de ses rapports réguliers obligatoires.

²⁷ Pour les projets situés en dehors de l'Union européenne, les promoteurs sont tenus d'inclure une déclaration environnementale et sociale, conformément au Guide de la BEI pour la passation des marchés (paragraphe 3.8).