



RESPONSIBLE
JEWELLERY
COUNCIL

MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE

GUIDE

JUIN 2025

LGM

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	01
Le Responsible Jewellery Council	01
Introduction	02
EXIGENCES GÉNÉRALES	09
LGMS 1 Conformité juridique	09
LGMS 2 Politique et systèmes de gestion	17
LGMS 3 Établissement de rapports	30
LGMS 4 Comptes financiers	38
CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	42
LGMS 5 Partenaires commerciaux	42
LGMS 6 Droits humains	49
LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque	73
LGMS 8 Développement des communautés	97
LGMS 9 Corruption et paiements de facilitation	101
LGMS 10 Connaître sa contrepartie (KYC) : blanchiment d'argent et financement du terrorisme	110
LGMS 11 Sécurité	120
LGMS 12 Déclarations	126
DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	139
LGMS 13 Conditions générales de travail	139
LGMS 14 Heures de travail	147
LGMS 15 Rémunération	158
LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles	169
LGMS 17 Travail des enfants	180
LGMS 18 Travail forcé	188
LGMS 19 Liberté d'association et négociation collective	199
LGMS 20 Non-discrimination	208
LGMS 21 Diversité, équité et inclusion	212
SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	219
LGMS 22 Santé et sécurité	219
LGMS 23 Gestion environnementale	245
LGMS 24 Substances dangereuses	260
LGMS 25 Déchets et émissions	267
LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles	288
ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE	303
LGMS 27 Informations sur les produits	303
LGMS 28 Classification, analyse et évaluation	316



DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

Les documents suivants fournissent des informations complémentaires pour aider les entités à appliquer la norme relative aux matériaux produits en laboratoire (LGMS) :



Norme relative aux matériaux produits en laboratoire



Glossaire du RJC



D'autres documents de référence, annexes, boîtes à outils et références destinés à faciliter la mise en œuvre du présent document sont disponibles sur le site web du RJC et sur le portail destiné aux membres.

Les principaux termes définis dans le présent document sont en *italique* et figurent dans le glossaire.

Version 1.0

DEMANDES, COMMENTAIRES OU RÉCLAMATIONS

Nous accueillons favorablement les commentaires sur le présent guide. Si vous souhaitez faire une demande, formuler un commentaire ou effectuer une réclamation, veuillez contacter consultation@responsiblejewellery.com. Tél. : +44 (0)207 321 0992

Le Responsible Jewellery Council est la raison sociale du Council for Responsible Jewellery Practices Ltd, 3rd Floor, 2-3 Hind House, Londres, EC4A 3DL, Royaume-Uni.

CLAUDE DE NON-RESPONSABILITÉ

Aucune garantie n'est donnée ni aucune déclaration n'est faite sur l'exactitude ou l'exhaustivité du LGMS ou d'autres documents ou sources d'information auxquels il fait référence. Le respect du LGMS n'a pas vocation à remplacer, enfreindre ou modifier et ne remplace, n'enfreint ou ne modifie en rien les dispositions prévues par les lois, statuts, réglementations, décrets ou autres dispositions internationaux, nationaux, régionaux ou locaux.

Le respect du LGMS est facultatif pour les non-membres et la norme ne vise pas à créer, établir ou reconnaître des obligations ayant force exécutoire ou des droits opposables au RJC et/ou à ses membres ou signataires.

Ce document utilise un langage genré pour faciliter la lecture, mais il est destiné à inclure tous les genres, sauf indication contraire.

Nous avons pour vision d'assurer,
au niveau mondial, une chaîne
d'approvisionnement responsable
qui favorise la confiance dans les
secteurs de la bijouterie-joaillerie
et de l'horlogerie.

Le Responsible Jewellery Council (RJC) est un organisme de normalisation
à but non lucratif fondé en 2005.

À PROPOS DE CE GUIDE

La norme du RJC relative aux matériaux produits en laboratoire (LGMS) définit les pratiques éthiques, sociales, environnementales et respectueuses des droits humains auxquelles doivent adhérer tous les membres certifiés du RJC qui travaillent avec des matériaux produits en laboratoire. Il s'agit d'un document faisant l'objet d'un contrôle des versions que le RJC se réserve le droit de réviser sur la base de l'expérience acquise lors de la mise en œuvre et de l'émergence de bonnes pratiques. La langue officielle du LGMS est l'anglais, des versions traduites sont disponibles sur le site web. La version anglaise publiée sur le site internet du RJC prime sur toutes les autres ; veuillez consulter le site www.responsiblejewellery.com.



Introduction

A. À PROPOS DE LA NORME RELATIVE AUX MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE

Le RJC LGMS définit les exigences relatives à la mise en place de pratiques responsables tout au long de la chaîne d'approvisionnement mondiale de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie pour les entreprises qui travaillent avec des matériaux produits en laboratoire.

Le LGMS fournit une norme définissant les pratiques éthiques, sociales, environnementales et respectueuses des droits humains. La certification LGMS est obligatoire pour tous les membres commerciaux du RJC qui traitent des matériaux produits en laboratoire. La certification LGMS fournit un système solide permettant de garantir aux parties prenantes, aux actionnaires, aux clients et aux partenaires commerciaux qu'une entreprise exerce ses activités de manière responsable. Cette norme complète la norme du Code des Pratiques (COP) et peut ajouter de la valeur aux produits d'une entreprise et contribuer à la protection et à la valorisation de ses marques.

Plus important encore, la certification LGMS peut réduire les risques et les vulnérabilités de la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise et améliorer ses systèmes de gestion et ses procédures opératoires afin de renforcer ses activités et de les rendre plus durables. Elle entraîne simultanément de meilleures conditions sociales et environnementales dans l'ensemble de l'industrie et a des retombées positives sur les travailleurs, les communautés et les environnements.

LE LGMS EN UN COUP D'ŒIL

- Fournit aux entreprises qui travaillent avec des matériaux produits en laboratoire une norme relative à des pratiques responsables tout au long de la chaîne d'approvisionnement.
- Nécessite la réalisation d'audits par des tierces parties et est obligatoire pour tous les membres du RJC qui travaillent avec des matériaux produits en laboratoire.
- Se fonde sur les normes internationales et les objectifs de développement et les soutient.
- S'applique aux chaînes d'approvisionnement en matériaux produits en laboratoire dans la bijouterie-joaillerie et l'horlogerie.
- Est conçu pour améliorer les conditions éthiques, sociales, environnementales et ayant trait aux droits humains.

B. À PROPOS DU PRÉSENT GUIDE

Le présent guide est conçu pour aider les membres du RJC à mettre en œuvre le LGMS et à soutenir les auditeurs accrédités par le RJC à réaliser les audits de certification LGMS. Il pourrait également s'avérer utile aux entreprises non-membres travaillant dans la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie et aux autres parties prenantes qui souhaitent s'informer sur l'établissement de pratiques commerciales responsables dans le secteur.

Le LGMS du RJC définit des exigences auxquelles les entreprises doivent répondre, mais il ne prescrit pas la manière dont les systèmes et les procédures doivent être conçus. Ce guide peut contenir des informations sur la manière dont il convient d'interpréter une exigence du LGMS. Toutefois, pour éviter toute ambiguïté, les membres doivent satisfaire à toutes les exigences applicables du LGMS et les auditeurs doivent évaluer la conformité d'un membre par rapport à ces exigences. Le guide doit être utilisé comme source d'information et comme soutien, le cas échéant. Le RJC propose également des formations en ligne et des boîtes à outils numériques en vue d'aider les entreprises à respecter le LGMS et à obtenir la certification (disponibles sur le [site web](#) du RJC ou le [portail destiné aux membres](#)).

Introduction

C. CONTENU

Le LGMS se divise en cinq grandes sections et comprend 28 dispositions qui constituent les différents chapitres du présent guide (consultez le Tableau 1). Elles couvrent un large éventail de questions sur le développement durable et s'appliquent aux entreprises de toute taille dans tous les secteurs de la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie en matériaux produits en laboratoire.

TABLEAU 1. DISPOSITIONS INDIVIDUELLES DU LGMS

Exigences générales	1. Conformité juridique 2. Politique et systèmes de gestion	3. Établissement de rapports 4. Comptes financiers
Chaînes d'approvisionnement responsables, droits humains et devoir de diligence	5. Partenaires commerciaux 6. Droits humains 7. Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque 8. Développement des communautés	9. Corruption et paiements de facilitation 10. Connaître sa contrepartie (KYC) : blanchiment d'argent et financement du terrorisme 11. Sécurité 12. Déclarations
Droits des travailleurs et conditions de travail	13. Conditions générales de travail 14. Heures de travail 15. Rémunération 16. Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles 17. Travail des enfants	18. Travail forcé 19. Liberté d'association et négociation collective 20. Non-discrimination 21. Diversité, équité et inclusion
Santé, sécurité et environnement	22. Santé et sécurité 23. Gestion environnementale 24. Substances dangereuses	25. Déchets et émissions 26. Utilisation des ressources naturelles
Articles issus de matériaux produits en laboratoire	27. Informations sur les produits 28. Classification, analyse et évaluation	

Chaque chapitre du présent guide présente brièvement la question en jeu, propose une sélection de règlements, de normes et d'initiatives essentiels, une série de conseils et d'orientations sur la manière de mettre en œuvre la disposition LGMS pertinente et une liste de sites web et de publications où davantage d'informations sur la question sont disponibles.

Les termes clés sont définis dans le glossaire disponible sur le [site web](#) du RJC.

Introduction

D. PORTÉE DU LGMS

Le LGMS peut s'appliquer à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et son périmètre englobe tous les secteurs de la chaîne d'approvisionnement en matériaux produits en laboratoire dans la bijouterie-joaillerie et l'horlogerie. Les secteurs couverts par le LGMS comprennent la production de matériaux produits en laboratoire, la taille et le polissage, le commerce, le commerce de gros, la fabrication, la vente au détail, le recyclage et la collecte, ainsi que les industries de services, telles que les laboratoires de gemmologie, les essayeurs et les prestataires de services de transport sécurisé.

Le LGMS ne s'applique pas aux matériaux produits en laboratoire qui entrent dans la composition des articles de bijouterie-joaillerie et d'horlogerie en tant que composants fonctionnels. On peut notamment citer le verre saphir utilisé sur le cadran d'une montre ou les rubis utilisés comme roulements dans les mécanismes horlogers. Tous les matériaux produits en laboratoire utilisés à titre d'embellissements sur les montres et les bijoux (par exemple, sur la couronne, le cadran ou le bracelet d'une montre ou à tout autre endroit d'un bijou où les pierres produites en laboratoire ne servent qu'à l'embellissement et ne jouent aucun rôle fonctionnel) sont inclus dans le périmètre de la norme. Vous trouverez la définition des composants fonctionnels ou des embellissements dans le [glossaire du RJC](#).

« Matériaux produits en laboratoire » signifie au sens de la norme des diamants et des pierres de couleur (émeraudes, rubis et saphirs) produits en laboratoire, utilisés dans la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie, et faisant partie du périmètre de certification d'un membre du RJC. Sont compris tous les matériaux produits en laboratoire qui sont :

- entiers ou partiels, composites (assemblés), construits, restructurés ;
- des revêtements (sur des pierres naturelles ou cultivées en laboratoire) ;
- bruts, polis ou recyclés.

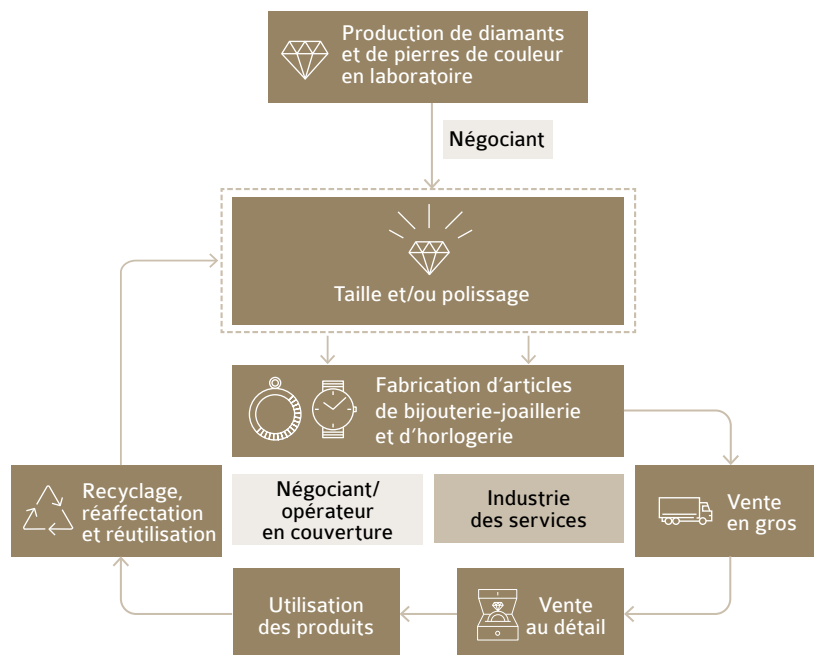
FIGURE 1 : LE PÉRIMÈTRE DU LGMS

	Production de matériaux en laboratoire • Croissance de matériaux produits en laboratoire		Bijouterie-joaillerie • Fabrication • Vente en gros
	Diamants et pierres de couleur produits en laboratoire • Négoce ou vente en gros • Taille ou polissage		Commerce d'articles de bijouterie-joaillerie • Vente au détail et ventes, y compris les ventes en ligne
	Industries de service • Laboratoires de gemmologie • Essayeurs • Fournisseurs de transport • Sécurité privée		

L'applicabilité de chaque disposition est clairement précisée au début de chaque chapitre du présent guide.

Introduction

FIGURE 2 : SCHÉMA DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT



E. SYSTÈMES DE GESTION FAVORABLES AU LGMS

Les membres du RJC sont libres de choisir leur approche de la gestion de la mise en œuvre du LGMS. Les orientations dans le présent document sont nécessairement génériques et, en tant que telles, constituent une suggestion générale qui pourrait ne pas toujours être appropriée aux entreprises individuelles. Dans de nombreux cas, les entreprises disposeront de leurs propres méthodes testées et éprouvées, développées pour répondre à leur contexte commercial et opérationnel particulier ; elles peuvent et doivent être utilisées lorsque cela est opportun.

D'une manière générale, le RJC identifie huit éléments communs des systèmes de gestion, ou mécanismes au sein de ceux-ci, qui permettront de mettre efficacement en œuvre le LGMS. Ils sont énoncés ci-dessous, suivis par le Tableau 2 qui identifie chaque disposition du LGMS nécessitant l'établissement du mécanisme. Les entreprises peuvent considérer qu'il est plus efficace de développer des mécanismes combinés pour les diverses dispositions du LGMS et devraient l'envisager lorsque cela est opportun. Elles peuvent par exemple développer un programme de formation unique pour la conformité juridique (LGMS 1), les partenaires commerciaux (LGMS 5), la sécurité (LGMS 11) et les autres dispositions du LGMS pour lesquelles une formation est nécessaire. Les membres qui travaillent également avec d'autres matériaux faisant partie du périmètre du RJC et qui sont en cours de certification au titre du COP du RJC pourront trouver plus efficace de combiner leurs systèmes de gestion, lorsque cela est opportun.

1. Responsabilité de gestion

Le fait de nommer un haut responsable en charge de questions spécifiques liées au LGMS permettra de garantir que celles-ci sont intégrées à la planification et aux opérations de l'entreprise. Dans de nombreux cas, la même personne peut être chargée de plusieurs dispositions. Par exemple, un seul haut responsable des ressources humaines peut être chargé de toutes les exigences de la section sur les droits des travailleurs et conditions de travail.

2. Politique écrite

Une politique écrite précise la position d'une entreprise sur les questions essentielles et constitue un rapport officiel. Elle peut être utilisée pour donner des informations cohérentes aux employés et aux partenaires commerciaux. Il n'est pas nécessaire d'adopter une politique pour chaque disposition du LGMS. Vous pourriez plutôt envisager d'adopter certaines politiques clés qui regroupent des questions similaires ou même une seule déclaration de politique générale qui couvre l'ensemble du LGMS.

Introduction

3. Évaluation des risques

Les évaluations des risques sont recommandées tout au long du LGMS en tant qu'outil permettant de déterminer et de caractériser les impacts néfastes – tant externes que sur une entreprise. Selon la disposition concernée, il peut être nécessaire d'évaluer les risques sociaux (par exemple, les risques pour les droits humains, la santé et la sécurité ou la sécurité des personnes), les risques environnementaux (comme la contamination ou la consommation d'énergie) ou les deux, car ils sont très souvent interconnectés. Les évaluations des risques doivent être utilisées pour identifier les impacts significatifs, qu'ils soient réels ou potentiels. Il y a lieu de hiérarchiser la mise en œuvre de la maîtrise des risques et des plans de lutte contre les risques en fonction du niveau d'importance.

4. Procédures établies

Les procédures établies déterminent la façon de mettre des politiques en pratique. Lorsqu'elles sont correctement mises en œuvre, elles permettent de garantir une approche solide et cohérente des questions spécifiques et elles sont nécessaires ou recommandées dans la quasi-totalité des dispositions du LGMS. Vous pouvez intégrer certains aspects (ou tous) dans un système de gestion nouveau ou existant concernant l'ensemble de l'entreprise ou dans des cadres spécifiques afin de gérer les questions essentielles, y compris le devoir de diligence, les ressources humaines, l'engagement des parties prenantes, la communication et la gestion environnementale.

5. Registres

Une tenue fiable des registres améliore la responsabilisation et permet aux entreprises de gérer les données et de mesurer les progrès réalisés au fil du temps. Elle fournit une source d'informations essentielles tant pour les évaluations internes que pour les contrôles externes. Certaines dispositions du LGMS exigent spécifiquement que des registres soient tenus, par exemple sur votre inventaire ou transactions commerciales ou sur vos décisions et actions. Dans tous les cas, vous serez tenus de fournir les registres des 12 derniers mois pour votre premier audit de certification RJC. Une fois certifiés, vous serez tenus de conserver les registres de l'audit pendant au moins trois ans (ou plus longtemps si la législation en vigueur l'exige ou si certaines dispositions du LGMS le précisent).

6. Rapport

La publication d'informations économiques, environnementales et sociales renforce la crédibilité d'une entreprise et sa réputation selon laquelle elle exerce ses activités de manière responsable parmi le gouvernement, les investisseurs, les partenaires commerciaux, les employés, les communautés et les clients. Le LGMS exige que les entreprises fassent des rapports au moins une fois par an sur les pratiques commerciales relatives au LGMS et définit les exigences applicables en la matière pour différents sujets spécifiques, y compris les efforts déployés pour prévenir les impacts sur les droits humains, les initiatives en matière de gestion de l'eau, les résultats des évaluations des impacts, les versements de redevances au gouvernement (comme les paiements d'impôts) et toute information pertinente pour les communautés touchées.

7. Formation

Les formations sont utiles pour mieux comprendre les politiques et les pratiques, développer de nouvelles compétences, clarifier les attentes et renforcer la responsabilisation. Selon leur objectif, les formations peuvent cibler les employés, les partenaires commerciaux ou d'autres parties prenantes externes (comme les communautés locales). Dans tous les cas où une formation est recommandée ou requise par le LGMS, assurez-vous de tenir des registres sur cette formation (y compris des informations sur l'objet de la formation, sa date et les personnes auxquelles elle s'est adressée).

8. Mécanisme de gestion des griefs

Un mécanisme de gestion des griefs permet aux personnes ou groupes touchés par les activités et les opérations d'une entreprise de faire part de leurs préoccupations ou de leurs griefs afin qu'une enquête soit menée et que des mesures correctives soient prises le cas échéant. Plusieurs dispositions du LGMS exigent un mécanisme de gestion des griefs compatible avec les droits et permettant aux parties prenantes de soulever des inquiétudes de manière rapide, ouverte et éclairée, dans la protection et le respect des droits humains. Certains de ces mécanismes ciblent les employés, d'autres les parties prenantes externes. Votre mécanisme de gestion des griefs devra prendre en considération les parties prenantes aussi bien internes qu'externes, qui sont susceptibles de nécessiter des approches de gestion légèrement différentes, comme indiqué au point LGMS 2 (Politique et systèmes de gestion). Sur le portail destiné aux membres, vous trouverez pour vous aider des outils et des modèles couvrant un grand nombre des systèmes de gestion susmentionnés, notamment une boîte à outils pour l'évaluation des risques, des modèles de rapports et des modèles de politiques.

Introduction

**TABEAU 2. DISPOSITIONS DU LGMS LORSQUE DIFFÉRENTS MÉCANISMES SONT REQUIS
OU RECOMMANDÉS**

Disposition du LGMS	Gérant	Politique	Évaluation des risques	Procédures établies	Registres	Rapport	Formation	Mécanisme de gestion des griefs
1 Conformité juridique								
2 Politique et systèmes de gestion								INT/EXT
3 Établissement de rapports								
4 Finance								
5 Partenaires commerciaux				DD				
6 Droits humains				DD				INT/EXT
7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des CAHRA				DD				EXT
8 Développement des communautés				GPP				
9 Corruption				RH				INT/EXT
10 KYC				DD				
11 Sécurité				DD				
12 Déclarations				GC				INT/EXT
13 Emploi								
14 Heures de travail				RH				INT
15 Rémunération				RH				
16 Mesures disciplinaires et gestion des griefs				RH				INT
17 Travail des enfants				RH				
18 Travail forcé								
19 Liberté d'association				RH				INT
20 Non-discrimination				RH				
21 Diversité, équité et inclusion								
22 Santé et sécurité				SS				
23 Gestion environnementale				GE				
24 Substances dangereuses				SS				
25 Déchets et émissions				GE				
26 Ressources naturelles				GE				
27 Informations sur les produits				GC				
28 Classification et évaluation				GC				

Légende :**Procédures établies :** DD : Système du devoir de diligence ; GPP : Gestion des parties prenantes ; RH : Ressources humaines**GC :** Gestion des communications ; GE : Gestion environnementale ; SS : Santé et sécurité**Mécanisme de gestion des griefs :** INT : Pour les parties prenantes internes ; EXT : Pour les parties prenantes externes

Introduction

F. PETITES ENTREPRISES

Le LGMS est conçu pour s'appliquer aux entreprises de toute taille. La chaîne d'approvisionnement de l'horlogerie et de la bijouterie-joaillerie est composée de petites comme de grandes entreprises. Dans de nombreux pays, elle est dominée par des entreprises familiales de vente au détail, de conception, de taille et polissage ainsi que de fabrication de 25 employés ou moins.

La certification LGMS n'est pas moins stricte pour les petites entreprises, mais elle ne doit pas non plus être exagérément onéreuse ou difficile. Les auditeurs prendront la taille et l'impact en considération lors de la vérification de la conformité avec le LGMS. Ils chercheront les preuves objectives de systèmes de gestion effectifs et de la bonne performance au lieu de demander des copies de procédures complexes et de registres.

Cette approche reconnaît que bien que les systèmes de gestion des petites entreprises ou installations de production peuvent être moins formels que ceux des entreprises plus grandes, ils peuvent fonctionner tout aussi bien pour faire respecter le LGMS. Par exemple, une petite entreprise n'a pas besoin de préparer une longue publication formelle pour respecter les exigences du LGMS sur les rapports annuels publics ; dans de nombreux cas, une simple note disponible sur demande ou un e-mail suffit.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la documentation doit être adaptée à son objectif et cohérente. Lors du contrôle des petites entreprises, les auditeurs combinent souvent un examen des documents, des politiques et des registres pertinents avec d'autres sources d'information pour évaluer la façon dont les systèmes fonctionnent en pratique. Les entretiens sont particulièrement précieux à cet égard, car ils peuvent atteindre une part bien plus importante du personnel dans les petites entreprises que dans les lieux de travail plus grands. Ils permettent alors de mesurer de façon plus précise la sensibilisation et la compréhension des employés.

Lors de la lecture des chapitres qui suivent, le RJC vous encourage à interpréter son guide en fonction de la taille de votre entreprise. Dans de nombreux cas, le guide comprend des suggestions spécifiques pour ajuster des approches afin de mieux les adapter aux petites entreprises.



LGMS 1 Conformité juridique

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 1 Conformité juridique	
	1.1	1.2
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓
Recycleur	✓	✓
Industrie des services	✓	✓

B. CONTEXTE

Gérer efficacement le risque juridique à l'aide de la conformité permet à une entreprise d'entretenir une bonne réputation et de conserver son permis social d'exploitation.

La conformité juridique et réglementaire exige des entreprises qu'elles respectent la législation en vigueur, qui peut inclure :

- la législation, les réglementations et les codes ou normes requis par la loi ;
- les permis, les licences et d'autres formes d'autorisation ;
- les règlements locaux ;
- les décisions, les directives ou les interprétations émises par les cours et les tribunaux concernés.

Les entreprises qui ne respectent pas la législation en vigueur peuvent être confrontées à diverses conséquences, notamment :

- des pénalités financières ou des amendes ;
- l'engagement de leur responsabilité civile ou pénale pour les actions des employés ;
- l'engagement de la responsabilité civile ou pénale des administrateurs et des responsables pour les infractions de l'entreprise ;
- la disqualification des administrateurs ;
- des actions en dommages et intérêts par les parties touchées.

Dans certains cas, les autorités réglementaires peuvent tenir l'entreprise responsable des non-conformités de ses opérations ou de sa chaîne d'approvisionnement (par exemple en cas de pollution ou de travail forcé) sans avoir à prouver que l'entreprise ne respecte pas la loi. C'est à l'entreprise de montrer qu'elle est en conformité.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 1 Conformité juridique

CLASSIFICATION DES NON-CONFORMITÉS AU TITRE DU POINT LGMS 1

Il y a non-conformité **majeure** si vous n'avez pas identifié des exigences législatives ou réglementaires en lien avec le LGMS, ou si vous avez connaissance d'une non-conformité avec des exigences législatives ou réglementaires et :

- vous avez pris des initiatives **inadéquates** pour la corriger **et/ou**
- la situation peut **potentiellement** présenter un risque imminent pour les travailleurs, la communauté ou l'environnement.

Il y a non-conformité **mineure** si vous avez connaissance d'une non-conformité avec des exigences législatives ou réglementaires **et** :

- vous prenez des initiatives **adéquates** pour la corriger **et**
- la non-conformité **ne** présente **pas** un risque imminent pour les travailleurs, la communauté ou l'environnement.

Il y a également non-conformité **mineure** si vous n'avez pas identifié des exigences législatives ou réglementaires en lien avec le LGMS **et** si la non-conformité ne présente pas un risque imminent significatif pour les travailleurs, la communauté ou l'environnement.

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

Le RJC ne propose pas à ses membres des conseils spécifiques relatifs à la législation en vigueur, car les lois peuvent varier selon le type d'activité, le lieu des opérations et le type d'installations.

La législation comprend généralement les lois émises par les gouvernements et les règles définies par les tribunaux. Les obligations légales s'étendent souvent au-delà des lois et réglementations statutaires spécifiques. De nombreux principes sont définis sur la base de décisions prises par des tribunaux pour des cas précédents ; on parle alors de jurisprudence.

L'Organisation internationale du travail (OIT) entretient la base de données **NATLEX** (<https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/home>) qui recense les législations nationales relatives au travail, à la sécurité sociale et aux droits humains associés dans 196 pays et plus de 160 territoires et sous-territoires. NATLEX est une ressource gratuite que toutes les entreprises peuvent utiliser pour les aider à identifier les exigences légales les concernant.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 1 Conformité juridique

RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

Depuis mai 2018, toutes les entreprises conduisant des opérations au sein de l'Union européenne (UE) doivent satisfaire au nouveau règlement relatif à la protection des données (RGPD), quel que soit le lieu où elles sont implantées. Le RGPD constitue le changement de législation relative au traitement des données le plus conséquent de ces 20 dernières années et son non-respect peut entraîner d'importantes pénalités financières.

Le RGPD normalise la législation relative à la protection des données à travers toute l'UE et impose de nouvelles règles strictes pour le contrôle des données personnelles de personnes identifiées ou identifiables. Les données personnelles incluent toute information que vous stockez à propos d'un individu qui peut être directement utilisée pour l'identifier. Plusieurs informations différentes qui collectées ensemble peuvent être utilisées pour identifier une personne en particulier peuvent également constituer des données personnelles.

Si votre établissement est situé au sein de l'UE, si votre activité implique le transfert de données personnelles vers l'UE ou la commercialisation de produits ou services auprès d'individus au sein de l'UE, vous devez vous conformer aux exigences du RGPD¹. Voici quelques étapes à considérer pour assurer votre conformité au RGPD :

1. Identifiez les données personnelles que vous collectez et que vous traitez et confirmez la raison et la base juridique d'un tel traitement. Les données personnelles comprennent notamment le nom, l'adresse postale, l'adresse IP et les données de localisation (par exemple, sur téléphone mobile). Elles n'incluent pas le numéro d'enregistrement d'une entreprise ou des données anonymes. Les données personnelles peuvent être collectées par l'intermédiaire des registres des employés, des enregistrements de caméras de surveillance ou des systèmes informatiques.
2. Informez vos clients, vos employés et d'autres individus que vous collectez leurs données personnelles.
3. Conservez les données personnelles uniquement aussi longtemps que nécessaire.
4. Sécurisez toutes les données personnelles que vous traitez.
5. Documentez et conservez des archives de vos activités de traitement des données.
6. Assurez-vous que vos sous-traitants qui manipulent des données personnelles respectent les règles.

Les exigences de mise en œuvre du RGPD dépendent de la taille de votre entreprise et du type de données que vous traitez. Pour obtenir plus d'informations et de conseils, contactez le membre du Comité européen de la protection des données de votre pays (https://edpb.europa.eu/edpb_fr) ou bien consultez :

- les informations de la Commission européenne https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_en ;
- l'outil d'auto-évaluation du Bureau du commissaire à l'information (Information Commissioner's office, ICO, au Royaume-Uni) <https://ico.org.uk/for-organisations/advice-for-small-organisations/checklists/data-protection-self-assessment/>.

¹ Veuillez noter que cette liste n'est pas exhaustive et que vous devez obtenir des conseils juridiques afin de déterminer si les données personnelles que vous traitez au cours de votre activité relèvent du champ d'application du RGPD.

LGMS 1 Conformité juridique

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 1.1 : CONFORMITÉ JURIDIQUE

Les membres doivent :

- a. disposer de systèmes permettant de sensibiliser à la *législation en vigueur* et de garantir son *respect*.
- b. obtenir les licences et permis d'exploitation requis pour leurs *opérations* et s'y conformer.
- c. se conformer à l'exigence la plus stricte entre la *législation en vigueur* et le LGMS, tout en respectant en permanence la *législation en vigueur*.

Actions à entreprendre :

- En tant que membre du RJC, il est attendu que vous connaissiez les législations et réglementations locales pour tous vos domaines d'opération et que vous vous teniez au courant des évolutions de la législation et de la jurisprudence associée.
- La certification du LGMS n'a pas pour objectif de fournir un audit complet de la conformité juridique. L'objectif est plutôt de garantir que vous disposez du cadre nécessaire pour connaître la législation en vigueur et l'appliquer à tout moment. En pratique, cela signifie que vous devez prouver que vous avez des systèmes et des procédures en place pour accéder aux informations relatives à la législation en vigueur les plus à jour et pour garantir votre conformité.
- Assurez-vous que vous disposez de systèmes, de processus, de procédures et de méthodes afin de surveiller efficacement les évolutions juridiques et d'identifier les domaines clés de risque juridique.
- L'identification de la législation en vigueur et de ses modifications, son interprétation et la détermination de ses effets sur vos opérations peuvent prendre beaucoup de temps. Cependant, il existe de nombreuses ressources externes pour vous y aider, notamment :
 - des services commerciaux ;
 - des agences réglementaires ;
 - des services gouvernementaux ;
 - des groupes et des associations industriels ;
 - internet ;
 - des bibliothèques publiques ;
 - des séminaires et des conférences ;
 - des bulletins d'information et des magazines ;
 - des consultants et des professionnels juridiques ;
 - des clients, des vendeurs et d'autres entreprises.
- Si vous avez des doutes concernant les exigences de conformité juridique vous concernant, sollicitez un conseiller juridique qualifié. Cela inclut d'obtenir des conseils juridiques relatifs aux exigences d'importation et d'exportation et aux droits de propriété intellectuelle, qui ne sont pas explicitement abordés par le LGMS.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 1 Conformité juridique

- Nommez une personne ou un groupe de personnes spécifique responsable de la création et de la mise à jour d'un registre de conformité juridique qui recense :
 - toutes les lois et réglementations en vigueur pertinentes, les licences et permis requis, les obligations en matière d'établissement de rapport et de divulgation ;
 - toutes les évolutions en cours de ces exigences ;
 - votre statut de conformité ainsi que toutes les actions à venir pour rester en conformité ;
 - toutes les mesures nécessaires pour corriger des non-conformités potentielles.

Consultez le point « Modèle de registre de conformité juridique » ci-après pour obtenir un modèle de registre.

- Communiquez les exigences légales à tous vos employés et contractuels et dispensez-leur une formation pour assurer qu'ils comprennent ce qu'ils doivent faire pour garantir la conformité.
- Coopérez pleinement et de manière transparente avec les forces de l'ordre, notamment en permettant aux fonctionnaires des douanes d'accéder à des informations complètes sur tous les envois internationaux.
- Le membre doit en permanence privilégier le respect de la législation en vigueur.
- Si l'exigence du LGMS est plus stricte, il convient également de la respecter, pour autant qu'elle n'enfreigne pas la législation en vigueur.
- Si l'exigence du LGMS va à l'encontre de la législation en vigueur, c'est cette dernière qui prime mais les membres doivent faire tout leur possible pour se conformer à l'esprit du LGMS.
- Les systèmes permettant d'assurer la conformité doivent toujours être adaptés à la finalité, à la nature, à l'échelle et à l'impact des opérations du membre, mais d'une manière qui lui permette de faire tout ce qui est en son pouvoir pour respecter les conditions de l'accord. Il s'agit d'une obligation consistant à prendre toutes les mesures que prendrait une personne prudente et déterminée, agissant dans son propre intérêt et souhaitant obtenir ce résultat.
- Lorsqu'un manquement à la législation en vigueur (ou au LGMS) a été identifié, le membre doit mettre en place des actions correctives visant à rectifier les violations de la législation en vigueur (ou du LGMS). Ces actions correctives doivent permettre au membre de se mettre en conformité et d'éviter que la situation ne se reproduise.
- Tenez à jour les registres relatifs à la conformité durant au moins cinq ans ou pour la durée définie dans la législation en vigueur si ce délai est plus long.

LGMS 1 Conformité juridique

Q&R : CONFORMITÉ JURIDIQUE**1. Que dois-je faire si les exigences légales sont différentes du LGMS ?**

S'il existe une différence entre la législation en vigueur et le LGMS, le RJC attend de vous que vous vous conformiez aux exigences les plus strictes. Par conséquent :

- si la législation en vigueur fixe des exigences plus strictes qu'une disposition du LGMS, il est attendu que vous vous conformiez à de telles exigences législatives et réglementaires ;
- si les exigences du RJC définies dans le LGMS établissent une norme plus stricte que la législation en vigueur, il est attendu que vous vous conformiez au LGMS, même si le COP dépasse les exigences légales.

Notez que si la conformité au LGMS va à l'encontre de la législation en vigueur, c'est cette dernière qui prime. Par exemple, comme l'a reconnu le point LGMS 19, la liberté d'association et la négociation collective sont restreintes dans certains pays. Dans un tel cas, vous devez vous conformer à la législation en vigueur et faire tout votre possible pour vous conformer à l'esprit du LGMS. S'il n'est pas possible de respecter l'esprit du LGMS ou en cas de doute, sollicitez vos conseillers juridiques ou prenez contact avec le RJC.

2. Que se passe-t-il en cas de litige relatif à des exigences légales ?

Le RJC comprend que la manière d'interpréter la loi n'est pas toujours claire (par exemple en l'absence de lignes directrices ou si une loi est en cours d'examen par les tribunaux). Dans de tels cas, vous devez soumettre toute ligne directrice émise par le gouvernement qui serait disponible, ainsi que toute opinion juridique (rédigée par un officier judiciaire, un expert juridique ou un tribunal), dans le cadre de votre auto-évaluation, que votre auditeur prendra alors en compte pour évaluer votre conformité au LGMS.

En cas de litige juridique :

- il peut y avoir une non-conformité mineure si votre auditeur estime qu'il existe une non-conformité au LGMS mais que vous pouvez prouver que vous comprenez les exigences juridiques et les points litigieux ;
- il peut y avoir une non-conformité majeure si votre auditeur estime que votre approche crée un environnement de travail non sécurisé ou une menace pour les travailleurs, les communautés ou l'environnement.

3. Que se passe-t-il si je dépose une demande pour un permis ou une licence mais que cette demande est encore en cours de traitement par les autorités ?

Les autorisations en attente sont monnaie courante, dans la mesure où les entreprises tout comme la législation subissent fréquemment des modifications ; les autorités concernées peuvent alors prendre du temps pour traiter une demande. Si le délai d'obtention d'un permis valable est dû à des procédures officielles et que vous pouvez prouver que vous avez déposé une demande de permis ou de licence avec tous les documents requis, les auditeurs jugeront que la situation est en conformité.

LGMS 1.2 : PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET ACCORDS DE LICENCE

Les membres doivent respecter les droits de propriété intellectuelle des tiers et se conformer aux accords de licence, en particulier en ce qui concerne les technologies et les méthodologies de croissance, le cas échéant.

Actions à entreprendre :

- En tant que membre du RJC, vous êtes tenu de connaître et de respecter les droits de propriété intellectuelle des tierces parties et de vous conformer aux accords de licence, en particulier en ce qui concerne les technologies et les méthodologies de croissance. Assurez-vous que vous disposez de systèmes, de processus, de procédures ou de méthodes permettant de contrôler correctement les modifications et les mises à jour en matière de propriété intellectuelle.

LGMS 1 Conformité juridique

- Nommez une personne ou un groupe de personnes spécifique responsable de la création et de la mise à jour d'un registre de conformité aux droits de propriété intellectuelle et aux accords de licence, y compris :
 - tous les accords en place pour l'utilisation de la propriété intellectuelle ;
 - les registres de l'ensemble des licences, autorisations ou contrats relatifs à la production de matériaux en laboratoire ;
 - les exigences légales en matière de propriété intellectuelle et de licences (voir LGMS 1.1) ;
 - toutes les évolutions en cours des enregistrements de propriété intellectuelle ou des accords de licence ;
 - votre statut de conformité aux exigences en matière de respect de la propriété intellectuelle ainsi que toutes les actions à venir pour rester en conformité ;
 - toutes les mesures nécessaires pour corriger des non-conformités potentielles.
- Les membres peuvent se tenir informés des modifications apportées aux droits de propriété intellectuelle de multiples façons. Ils peuvent par exemple consulter :
 - les bases de données relatives aux brevets et aux marques de commerce ;
 - les associations du secteur de la propriété intellectuelle ;
 - les services gouvernementaux, les offices nationaux ou internationaux de la propriété intellectuelle ;
 - les bases de données réglementaires (voir les lignes directrices au point 1.1) ;
 - internet ;
 - des consultants et des professionnels juridiques.
- Pour les producteurs de matériaux produits en laboratoire, les licences de propriété intellectuelle peuvent également s'inscrire dans des accords contractuels relatifs à l'utilisation des technologies de croissance. Les membres doivent tenir des registres de tous ces accords et exigences contractuelles en matière de propriété intellectuelle et être en mesure de montrer comment ils ont mis en œuvre ces exigences et comment ils contrôlent la conformité.
- Les membres peuvent choisir de consulter des experts juridiques pour déterminer quels droits de propriété intellectuelle doivent être respectés ou acquis en relation avec les méthodes de croissance utilisées.
- Les membres peuvent choisir de combiner leur contrôle du respect des droits de propriété intellectuelle avec leurs actions visant à respecter le point LGMS 1.1. Par exemple, vous pouvez combiner votre registre juridique avec votre registre de contrôle du respect des licences et des droits de propriété intellectuelle existants.
- L'auditeur surveille ces processus et s'informe également de toute plainte ou de toute contestation judiciaire en cours concernant des violations de la propriété intellectuelle.

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Pouvez-vous nommer une personne, ou un groupe de personnes, responsable de la conformité juridique ?
- Pouvez-vous montrer à l'auditeur comment vous vous tenez au courant des exigences légales et des modifications de la législation ?
- Pouvez-vous montrer à l'auditeur quelles sont les étapes que vous suivez pour surveiller votre conformité à la législation en vigueur ?
- Disposez-vous de tous les permis et licences requis ? Dans le cas contraire, pouvez-vous prouver que vous avez déposé une demande de manière appropriée pour tous les permis et licences manquants et que vous attendez leur approbation ?
- Pouvez-vous montrer à l'auditeur comment vous vous tenez au courant des droits de propriété intellectuelle de tierces parties et des accords de licence et comment vous en assurez le respect ?

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 1 Conformité juridique

→ EXEMPLE DE MODÈLE DE REGISTRE JURIDIQUE

Le Tableau 3 propose un exemple de ce à quoi un registre relatif à la conformité juridique peut ressembler. Vous pouvez l'utiliser comme modèle si vous le souhaitez, mais vous êtes également libre d'adopter votre propre approche de la conformité juridique pour vous conformer au point LGMS 1.

TABLEAU 3. EXEMPLE D'UN REGISTRE DE CONFORMITÉ JURIDIQUE

Lois, réglementations, normes, codes et politiques	Juridiction	Organe réglementaire	Description des exigences réglementaires clés ou autres	Pertinence pour l'activité des membres	Personne responsable	Évaluation de la conformité (date/fréquence)	Permis	Registres	Actions correctives
Règlementations relatives à la gestion des importations et des exportations de produits de 1996	Chine	Ministère du commerce extérieur et de la coopération économique, Administration générale des douanes, Administration nationale de protection de l'environnement	La Chine dispose de deux lois principales concernant le transport des déchets : - la Loi de la République populaire de Chine relative à la prévention et au contrôle de la pollution environnementale par des déchets solides (« Loi relative aux déchets solides ») et - la disposition provisoire relative à la gestion de la protection environnementale lors de l'importation de déchets. Ces textes décrivent également le système de licences d'importation et les exigences lors des inspections pré-expédition.	C'est une condition à respecter lors de l'exportation d'éléments contenant certaines catégories de métaux, de minerais, de produits d'origine animale, de déchets de laboratoire, de résidus industriels, etc. interdits vers la Chine.	Responsable des expéditions internationales	Trimestrielle	Reçu le X. Renouvellement prévu le Y	Bureau de logistique	Aucune requise
Loi de 2017 sur la protection de l'environnement	Victoria, Australie	Office de protection de l'environnement www.epa.vic.gov.au	La loi de 2017 sur la protection de l'environnement définit les exigences relatives à l'obligation générale de protection de l'environnement ainsi que la nécessité : - de respecter les réglementations environnementales en vigueur et les normes de référence relatives à l'environnement subordonnées à la loi ; - d'obtenir les permis et les enregistrements et de se conformer à toutes leurs exigences, notamment en ce qui concerne le stockage, la gestion et/ou le transport de déchets, de terres contaminées et de déblais.	L'entreprise dépasse les seuils de déclaration des émissions de monoxyde de carbone et de dioxyde de soufre sur la base de la consommation de carburant et de l'utilisation d'électricité. L'entreprise doit déclarer le 30 septembre au plus tard de chaque année les émissions annuelles pour l'année du 1 ^{er} juillet au 30 juin. Elles doivent être calculées conformément à la procédure NPI n° 123.	Responsable des opérations	Annuelle au plus tard le 30 septembre	Licence de l'EPA	Déclarations NPI au ministère de l'environnement	Aucune requise

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Demandez l'avis juridique d'un expert qualifié sur la conformité de votre entreprise avec la législation en vigueur et le respect des droits de propriété intellectuelle de tierces parties et des accords de licence.

LGMS 2 Politique et systèmes de gestion

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 2 Politique et systèmes de gestion						
	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

POLITIQUES

Les politiques aident une organisation à définir les responsabilités et les comportements attendus en lien avec ses opérations et ses activités. Les politiques :

- démontrent l'engagement de la haute direction ;
- établissent la responsabilité et la gouvernance d'entreprise en lien avec les risques et les questions clés ;
- créent une plateforme de procédures et de pratiques plus détaillées ;
- communiquent les valeurs, les principes et les intentions de l'entreprise.

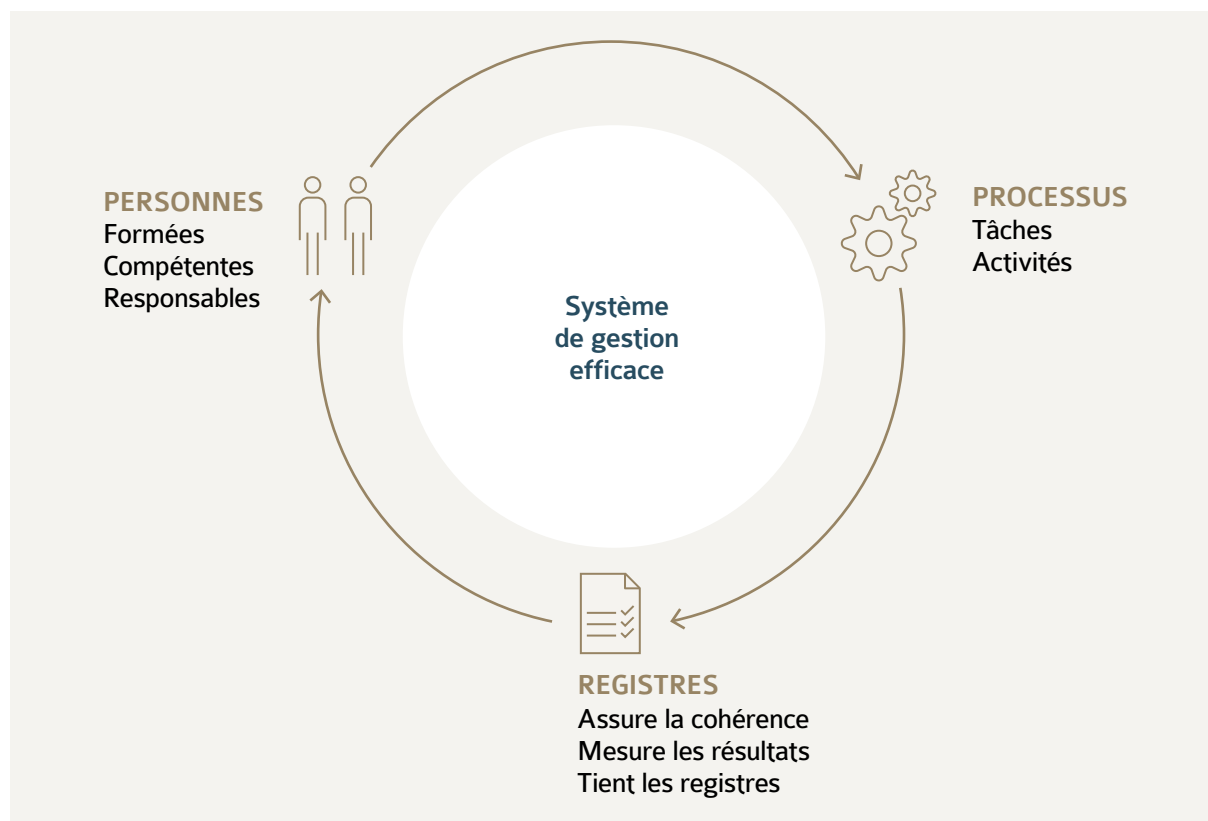
Les politiques servent également de règles et de lignes directrices pour guider la prise de décision et aider à garantir des comportements cohérents au sein d'une organisation. Elles aident également à garantir qu'une organisation se conforme à la législation en vigueur. Pour que les entreprises récoltent les fruits de leurs politiques internes, il est important qu'elles consacrent du temps à la mise en œuvre au sein de l'organisation et à la communication de ces politiques à toutes les parties prenantes.

SYSTÈMES DE GESTION

Pour que les entreprises intègrent des pratiques commerciales responsables dans leurs systèmes, elles doivent commencer par garantir un système de gestion essentiel et efficace en vue de mettre en place un cadre. Dans le contexte du LGMS, il s'agit d'un système de gestion qui peut prendre en charge toutes les parties de la norme LGMS qui s'appliquent. Ce système de gestion se compose de trois éléments dynamiques qui interagissent : les employés, les processus et les registres. Pour assurer le fonctionnement efficace du système, les employés doivent être formés, avoir des compétences et comprendre leurs responsabilités ; les processus doivent être établis afin de définir les tâches et les activités qui doivent être menées ; les registres sont nécessaires pour assurer l'homogénéité du système, en mesurer les résultats et tenir les dossiers (voir la figure 3).

LGMS 2 Politique et systèmes de gestion

FIGURE 3 : LES TROIS COMPOSANTES D'UN SYSTÈME DE GESTION



Il est très probable que vous disposiez déjà de la plupart des éléments dont vous avez besoin pour votre système de gestion. Même une petite entreprise dispose de rôles et de responsabilités compréhensibles, de procédures standardisées pour l'exécution des tâches, de processus de gestion des registres, de protocoles pour l'achat de matériel et les relations avec les fournisseurs et les clients, de rapports sur les performances et de contrôles élémentaires en matière de santé et de sécurité, tels que des trousseaux de premiers secours, des coordonnées en cas d'urgence et des procédures d'évacuation.

Pour être efficace, le système de gestion doit formaliser ces processus dans un cadre commun. Les systèmes de gestion contribuent à garantir la réalisation des objectifs de l'entreprise et, dans le cas présent, à assurer la conformité avec les exigences pertinentes du LGMS. Un tel système contribue à :

- identifier et évaluer les expositions et les responsabilités ;
- identifier les risques et les opportunités ;
- mettre en place des systèmes de pratiques de travail, de procédures et de contrôles de gestion en vue de maîtriser les risques et les impacts, de les réduire le plus possible et, s'il y a lieu, de les éliminer ;
- veiller au respect permanent de la législation en vigueur et des autres obligations telles que les codes des pratiques, les normes de travail et les lignes directrices qui s'appliquent et sont susceptibles d'évoluer de temps à autre ;
- différencier l'entreprise et trouver des moyens d'améliorer les performances dans les domaines couverts par le LGMS ;
- faire en sorte que chaque membre de l'organisation soit conscient de son rôle et de ses responsabilités ;
- faire en sorte qu'il existe des canaux clairs pour la communication des informations en interne et en externe ;
- fournir un cadre destiné à améliorer en permanence la gestion des effets néfastes associés aux activités et aux opérations de l'entreprise.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 2 Politique et systèmes de gestion

Le système de gestion doit être dynamique et s'adapter à l'évolution de l'entreprise, notamment en permettant de faire face aux événements inattendus (tels que les incidents ou les événements extérieurs) et de saisir les opportunités d'amélioration. Un système de gestion efficace présente les principales caractéristiques suivantes :

- Participation de la direction et des responsables
- Engagement à tous les niveaux
- Engagements compréhensibles et réalisables
- Obligations identifiées en matière de conformité
- Points de vue des parties prenantes et attentes
- Systèmes en place pour l'enregistrement de la documentation et l'établissement de rapports
- Procédures correctement établies et régulièrement réexaminées concernant les opérations
- Niveaux d'éducation et de formation appropriés
- Plans et procédures d'intervention d'urgence
- Suivi et examen des performances et du système

MÉCANISME DE GESTION DES GRIEFS

Les mécanismes de gestion des plaintes et des griefs efficaces et compatibles avec les droits offrent aux individus et communautés touchés par les activités d'une organisation une voie de communication leur permettant de soulever des préoccupations de manière rapide, ouverte et éclairée, avec une protection adéquate et dans une atmosphère de respect. De tels systèmes peuvent permettre d'empêcher les conflits de dégénérer, de faciliter la résolution des problèmes et de contribuer à éviter l'apparition de nouveaux conflits en favorisant l'apprentissage et en renforçant les relations. Les droits humains constituent une dimension importante des mécanismes de gestion des plaintes et des griefs, tant en ce qui concerne le processus de résolution des conflits que la portée potentielle des plaintes.

Un mécanisme de gestion des griefs et des plaintes efficace et compatible avec les droits constitue un outil essentiel pour une entreprise dans le cadre de son approche de consultation continue des parties prenantes. Ce type de mécanisme offre aux individus et communautés touchés par les activités d'une entreprise une voie de communication leur permettant de soulever des préoccupations de manière rapide, ouverte et éclairée, dans la protection et le respect des droits humains. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes et des griefs peut contribuer à empêcher les conflits de dégénérer et accélérer la résolution des problèmes. Il peut également éviter l'apparition de nouveaux conflits en favorisant l'apprentissage et en renforçant les relations.

Les travailleurs peuvent également utiliser le mécanisme de gestion des plaintes et des griefs pour faire part de leurs préoccupations concernant leurs conditions de travail.

Pour fonctionner efficacement, le mécanisme de gestion des plaintes et des griefs au niveau opérationnel doit, si possible, encourager la résolution précoce de problèmes au niveau local. Les exigences prévues par le LGMS s'appliquent aux mécanismes qu'une entreprise peut vraisemblablement établir, idéalement en collaboration avec les principales parties prenantes¹. Ce type de mécanisme de gestion des plaintes et des griefs ne doit pas empêcher les parties prenantes d'accéder à d'autres mécanismes, parmi lesquels les systèmes judiciaires (par l'intermédiaire des tribunaux), les systèmes d'administration publique (par l'intermédiaire des organismes publics, semi-publics ou indépendants), les processus de gestion des conflits traditionnels ou locaux et les mécanismes non judiciaires privés. Au contraire, un mécanisme d'entreprise s'inscrit dans un cadre plus large englobant différents vecteurs qui permettent de soulever, de résoudre et de régler des conflits.

¹ Cela n'inclut pas les procédures décisionnelles (judiciaires ou non) qui doivent se situer à au moins un échelon de toutes les parties, y compris de l'entreprise.

LGMS 2 Politique et systèmes de gestion

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

POLITIQUE ET SYSTÈMES DE GESTION :

La plupart des normes requièrent des entreprises qu’elles élaborent une politique pour démontrer de manière formelle leur engagement à lutter contre un problème donné. Certaines normes exigent une politique générale d’engagement à adopter des pratiques commerciales responsables ; d’autres exigent des politiques spécifiques, relatives par exemple à la santé et à la sécurité ou au travail forcé.

Les **Objectifs de développement durable** (ODD <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>) jouent un rôle clé dans l’élaboration des politiques actuelles. Ces 17 objectifs, adoptés par les chefs d’État lors du sommet des Nations Unies en septembre 2015, représentent les sujets prioritaires pour les gouvernements à travers le monde. Les ODD s’étendent sur des décennies ; ils incluent les objectifs du Millénaire pour le développement, désormais révolus, et arrivent à échéance en 2030.

La communauté des entreprises et des investisseurs sera un acteur critique de la réalisation des transformations sociétales décrites dans les ODD, il est donc essentiel que les entreprises agissent de manière responsable et réfléchissent à la meilleure manière d’aligner leurs opérations sur les ODD. Comprendre les ODD et leur effet sur l’environnement réglementaire général (actuel et à venir) aidera également les entreprises à renforcer leur légitimité et leur permettra de répondre aux risques plus efficacement.

Les normes internationales telles que ISO 14001, ISO 26000, SA8000 et ISO 45001 proposent des modèles de systèmes de gestion qui peuvent s’avérer pertinents pour certaines organisations.

L’ISO a également publié l’**IWA 48 : Cadre 2024 pour la mise en œuvre des principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)**. Ce document définit des principes destinés à orienter les organisations en ce qui concerne la mise en œuvre des pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Cela comprend le suivi, la gestion et la communication de la performance ESG. Et ce dans un cadre conçu pour assurer la cohérence, la comparabilité et la fiabilité des rapports et des pratiques ESG.

PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L’HOMME – GESTION DES PLAINTES

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’Homme prévoient des moyens permettant à une organisation de traiter les plaintes, en particulier celles qui ont entraîné un préjudice pour les droits humains. Ces principes directeurs indiquent notamment comment dialoguer avec des personnes ou groupes touchés et, surtout, comment remédier aux conséquences du préjudice subi.

De nombreux pays ont instauré des mécanismes réglementaires formels visant à traiter les plaintes et les griefs, qui s’alignent sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’Homme.

LGMS 2 Politique et systèmes de gestion

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 2.1 : POLITIQUE ÉCRITE

Les membres doivent adopter une ou plusieurs politiques qui documentent leur engagement à adopter des pratiques commerciales responsables et qui sont approuvées par les *membres de la direction*, activement communiquées aux *travailleurs* et mises à la disposition du *public*.

Actions à entreprendre :

- Les énoncés des politiques doivent :
 - être respectés aux plus hauts niveaux hiérarchiques de votre organisation ;
 - définir des attentes claires pour vos employés et vos partenaires commerciaux ;
 - être reflétés dans vos politiques et procédures opérationnelles ;
 - faire l'objet d'un examen régulier afin de s'assurer qu'elle est à jour, adéquate et pertinente.
- Dans tous les cas, vos politiques doivent s'appliquer à tous les aspects de votre activité qui relèvent du périmètre de la certification RJC. Au minimum, un membre doit s'engager à :
 - exercer ses opérations conformément au LGMS ;
 - intégrer des considérations éthiques, sociales, environnementales et respectueuses des droits humains dans ses opérations quotidiennes, ses activités de planification et ses processus de prise de décision ;
 - respecter les principes et l'intention du LGMS, dans la mesure où ils sont pertinents pour le champ d'activité de l'entreprise.
- Vous pouvez choisir d'intégrer les politiques requises par le RJC au sein d'une seule et même politique générale, ou bien de rédiger plusieurs politiques spécifiques pour vous conformer aux différentes dispositions du RJC. En outre, en fonction de la nature, de la taille et de la localisation de votre organisation, votre politique générale d'entreprise peut être étayée par d'autres politiques spécifiques à l'activité, au risque ou à la localisation.
- Communiquez toutes les politiques et procédures aux responsables, aux employés et aux partenaires commerciaux concernés. Assurez-vous qu'ils comprennent vos attentes et qu'ils disposent du nécessaire pour appliquer les politiques et procédures au cours de leur travail. Le RJC recommande aux membres de communiquer activement et le plus largement possible vos politiques et de faire connaître toute modification substantielle ou tout incident s'y rapportant. (Une modification substantielle aurait un impact sur leur travail ou leurs tâches quotidiennes).
- En outre, un accusé de réception des politiques et des procédures et une confirmation qu'elles ont été comprises devrait être mis en place afin de garantir leur mise en œuvre efficace.
- Assurez-vous que vos politiques sont publiques, par exemple en les publiant sur le site web de votre entreprise, en les affichant pour les visiteurs ou en les transmettant sur demande.
- Envisagez d'annexer les politiques pertinentes à vos contrats, afin de sensibiliser vos partenaires commerciaux, vos prestataires de services et vos fournisseurs à votre engagement.
- Mettez à jour vos politiques dès que possible si la nature de votre activité ou de votre entreprise change.
- Notez que si vous disposez de plusieurs entités qui ne fonctionnent pas sous le contrôle d'une direction centrale, chacune d'entre elles devra être dotée de toutes les politiques requises par le RJC.

→ EXEMPLE DE MODÈLE DE POLITIQUE

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 2 Politique et systèmes de gestion

INTÉGRER LES ODD AUX OBJECTIFS ET POLITIQUES ORGANISATIONNELS

Les ODD et le LGMS sont déjà alignés sur un certain nombre de sujets. Par exemple, l'ODD 1 (pas de pauvreté) et l'ODD 8 (travail décent et croissance économique) sont liés aux dispositions du LGMS relatives aux droits humains, aux conditions générales de travail, aux heures de travail, à la rémunération, au harcèlement, aux mesures disciplinaires et aux procédures de gestion des griefs, au travail des enfants, au travail forcé, à la liberté d'association et la négociation collective, à la discrimination, à la santé et la sécurité, à l'utilisation des ressources naturelles et au développement des communautés.

Vous devez envisager de développer vos activités et d'élaborer vos stratégies dans la lignée des ODD. Certains ODD peuvent être plus pertinents que d'autres pour votre entreprise, mais vous devez tous les examiner pour comprendre à quel moment votre activité peut avoir un impact positif ou potentiellement négatif. Par exemple :

- lutter contre le travail forcé au sein de votre chaîne d'approvisionnement contribue à faire avancer l'ODD 8 (travail décent et croissance économique) ;
- réduire les émissions de gaz à effet de serre de vos opérations contribue à faire avancer l'ODD 13 (action pour le climat) ;
- fournir un environnement de travail sécurisé en réduisant les risques liés aux produits chimiques dangereux contribue à faire avancer l'ODD 3 (santé et bien-être).

Suivez les étapes suivantes pour commencer à intégrer les ODD à vos objectifs stratégiques et à vos politiques d'entreprise :

Étape 1. Comprenez les ODD

Familiarisez-vous avec les ODD afin de vous assurer que vous comprenez leurs objectifs et le rôle que jouent les entreprises pour les atteindre. Cela inclut de comprendre l'étude de cas pour intégrer les ODD à votre stratégie d'entreprise.

Étape 2. Analysez vos activités

Analysez les actions et les engagements actuels de votre entreprise au regard de chacun des 17 ODD. Vous pourrez ainsi identifier les secteurs où vous contribuez déjà à faire avancer les objectifs et ceux où vous pouvez avoir le plus grand impact.

Étape 3. Hiérarchisez vos opportunités

Définissez vos priorités en fonction des secteurs où les impacts positifs peuvent être optimisés et des secteurs où les impacts négatifs peuvent être réduits ou évités.

Étape 4. Définissez vos objectifs

Définissez des objectifs mesurables. Cela peut inclure d'élaborer des indicateurs de performance clés en lien avec des ODD spécifiques.

Étape 5. Intégrez votre engagement

Intégrez votre engagement aux ODD dans vos pratiques commerciales centrales à travers toute l'entreprise. Cela inclut de garantir que vos politiques et vos déclarations en lien avec votre mission ou votre vision reflètent votre engagement aux ODD. Les politiques générales en lien avec les pratiques commerciales responsables peuvent inclure des références à vos actions à haut niveau pour soutenir les ODD. Les politiques spécifiques (par exemple, relatives aux droits humains ou à l'utilisation des ressources naturelles) peuvent également référer à des ODD spécifiques le cas échéant.

Étape 6. Consultez d'autres parties prenantes

Identifiez des opportunités pour échanger avec d'autres parties prenantes. Cela peut inclure, par exemple, de créer de nouveaux partenariats ou de rejoindre des initiatives sectorielles existantes pour favoriser l'amélioration de la performance au regard des ODD.

Étape 7. Trouvez des outils commerciaux utiles

Identifiez et utilisez des outils commerciaux (tels que ceux listés par le guide des ODD <https://sdgcompass.org/business-tools/>) afin de vous aider à aligner votre activité sur les ODD de manière plus efficace.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 2 Politique et systèmes de gestion

LGMS 2.2 À 2.5 : SYSTÈMES DE GESTION

- 2.2 Le membre doit disposer de *systèmes* de gestion documentés qui répondent à toutes les exigences applicables de la norme LGMS.
- 2.3 Le membre doit confier à l'un de ses *cadres supérieurs* l'autorité et la responsabilité du *respect* de toutes les exigences de la norme LGMS.
- 2.4 Le membre doit établir et mettre en œuvre des communications et des programmes de formation afin que le personnel compétent connaisse les responsabilités qui lui incombent en vertu de la norme et acquière des compétences à cet égard.
- 2.5 L'entité doit tenir des *registres* couvrant toutes les exigences applicables de la norme LGMS durant au moins cinq ans ou pendant la durée définie dans la législation nationale si ce délai est plus long.

Actions à entreprendre :

Vous pouvez mettre sur pied un système de gestion efficace en mettant en place les éléments suivants concernant votre entreprise :

- Des politiques et des procédures documentées permettant de fournir des informations cohérentes aux travailleurs à différents niveaux et dans différents domaines de l'organisation du membre. Si vous préparez ces éléments pour la première fois, réfléchissez aux moyens d'être efficace. Par exemple, les politiques et les procédures peuvent être enregistrées dans une présentation utilisée à des fins de formation.
 - N'oubliez pas que l'étendue de la documentation dépend de la complexité de l'organisation. La documentation doit être adaptée à son objectif et cohérente avec la nature, l'échelle et l'objectif de l'organisation. Dans les grandes organisations multinationales, les systèmes de gestion peuvent être complexes et de grande envergure, mais être assez simples dans les organisations plus petites.
 - Il est conseillé d'intégrer les systèmes de gestion autant que possible afin de réduire les redondances et les doubles emplois. Par exemple, utilisez vos processus de formation existants pour couvrir les exigences de formation relevant du LGMS ou étendez vos processus existants de tenue des registres pour couvrir le contrôle des registres que le LGMS exige. Cela peut contribuer à la réussite de la mise en œuvre de vos systèmes de gestion.
- Une identification et une évaluation des risques afin de déterminer les impacts réels et potentiels couverts par le LGMS et de permettre une prise de décision éclairée concernant les mesures à prendre pour accorder la priorité aux domaines pour lesquels il est nécessaire d'atténuer les risques.
- La direction a attribué l'autorité et la responsabilité concernant les principaux domaines de risque. Il s'agit notamment de désigner un responsable (ou un groupe de responsables) ayant suffisamment d'expérience et d'ancienneté pour superviser la mise en œuvre des processus et des systèmes relatifs au LGMS. Le ou les responsables désignés doivent :
 - connaître l'organisation du membre et ses opérations ;
 - être familiarisés avec les systèmes de gestion interne de l'organisation ;
 - comprendre les principaux risques aux différents niveaux de l'organisation.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 2 Politique et systèmes de gestion

- Une communication des politiques et des procédures à tous les travailleurs ayant un impact direct sur les exigences du LGMS.
- Une formation destinée à aider les membres du personnel à se concentrer sur les priorités, à apprendre ce qu'ils doivent faire et à évoluer au rythme d'une entreprise flexible et en constante évolution.
- Une tenue de registres en vue de gérer les données et les informations importantes, de renforcer la responsabilité et de mesurer les progrès réalisés au fil du temps.
- Des examens et des mises à jour réguliers pour les évaluations des risques et les systèmes de gestion, y compris un examen par la direction de l'efficacité et de l'adéquation du système de gestion.
- Les systèmes de gestion peuvent prendre de nombreuses formes différentes, en fonction de la nature et de la taille de l'entreprise. Par exemple, les systèmes de gestion requis pour adopter les exigences prévues par le LGMS dans une raffinerie sont très différents du système dont a besoin un petit détaillant.
- Dans tous les cas, vous devez vous assurer que votre système de gestion (c.-à-d. les employés, les processus et les registres concernés) peut remplir les exigences du LGMS. Cela signifie généralement qu'il faut disposer d'une documentation et de processus tels que :
 - Procédures et manuel, sur support papier ou sous forme électronique, décrivant la mise en œuvre des parties pertinentes du LGMS. Ces procédures peuvent être centralisées ou adaptées à chaque site. En outre, les processus décrits dans ces procédures et manuels doivent aborder les principaux risques pour l'entreprise liés aux aspects couverts par le LGMS.
 - Ressources adéquates (financières, humaines, équipements, technologies de l'information, etc.) pour mener les tâches et les activités qui s'appliquent.
 - Processus interne qui contrôle régulièrement la conception et l'efficacité des contrôles.
 - Définition des fonctions et désignation claire d'un responsable dont l'expérience et l'ancienneté sont suffisantes. Les niveaux de délégation et d'autorité de la fonction doivent être définis.
 - Registres et documents relatifs au LGMS datant d'au moins cinq ans et conformes à la législation en vigueur, afin d'étayer toutes les parties applicables de la norme.

LGMS 2 Politique et systèmes de gestion

LGMS 2.6 À 2.7A : MÉCANISME DE GESTION DES GRIEFS

- 2.6 L'entité doit disposer d'un *mécanisme de gestion des griefs* et des plaintes compatible avec les droits légitimes, pour répondre aux demandes d'information et soulever et résoudre les différends. Ce mécanisme doit être adapté à la finalité, à la nature, à la taille et à l'impact des *opérations*. Le mécanisme doit :
- a. être cohérent avec les normes en vigueur en matière de *droits humains reconnus à l'échelle internationale* ;
 - b. être facilement accessible au *public* ;
 - c. être communiqué aux parties prenantes concernées ;
 - d. être compréhensible et culturellement approprié ;
 - e. être objectif, équitable, prévisible et transparent ;
 - f. inclure des processus destinés à :
 - i. éviter les *représailles* contre des personnes ou des groupes qui déposent une plainte ou ont recours au *mécanisme de gestion des griefs* ;
 - ii. former la direction et le personnel au *mécanisme de gestion des plaintes et des griefs*, y compris des instructions sur le traitement de tous les griefs dans le respect des personnes ;
 - iii. faire participer au niveau approprié les membres formés de la direction et du personnel qui comprennent les aspects sensibles de la situation ;
 - iv. faire en sorte que les demandes d'information soient traitées sans tarder, que les plaintes et les griefs fassent l'objet d'une enquête rapide et qu'ils soient résolus dans les plus brefs délais ;
 - v. faire en sorte que le mécanisme ou toute résolution qui en découle ne remet pas en cause ou n'exclut pas le droit de l'individu ou du groupe à ce que le même grief soit traité par d'autres mécanismes externes disponibles, y compris des recours administratifs, judiciaires ou d'autres recours non judiciaires ;
 - vi. conserver les *registres* des plaintes et griefs, y compris les réponses et les conclusions, de manière à protéger la confidentialité et l'intégrité des personnes ayant déposé le grief, y compris lorsqu'elles ont demandé l'anonymat ;
 - vii. examiner les solutions apportées par le mécanisme afin de déterminer s'il est possible de mettre en œuvre des actions correctives visant à prévenir ou à atténuer des griefs semblables à l'avenir ;
- 2.7a Le membre doit surveiller et examiner les performances des *systèmes* de gestion et du *mécanisme de gestion des griefs* et des plaintes afin de déterminer leur efficacité. Lorsque des lacunes sont recensées, il convient de mettre en œuvre des actions correctives.

Actions à entreprendre :

- Votre mécanisme de gestion des plaintes doit être conçu et mis en œuvre de manière à couvrir toutes les parties pertinentes du LGMS selon lesquelles les opérations et les activités des membres sont susceptibles d'avoir des répercussions sur les parties prenantes et les titulaires de droits. Cela comprend les dispositions suivantes :
 - LGMS 6 : Droits humains
 - LGMS 7 : Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque
 - LGMS 12 : Déclarations
 - LGMS 16 : Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 2 Politique et systèmes de gestion

- Notez que votre mécanisme de gestion des griefs pour les parties prenantes externes sera probablement différent de vos procédures internes qui permettent aux travailleurs de soulever des griefs, lesquelles peuvent nécessiter une approche distincte, ne serait-ce que parce que, sur un plan légal, les informations relatives aux collaborateurs peuvent uniquement être consultées par les ressources humaines (consultez le point LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles).
- Les membres doivent veiller à ce que le mécanisme de gestion des griefs soit :
 - **légitime**, c'est-à-dire qu'il doit susciter la confiance des groupes de parties prenantes visés et garantir que les procédures de gestion des griefs sont menées de manière équitable ;
 - **compatible avec les droits**, c'est-à-dire qu'il doit garantir que les actions, les résultats et les mesures d'atténuation sont fixés conformément aux normes reconnues au plan international dans le domaine des droits humains. Ces actions doivent être évaluées de manière à ce qu'elles ne contribuent pas à causer plus de torts. Cela suppose généralement de comprendre le contexte socioculturel et économique dans lequel les actions seront mises en œuvre, y compris de comprendre toutes les atteintes aux droits humains perpétrées par des acteurs étatiques par le passé, par exemple dans le contexte de l'expulsion forcée de populations de leurs terres et des problèmes de discrimination fondée sur le sexe ou d'autres formes de discrimination bien ancrées. Toutes les actions à entreprendre en matière d'accessibilité, de transparence, de tenue de registres et d'actions définies dans le temps s'appliquent ;
 - **accessible, culturellement approprié et compréhensible**, c'est-à-dire que tous les groupes de parties prenantes doivent pouvoir le trouver, l'utiliser et soulever leurs préoccupations avec facilité. Le membre doit accepter les plaintes et les griefs de manières qui conviennent aux parties prenantes (par exemple oralement ou dans les langues locales, en particulier lorsque les parties prenantes touchées peuvent avoir des difficultés à interagir avec des processus techniques, une langue déterminée ou des documents). Dans les cas où les parties prenantes touchées sont très dispersées géographiquement ou lorsqu'il existe une diversité culturelle entre les parties prenantes (par exemple, lorsque plusieurs langues sont parlées), le mécanisme doit être communiqué et mis à disposition à plusieurs endroits et dans toutes les langues concernées. L'accessibilité peut également supposer un accès à des facilitateurs ou à des médiateurs. Les membres peuvent également choisir de prendre des mesures visant à réduire d'autres obstacles à l'accessibilité, par exemple en fournissant un soutien financier ou des services gratuits (par exemple des traducteurs ou des médiateurs). Lorsque des peuples autochtones sont concernés, le mécanisme doit tenir compte de leur droit coutumier et de leurs systèmes juridiques. En outre, le membre doit veiller à adopter leurs mécanismes coutumiers de gestion des griefs ;
 - **communiqué**, c'est-à-dire que les membres doivent informer les parties intéressées de leur mécanisme de gestion des griefs. Cela va dans le sens de l'exigence d'accessibilité mentionnée ci-dessus. Outre les parties intéressées telles que ses travailleurs ou ses clients, le membre doit déployer des efforts pour communiquer sur son mécanisme de gestion des griefs tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, en partageant le mécanisme avec ses fournisseurs et en veillant à ce que toutes les parties prenantes concernées puissent y accéder. Pour les travailleurs, il peut s'agir de faire en sorte que le mécanisme de gestion des griefs soit inclus dans les sessions de formation d'intégration et de remise à niveau pertinentes, qu'il soit mis à disposition sur l'intranet ou sur des panneaux d'affichage dans les parties communes. Pour les parties prenantes externes, il peut s'agir d'une publication sur un site web ou, pour les petites entreprises, d'une mention sur les factures ou d'autres informations destinées aux clients et aux fournisseurs ;
 - **objectif et équitable**, c'est-à-dire que le mécanisme doit garantir que toutes les parties ont accès à des informations et à des ressources équilibrées permettant de gérer les questions et les résultats. Si ces informations et ces ressources sont déséquilibrées, cela peut donner l'impression que le processus est injuste. La procédure doit garantir que toutes les parties bénéficient d'un accès raisonnable aux informations, aux ressources et à l'expertise nécessaires pour faciliter un résultat équitable et respectueux ;
 - **prévisible**, c'est-à-dire que le mécanisme offre un processus bien défini assorti d'une proposition de calendrier pour chaque étape, ainsi que des informations sur les différentes options pour les processus et les résultats et des moyens d'en contrôler la mise en œuvre ;
 - **transparent**, c'est-à-dire que le membre doit communiquer des informations sur le mécanisme, la manière dont les résultats sont gérés et son efficacité pour traiter ces questions. Les informations relatives

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 2 Politique et systèmes de gestion

aux résultats doivent être rendues anonymes afin de protéger les parties concernées et de se conformer aux politiques de confidentialité et de protection de la vie privée. Les informations communiquées peuvent inclure le type et la nature des griefs, le nombre de griefs déposés ainsi que les griefs rejetés et résolus. Elles peuvent également concerner la nature des solutions apportées et des mesures d'atténuation. Toute information qui est rendue publique doit être communiquée d'une manière respectueuse et culturellement appropriée.

- Les membres doivent s'assurer que les membres du personnel comprennent l'objectif et les processus définis dans le mécanisme de gestion des griefs.
- Les membres du personnel chargés de mettre en œuvre le mécanisme de gestion des griefs, y compris les membres de la direction ou d'autres personnes désignées telles que des responsables, doivent être formés à son utilisation. Souvent, il est possible de faire appel à une expertise externe pour contribuer à l'élaboration d'informations de référence et à la formation des principaux membres du personnel occupant des postes à responsabilités.
- Si possible, déterminez un mécanisme de gestion des griefs et des plaintes avant l'apparition de conflits, et non en réponse à ceux-ci.
- Assurez-vous que les griefs peuvent être introduits par l'intermédiaire de canaux adéquats en fonction du contexte (par téléphone, par courriel, de vive voix, par l'intermédiaire de représentants de la communauté, etc.).
 - Si d'autres départements ou collaborateurs de projet réceptionnent les griefs, assurez-vous qu'ils les transmettent à la personne ou à l'équipe concernée, afin que celle-ci puisse les traiter.
- Lors de la conception de votre mécanisme de gestion des griefs :
 - veillez à ce qu'il soit conforme à la législation en vigueur, comme la gestion des registres relatifs à la protection de la vie privée ou la nécessité d'informer la personne qui dépose une plainte de ses droits, lorsque la législation locale l'exige ;
 - envisagez de faire appel à un fournisseur de services externe chargé de gérer votre mécanisme de gestion des griefs afin qu'ils puissent vous être soumis de façon anonyme. Ce mode de fonctionnement peut inciter les parties prenantes légitimes à soulever des préoccupations qui, dans d'autres circonstances, auraient été tues ;
 - envisagez éventuellement le financement de ressources complémentaires nécessaires au traitement de certaines plaintes, par exemple dans le but de résoudre les problèmes d'égalité homme-femme ou de permettre l'accès à une médiation et des conseils indépendants ;
 - analysez régulièrement la fréquence, les schémas et les causes des griefs et des plaintes afin d'identifier quels aspects de vos politiques, procédures et pratiques méritent d'être améliorés et comment.
- Faites en sorte que le maintien d'un mécanisme de gestion des griefs et des plaintes fasse partie intégrante de toute évolution susceptible d'avoir lieu, qu'il s'agisse d'un changement de propriétaire, d'un changement de direction ou même de la planification d'une fermeture. Il est crucial de tenir des registres qui prouvent que vous disposez de procédures de gestion des griefs équitables et efficaces : conservez des registres corrects et à jour de tous les griefs et des actions de suivi. Afin de protéger la confidentialité des personnes qui soulèvent des griefs, assurez-vous que de tels registres sont conservés dans un lieu sûr.
- Si vous craignez qu'un travailleur qui fait part d'un grief puisse subir des représailles, déployez davantage d'efforts pour empêcher ces représailles. Ces efforts peuvent impliquer l'ajustement des heures de travail de la personne ou de la confier à un autre responsable (voir le point LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles).
- Examinez l'efficacité de vos procédures de gestion des griefs régulièrement et mettez-les à jour en conséquence, afin de garantir que les travailleurs et les membres de la communauté continuent de les utiliser en toute confiance (consultez l'encadré « Évaluation des procédures de gestion des griefs »).
- Si aucun grief n'est soulevé ou si le mécanisme de gestion des griefs n'est pas utilisé, cela n'indique pas nécessairement qu'il n'existe pas de griefs ou que le mécanisme est efficace. Au contraire, cela peut laisser penser que les parties prenantes ne connaissent pas le mécanisme ou ne lui font pas confiance.

LGMS 2 Politique et systèmes de gestion

→ EXEMPLE DE MODÈLE DE MÉCANISME DE GESTION DES GRIEFS

ÉVALUATION DES PROCÉDURES DE GESTION DES GRIEFS

Pour évaluer l’efficacité de vos procédures de gestion des griefs, vous pouvez notamment :

- **examiner les griefs.** Consultez tous les griefs reçus et prenez des notes pour répertorier leur nombre, les sujets soulevés, les personnes qui en ont fait part et les résultats ;
- **consulter les parties prenantes.** Discutez avec vos responsables, vos travailleurs et les membres de la communauté locale pour obtenir leur point de vue sur le fonctionnement des procédures de gestion des griefs et si elles peuvent être améliorées ;
- **utiliser le critère d’efficacité.** Comparez vos procédures de gestion des griefs à chacun des critères d’efficacité des Principes directeurs des Nations Unies pour identifier et combler des écarts.

Source :

- [Ergon Associates, Access to Remedy – Operational Grievance Mechanisms \(2017\)](#) (Accès au recours – Mécanismes opérationnels de gestion des griefs)

Voir également les guides à l’appui du point LGMS 6.1.

LGMS 2.7B : EXAMEN DE LA MISE EN ŒUVRE

Les *membres de la direction* doivent mener au moins une fois par an des examens pour évaluer la pertinence et l’adéquation continues des pratiques du membre pour mettre en œuvre la politique et procéder à des améliorations afin de combler les lacunes. Le processus d’examen et ses résultats doivent être documentés.

Actions à entreprendre :

- Assurez-vous que vos politiques sont reflétées dans les procédures opérationnelles, pour intégrer votre engagement dans toute votre activité.
- Nommez un haut responsable pour la surveillance et la gestion des non-conformités potentielles.
- Demandez aux membres de la direction d’examiner la politique au moins une fois par an afin d’évaluer les manques et documentez les résultats de leurs discussions pour prouver la conformité au point LGMS 2.2. Des examens doivent également être conduits en cas de modification de la nature de l’activité.
- Assurez-vous de combler tous les manques identifiés au cours de l’examen annuel. Cela peut impliquer de modifier la politique en elle-même ou simplement de mettre à jour les procédures pour que la politique soit mieux intégrée dans les pratiques commerciales.
- Les registres décrivant le processus entrepris et les résultats de l’examen par la direction doivent être documentés et conservés pendant cinq ans. Les documents de présentation diffusés pour éclairer l’examen par la direction ainsi que le procès-verbal de la réunion peuvent être utilisés à cette fin.

LGMS 2 Politique et systèmes de gestion

PETITES ENTREPRISES

Si vous êtes une petite entreprise, vous pouvez malgré tout tirer des avantages de discussions régulières à propos de votre engagement continu à adopter des pratiques commerciales responsables et à être en conformité avec le RJC. Ces discussions peuvent avoir lieu dans le cadre d'un processus d'auto-évaluation menant à votre audit de certification, tout comme après la certification.

Une discussion annuelle entre les membres de la direction offre une opportunité d'examiner les non-conformités et de vérifier les progrès obtenus grâce aux plans d'actions correctives. En l'absence de non-conformités, ou si les non-conformités ont toutes été traitées, utilisez la discussion annuelle pour explorer des opportunités d'amélioration, au sein de l'entreprise ou pour la communication de la politique aux parties prenantes. Les procès-verbaux de ces réunions, même s'ils sont brefs, sont une preuve manifeste de votre conformité à la présente disposition.

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Disposez-vous d'une ou plusieurs politiques écrites engageant votre entreprise à adopter des pratiques commerciales responsables ?
- Pouvez-vous prouver que la politique est intégrée aux pratiques commerciales existantes ?
- La politique a-t-elle été approuvée par les membres de la direction ?
- La politique définit-elle clairement les attentes et a-t-elle été communiquée à tous les employés et les individus responsables de la conformité à cette politique ?
- Est-elle disponible sur le site web de votre entreprise ou par d'autres moyens ?
- Examinez-vous la politique et sa mise en œuvre au moins une fois par an ? Pouvez-vous montrer à l'auditeur des procès-verbaux des réunions d'examen de la politique ?

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

- [IWA 48:2024 de l'ISO Cadre pour la mise en œuvre des principes environnementaux, sociaux et de gouvernance \(ESG\)](#)
- [Programme des Nations Unies pour le développement \(PNUD\), Objectifs de développement durable](#)
- [Pacte mondial des Nations Unies](#)
- [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme](#)
- [Guide des ODD](#)

LGMS 3 Établissement de rapports

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

LGMS 3 Établissement de rapports	
Point de la chaîne d'approvisionnement	3.1
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓
Recycleur	✓
Industrie des services	✓

B. CONTEXTE

Les législateurs, la société civile, les actionnaires, les communautés, les employés et les clients veulent tous comprendre quels impacts les entreprises ont sur la société. Pour répondre aux attentes de ces parties prenantes, de plus en plus d'entreprises ont commencé à intégrer des informations économiques, environnementales et sociales dans leurs rapports publics, généralement appelés rapports de durabilité ou rapports environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

De nombreuses grandes entreprises, en particulier les entreprises publiques, publient déjà des rapports de durabilité non financiers dans le cadre de leurs pratiques habituelles d'établissement de rapports. Le registre des entreprises en ligne (www.corporateregister.com) offre un accès à des rapports de durabilité émis par plus de 16 000 organisations.

Les rapports financiers doivent depuis longtemps respecter un cadre de rapport commun pour assurer la crédibilité, la cohérence et la comparabilité (consultez le point LGMS 4 Comptes financiers). Diverses initiatives ont été développées afin d'aboutir à un équivalent pour les rapports de durabilité ou ESG (consultez la Section C).

La capacité d'une entreprise à communiquer efficacement avec ses parties prenantes est essentielle à son succès à long terme, à sa viabilité et à sa croissance. Aligner les rapports et les processus de consultation des parties prenantes peut aider à identifier leurs questions prioritaires en matière de collecte des données et d'établissement de rapports. Certaines entreprises incluent des commentaires de tiers dans leurs rapports, par exemple provenant de panels de parties prenantes, de groupes de communauté, de syndicats, d'organisations non gouvernementales ou d'experts spécifiques.

Tous les rapports publics de durabilité ou ESG comportant des déclarations doivent être étayés par des preuves, en particulier en cas de préoccupation ou de présomption d'écoblanchiment. Des données de référence peuvent également être exigées pour les déclarations figurant dans les rapports qui peuvent être considérées comme incomplètes, trompeuses ou inexacts. Ces données favorisent la confiance dans les rapports de durabilité ou ESG.

LGMS 3 Établissement de rapports

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

INITIATIVES INTERNATIONALES

L'Initiative des rapports mondiaux (Global Reporting Initiative, GRI, www.globalreporting.org) a été fondée en 1997 pour aider les entreprises à établir des rapports sur leur performance de durabilité. La GRI propose essentiellement un ensemble de normes pour l'établissement de rapports de durabilité (les « normes de la GRI ») qui représentent les meilleures pratiques mondiales pour établir des rapports sur des questions économiques, environnementales ou sociales. Les normes de la GRI, publiées en 2016, comprennent trois normes universelles relatives à l'établissement de rapports de durabilité et une série de normes spécifiques à certains sujets, afin que les entreprises rapportent leurs impacts substantiels en lien avec des questions individuelles, allant des pratiques d'approvisionnement en eau et de gestion des effluents à la santé et la sécurité au travail.

Pour soutenir les impacts sur la durabilité spécifiques à un secteur non couverts par ses normes, la GRI publie aussi des lignes directrices sectorielles pour l'établissement de rapports (G4 Sector Disclosures) (www.globalreporting.org/information/sector-guidance/sectorguidanceG4). La GRI propose également d'autres guides, outils, formations et ressources pour aider les entreprises à établir des rapports conformes à ses normes.

D'autres initiatives mondiales pertinentes pour l'établissement de rapports sont à noter :

- **AccountAbility** (<https://www.accountability.org/>) a élaboré une norme de consultation des parties prenantes, fondée sur des principes et largement utilisée, dans le cadre de la série AA1000, qui inclut une section sur les rapports.
- Le **Pacte mondial des Nations Unies** (www.unglobalcompact.org) définit 10 principes pour des pratiques commerciales responsables. Toutes les entreprises signataires du Pacte mondial doivent soumettre une Communication sur le progrès annuelle, qui dévoile publiquement leurs efforts pour mettre en œuvre les principes du Pacte mondial.
- Le **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)** (www.sasb.org) est une organisation à but non lucratif qui fournit des normes pour les entreprises cotées en Bourse aux États-Unis relatives à la divulgation de questions de durabilité substantielles. Les normes du SASB aident les entreprises à se conformer aux exigences obligatoires par exemple de la Securities and Exchange Commission (SEC, un organisme fédéral américain de réglementation et de contrôle des marchés financiers), en particulier pour remplir les formulaires 10-K et 20-F.
- L'**International Integrated Reporting Council (IIRC)** (<http://integratedreporting.org>) est une coalition mondiale de législateurs, d'investisseurs, d'entreprises, d'organisations normatives, de comptables et d'organisations non gouvernementales qui cherche à promouvoir l'établissement de « rapports intégrés », qui présentent les informations substantielles à propos de la stratégie, de la gouvernance, de la performance et des opportunités d'une organisation d'une manière qui reflète le contexte commercial, social et environnemental dans lequel elle opère. En 2013, l'IIRC a lancé le Cadre de rapport intégré international, qui définit un ensemble de principes directeurs et de contenus pour l'élaboration d'un rapport intégré.
- Les **Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme**¹ requièrent des entreprises qu'elles communiquent leurs efforts pour empêcher et lutter contre les risques liés aux droits humains dans le cadre du processus d'exercice du devoir de diligence en matière de droits humains. Cette communication peut prendre diverses formes, par exemple des réunions physiques, des dialogues en ligne, des consultations des parties prenantes ou encore l'élaboration de rapports publics formels (consultez le point **LGMS 6.1d Droits humains**).

1 Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (2011), https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 3 Établissement de rapports

- Le **Guide sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque de l'Organisation de coopération et de développement économiques**² (OCDE) inclut, dans ses cinq étapes d'exercice du devoir de diligence, l'établissement de rapports annuels sur les informations en lien avec le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque.
- Le **Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises** inclut des exigences en matière de communication et d'établissement de rapports sur le devoir de diligence, notamment les politiques, les processus, la façon d'identifier et de traiter les impacts néfastes réels ou potentiels, y compris les constatations et les résultats des activités.
- La **directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises** (CSRD) exige que les grandes entreprises et les sociétés cotées de l'Union européenne publient régulièrement des rapports sur les risques sociaux et environnementaux auxquels elles sont confrontées et sur l'impact de leurs activités sur les populations et l'environnement (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32022L2464>). Les entreprises soumises à cette directive devront établir leurs rapports conformément aux normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS). Elle exige également une assurance concernant les informations que les entreprises publient concernant la durabilité et prévoit une taxinomie numérique pour les informations en matière de durabilité. La GRI a mis en place une série de questions fréquemment posées concernant la GRI et l'établissement de rapports dans l'Union (<https://www.globalreporting.org/media/d4faazel/gri-and-the-esrs-qa-final.pdf>).
- Le **Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité** (ISSB) définit des normes qui aboutiront à un référentiel mondial complet et de haute qualité en matière d'information sur la durabilité, axé sur les besoins des investisseurs et des marchés financiers. Il existe un protocole d'accord signé en 2022 pour renforcer l'alignement entre la GRI et son système d'établissement de rapports sur la durabilité pour les entreprises qui cherchent à répondre aux besoins d'information des investisseurs et d'un éventail plus large de parties prenantes.
- L'ISO a également publié l'**IWA 48 : Cadre 2024 pour la mise en œuvre des principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)**. Ce document définit des principes destinés à orienter les organisations en ce qui concerne la mise en œuvre des pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Cela comprend le suivi, la gestion et la communication de la performance ESG. Et ce, dans un cadre conçu pour assurer la cohérence, la comparabilité et la fiabilité des rapports et des pratiques ESG (<https://www.iso.org/standard/89240.html>).
- L'**initiative Science Based Targets (SBTi)** fournit aux entreprises, quels que soient leur champ d'action et leur taille, une voie clairement définie en vue de réduire leurs émissions conformément aux objectifs de l'Accord de Paris. Plus de 6 000 entreprises dans le monde coopèrent déjà avec l'initiative Science Based Targets (SBTi) (<https://sciencebasedtargets.org/>).
- D'autres normes de divulgation environnementale volontaire incluent le Mandat des dirigeants d'entreprise relatif à l'eau (Water Mandate <https://ceowatermandate.org>) et le CDP (anciennement Projet de divulgation des émissions carbone, Carbon Disclosure Project, www.cdp.net). Pour plus d'informations sur de telles initiatives, consultez les points **LGMS 25 Déchets et émissions** et **LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles**.

2 OCDE, Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, troisième édition (2016), www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/mining.htm

LGMS 3 Établissement de rapports

LÉGISLATION NATIONALE

Certaines juridictions peuvent demander des rapports publics réguliers sur les impacts environnementaux significatifs en général. Il est important de connaître toutes les législations et réglementations pertinentes dans toutes les juridictions où sont conduites les opérations.

De nombreuses juridictions disposent également d'une législation qui oblige les entreprises à disposer de données pour étayer les déclarations figurant dans leurs rapports de durabilité et ESG. Par exemple, un nouveau projet de loi omnibus canadien (C59) contenait une disposition autorisant le Bureau (canadien) de la concurrence à mettre en œuvre des informations relatives à la lutte contre l'écoblanchiment en imposant des sanctions aux entreprises qui fourniraient des informations trompeuses ou inexactes.

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 3.1 : COMMUNICATIONS AUX PARTIES PRENANTES

Les membres doivent communiquer annuellement :

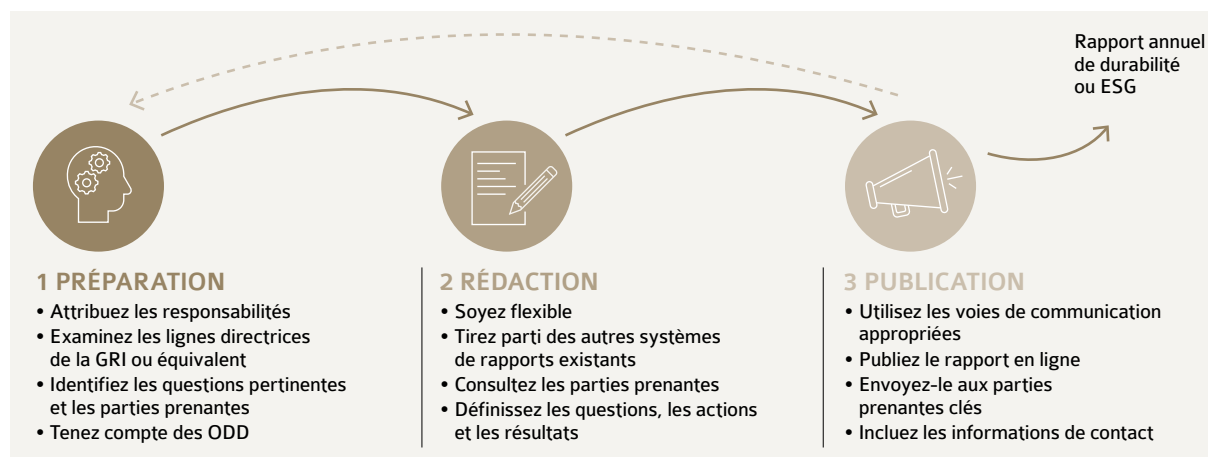
- a. publiquement sur leurs pratiques commerciales en rapport avec le LGMS ;
- b. directement auprès des *personnes ou groupes touchés* des informations pertinentes sur les procédures judiciaires finalisées et conclues, les amendes, les jugements, les pénalités et les sanctions non pécuniaires pour non-respect de la *législation en vigueur*.

Actions à entreprendre :

- **Pour LGMS 3.1a** : la communication de rapports aux parties prenantes sur les pratiques commerciales est une activité en continu qu'il peut être utile de considérer comme un ensemble d'actions en trois étapes (consultez la Figure 4.).
- Des informations sur les pratiques commerciales peuvent figurer dans les rapports annuels, les rapports de durabilité ou ESG ou par l'intermédiaire de publications personnalisées.
- Les membres qui appartiennent à un groupe d'entreprises et ne produisent pas de rapport individuel, mais contribuent au rapport du groupe, peuvent inclure les exigences du RJC relatives aux rapports dans le rapport du groupe. Ils ne sont pas tenus de créer d'autres rapports.

LGMS 3 Établissement de rapports

FIGURE 4. ACTIONS CLÉS À CHAQUE ÉTAPE DU RAPPORT

**Étape 1. Préparation du rapport**

- Nommez un haut responsable chargé de la supervision de la préparation de votre rapport ou communiqué annuel. Le responsable doit disposer de ressources suffisantes pour contribuer à l'établissement et à la publication du rapport.
- Identifiez les questions pertinentes, celles en lien avec le LGMS et qui concernent les parties prenantes, et celles qui vous concernent directement. Elles peuvent inclure, par exemple, l'exercice du devoir de diligence en matière de droits humains, les conditions de travail en usine, la promotion de pratiques commerciales responsables avec les partenaires commerciaux, la réduction des déchets, l'approvisionnement local et d'autres inquiétudes soulevées par les personnes ou groupes touchés.
- Examinez les questions pertinentes tout au long de l'année, intégrez ce processus lorsque cela est possible aux examens de l'activité réguliers.
- Consultez l'introduction générale à l'établissement de rapports de durabilité proposée par les normes de la GRI ou d'autres normes d'établissement de rapports ESG et réfléchissez à la manière dont votre entreprise peut appliquer et adopter les normes. Le RJC encourage l'établissement de rapports alignés sur les normes internationales telles que celles de la GRI ou équivalentes, mais ne requiert pas un rapport GRI (sauf pour les entreprises minières), car les petites entreprises peuvent vouloir adopter leur propre approche.
- Identifiez les parties prenantes (employés, société civile, partenaires commerciaux, etc.) qui peuvent vous aider à identifier les questions substantielles à aborder dans votre rapport. Dans un contexte de durabilité, les questions substantielles sont celles qui reflètent les impacts et les risques économiques, environnementaux et sociaux significatifs de l'organisation.
- Les membres peuvent utiliser leurs exigences liées à l'établissement de rapports annuels pour communiquer sur les initiatives ou impacts positifs, inclure des informations telles que leur engagement auprès des communautés locales, les objectifs des initiatives auxquelles ils participent et les impacts qu'ils ont eus sur une période définie.
- Si vous mesurez votre progrès à l'aune des Objectifs de développement durable (ODD), envisagez d'aborder :
 - comment et pourquoi vous avez identifié certains ODD spécifiques comme étant substantiels pour votre activité ;
 - les effets significatifs que vous avez identifiés (positifs et négatifs) ;
 - les stratégies et les activités que vous avez mises en œuvre pour atteindre les objectifs de l'entreprise au regard des ODD.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 3 Établissement de rapports

Étape 2. Rédaction du rapport

- Adoptez une approche flexible et pratique pour choisir la forme et le contenu de votre rapport ou communiqué, considérez la taille et les impacts de votre entreprise. Par exemple, une petite entreprise peut simplement vouloir émettre un memorandum électronique ou un e-mail. Il peut être utile de dater votre rapport de sorte qu'il soit aligné avec votre examen de politique annuel (comme requis au point **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion**).
- Au moment de la rédaction de votre rapport, réfléchissez au meilleur moyen de communiquer les points suivants à vos parties prenantes :
 - les politiques ou les positions de votre entreprise sur les questions en jeu ;
 - les actions que vous avez entreprises, ou que vous prévoyez d'entreprendre, en lien avec ces questions ou toute autre question liée au LGMS – notez que de telles actions peuvent s'appliquer à vos propres opérations, ou bien s'appliquer plus largement, par exemple par l'intermédiaire de votre implication dans les initiatives de la communauté ;
 - les résultats quantitatifs ou qualitatifs attendus de vos actions. N'oubliez pas de faire preuve de précision et de transparence si vous n'avez pas été en mesure d'atteindre vos objectifs et pensez à inclure toute mesure corrective.
- Si les personnes ou groupes touchés ont soulevé une inquiétude spécifique, telle qu'un impact environnemental ou une violation des droits du travail, votre rapport doit fournir suffisamment d'informations à ces parties prenantes pour leur permettre d'évaluer correctement votre réponse.
- N'oubliez pas que votre rapport peut être trompeur si vous omettez certains éléments. Si vous n'avez pas été en mesure de faire face aux risques, aux impacts ou aux questions évoqués par les parties prenantes, ces informations doivent également figurer dans votre rapport.
- Notez que les exigences de communication en lien avec le processus d'exercice du devoir de diligence en matière de droits humains sont définies aux points **LGMS 6 Droits humains** et **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque**.

Étape 3. Publication du rapport

- Lorsque votre rapport est prêt à être publié, envoyez-le à toutes les parties prenantes par les canaux de communication appropriés, tels que les e-mails, les réseaux sociaux, les courriers, etc. Communiquer de manière proactive avec les parties prenantes de cette manière peut aider à les intégrer et à leur montrer vos efforts pour respecter vos engagements environnementaux et sociaux.
- Si votre entreprise a un site web, le minimum pour une divulgation publique est de publier le rapport en ligne.
- Assurez-vous d'inclure vos coordonnées pour permettre aux lecteurs de poser des questions ou de demander plus d'informations. Cela vous permettra de divulguer des informations supplémentaires en fonction du niveau de confidentialité et de la situation.
- **Pour LGMS 3.1b** : les membres sont également tenus de communiquer directement avec les personnes ou groupes touchés au sujet des procédures judiciaires, des amendes, des jugements, des pénalités et des sanctions non pécuniaires pour non-respect de la législation en vigueur, qui sont pertinents au regard du LGMS et de la période considérée.
- Les informations figurant dans les rapports ne doivent pas se limiter aux informations publiquement disponibles et doivent tenir compte des exigences légales en matière de confidentialité des entreprises ou des individus, y compris les conditions prévues dans les accords de non-divulgence.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 3 Établissement de rapports

- Il y a lieu de signaler les procédures judiciaires engagées et les membres doivent fournir des informations régulières jusqu'à ce qu'elles soient conclues et achevées.
 - Un membre peut également choisir de communiquer les résultats de ces procédures judiciaires achevées, avant le rapport annuel suivant.
 - Les informations relatives aux procédures judiciaires achevées et conclues comprennent les amendes, les jugements, les pénalités et les sanctions non pécuniaires pour non-respect de la législation en vigueur, imposés à un membre par une autorité gouvernementale, une cour ou un tribunal indépendant, en lien avec les activités d'un membre au regard du LGMS.
 - Les informations concernant les amendes, les jugements, les pénalités et les sanctions non pécuniaires que le membre conteste doivent toujours être communiquées en indiquant que les faits sont contestés jusqu'à l'aboutissement de la procédure judiciaire.
 - Le membre doit également indiquer les amendes, jugements, pénalités ou sanctions non pécuniaires révoqués par l'autorité compétente qui en est à l'origine.
- Lorsque la législation en vigueur l'exige, le membre doit rendre publiques les informations pertinentes sur les procédures judiciaires achevées et conclues, les amendes, les jugements, les pénalités et les sanctions non pécuniaires pour non-respect de la législation en vigueur. Ces éléments pourraient faire partie du rapport public requis au titre du point LGMS 3.1a.
- Lorsque la législation en vigueur ne l'exige pas, les membres doivent envisager d'inclure dans leurs rapports publics annuels des informations pertinentes sur les procédures judiciaires achevées et conclues, les amendes, les jugements, les pénalités et les sanctions non pécuniaires pour non-respect de la législation en vigueur (tel que requis au point LGMS 3.1a), conformément aux bonnes pratiques du secteur en matière de transparence.

→ EXEMPLE DE MODÈLE POUR L'ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Communiquez-vous vos pratiques commerciales aux parties prenantes concernées au moins une fois par an ?
- Si vous avez un site internet, votre rapport annuel y est-il publié ?

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 3 Établissement de rapports

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

- [AccountAbility](#)
- [CDP \(anciennement Projet de divulgation des émissions carbone, Carbon Disclosure Project\)](#)
- [Registre des entreprises](#)
- [Directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises](#)
- [Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité de l'IFRS](#)
- [Initiative des rapports mondiaux \(Global Reporting Initiative, GRI\)](#)
- [International Integrated Reporting Council \(IIRC\)](#)
- [IWA 48:2024 de l'ISO Cadre pour la mise en œuvre des principes environnementaux, sociaux et de gouvernance \(ESG\)](#)
- [The portal for Sustainability Reporting \(Le portail pour l'établissement de rapports de durabilité\)](#)
- [Initiative Science Based Targets](#)
- [Sustainability Accounting Standards Board \(SASB\)](#)
- [Pacte mondial des Nations Unies, Communication sur les progrès en bref](#)



PUBLICATIONS

- [Principes AA1000 de AccountAbility \(AA1000AP\) \(2018\)](#)
- [Norme d'assurance AA1000 \(AA1000AS\) \(2008\)](#)
- [Norme de consultation des parties prenantes AA1000 \(AA1000SES\) \(2015\)](#)
- [GRI, Defining What Matters: Do Companies and Investors Agree on What Is Material? \(Définir ce qui importe : les entreprises et les investisseurs ont-ils la même définition de ce qui est substantiel ?\) \(2016\)](#)

LGMS 4 Comptes financiers

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 4 Comptes financiers	
	4.1	4.2
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓
Recycleur	✓	✓
Industrie des services	✓	✓

B. CONTEXTE

Les comptes financiers, préparés conformément à une norme comptable reconnue, apportent aux parties externes des informations financières leur permettant de prendre des décisions. Les comptes financiers abordent des problèmes potentiels qui peuvent se produire lorsque la direction d'une entreprise a des informations que n'ont pas les parties prenantes, ou lorsque les incitatifs de la direction ne sont pas nécessairement alignés sur ceux des parties prenantes.

Les parties externes, comme les investisseurs, les créanciers, les législateurs, les fournisseurs et d'autres parties prenantes, souhaitent souvent avoir l'avis d'un auditeur financier sur les états financiers d'une entreprise. C'est la raison pour laquelle les entreprises doivent obtenir des états financiers vérifiés. Les audits financiers améliorent la crédibilité de tout état financier préparé par la direction d'une entreprise.

Un examen financier peut constituer une approche plus pertinente lorsque la loi le permet et qu'une entreprise n'a pas besoin d'états financiers vérifiés, comme dans le cas des sociétés fermées.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 4 Comptes financiers

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

La législation en vigueur définit des exigences spécifiques concernant les contenus obligatoires d'un état financier. Des états financiers vérifiés indépendamment peuvent être requis, selon la finalité, la nature, la taille et l'influence de l'entreprise, ainsi que sa structure de propriété (par exemple si elle est cotée en bourse) et sa localisation. Dans certains cas, les entreprises peuvent ne pas faire vérifier les comptes.

Les auditeurs financiers doivent suivre les normes d'audit communément acceptées, qui définissent les exigences et les lignes directrices pour conduire des audits. Les normes d'audit peuvent être fixées par les gouvernements nationaux ou par des organisations internationales, telles que le Bureau international des normes comptables (International Accounting Standards Board; IASB) ou le Bureau international des normes d'audit et d'assurance (International Auditing and Assurance Standards Board, IAASB), qui sont ensuite adoptées par les organes réglementaires nationaux.

L'IASB (www.ifrs.org/groups/international-accounting-standards-board) élabore et publie les IFRS (International Financial Reporting Standards) qui sont requises dans les trois quarts des pays du G20.

La réglementation nationale continue d'évoluer. Par exemple, aux États-Unis, le Sarbanes-Oxley Act (<https://sarbanes-oxley-act.com/>) a établi des réformes significatives pour améliorer les procédures d'audit et de comptabilité des entreprises publiques.

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 4.1 : GESTION FINANCIÈRE

Les membres doivent tenir des comptes financiers pour toutes les transactions commerciales conformément aux normes comptables nationales ou internationales.

Actions à entreprendre :

- La direction d'une entreprise est responsable de la préparation des états financiers, qui doit être supervisée par un comptable qualifié.
- Assurez-vous de connaître la législation en vigueur et les principes comptables généralement acceptés dans toutes les juridictions où vous conduisez vos opérations.
- Lorsque les dispositions légales nationales ne sont pas prescrites, il convient d'adopter des normes comptables nationales ou internationales telles que celles publiées par le Conseil des normes comptables internationales. Voir les références fournies à la section E Informations complémentaires.
- Les normes nationales et internationales incluent les principes comptables généralement admis dans la juridiction concernée, qui sont souvent définis par l'organisme normatif national (par exemple, le Financial Accounting Standards Board aux États-Unis) ou par le Conseil des normes comptables internationales.
- Voir également le point LGMS 2.1.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 4 Comptes financiers

LGMS 4.2 : AUDIT OU EXAMEN FINANCIER INDÉPENDANT

Les membres doivent faire réaliser un audit ou un examen financier annuel par un comptable indépendant qualifié, dans les juridictions qui l'autorisent.

Actions à entreprendre :

- Déterminez si vous devez conduire ou non un audit statutaire de vos états financiers ; le cas échéant, déterminez les exigences spécifiques qui s'appliquent.
- Assurez-vous que les auditeurs ou les examinateurs financiers que vous sollicitez sont qualifiés et indépendants, conformément aux réglementations et aux normes professionnelles applicables.
- Utilisez votre processus d'audit ou d'examen comme une opportunité pour la direction de l'entreprise d'identifier et de remédier aux risques qui pourraient entraîner des erreurs substantielles dans les états financiers, y compris la fraude.
- La disposition 4 du LGMS impose à tous les membres de veiller à ce que les états financiers soient conformes à la législation en vigueur, que les rapports ne soient pas erronés ou qu'il n'y ait pas de fraude financière. Dans le cas d'une petite entreprise, un comptable indépendant est souvent chargé d'aider l'organisation à préparer et à soumettre des rapports financiers annuels à des fins fiscales. Dans ces cas, une petite entreprise membre peut répondre aux exigences de cette disposition si elle peut :
 - justifier par écrit à l'auditeur RJC les frais prohibitifs d'un audit ou d'un examen financier indépendant (par exemple, sur la base du coût pour l'organisation) ;
 - démontrer que ses finances sont conformes à la législation en vigueur au niveau local, conformément au point **LGMS 1 Conformité juridique** ;
 - fournir une attestation du comptable chargé d'établir le rapport financier annuel selon laquelle il est :
 - dûment qualifié pour établir le rapport financier annuel conformément à la législation en vigueur et/ou aux normes comptables ;
 - indépendant et exempt de tout conflit d'intérêts liés aux activités du membre.

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Savez-vous s'il existe des exigences statutaires en lien avec vos comptes financiers ?
Le cas échéant, pouvez-vous prouver que vous vous y conformez ?
- Vos comptes financiers sont-ils tenus conformément aux normes comptables nationales ou internationales ?
- Un comptable indépendant qualifié a-t-il audité ou examiné vos comptes financiers ?
Le cas échéant, pouvez-vous montrer ses références à l'auditeur LGMS ?

LGMS 4 Comptes financiers

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

- [Institut américain des comptables publics certifiés \(American Institute of Certified Public Accountants, AICPA\)](#)
- [IASB, IAS 1 : présentation des états financiers](#)
- [Fondation IFRS et le Conseil des normes comptables internationales \(IASB\)](#)
- [Conseil des normes internationales d'audit et d'assurance \(IAASB\)](#)



PUBLICATIONS

- [Deloitte, Statutory Financial Statements: Preparing and Filing Financial Statements in Belgium \(États financiers réglementaires : préparation et dépôt des états financiers en Belgique\) \(2018\)](#)
- [Securities and Exchange Commission \(SEC\), Beginners' Guide to Financial Statement \(Guide débutant pour l'établissement de rapports financiers\) \(2007\)](#)



LGMS 5 Partenaires commerciaux

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 5 Partenaires commerciaux	
	5.1	5.2
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓
Recycleur	✓	✓
Industrie des services	✓	✓

B. CONTEXTE

Il est de plus en plus demandé aux entreprises exerçant leurs activités dans une économie mondiale d'assumer de plus grandes responsabilités en matière d'éthique commerciale, de droits humains et de performance sociale et environnementale dans leurs chaînes d'approvisionnement. Par exemple, les entreprises multinationales sont responsables devant les investisseurs, les consommateurs et la société civile en matière de promotion et de protection des droits des travailleurs, même si ces travailleurs sont extérieurs ou employés dans le cadre de contrats ou d'autres accords de sous-traitance. Par conséquent, de nombreuses entreprises plus importantes développent des politiques, des codes de conduite, des obligations contractuelles et des systèmes de contrôle pour régir le comportement de leurs partenaires commerciaux dans le monde entier.

Tous les membres du RJC aspirent à démontrer des pratiques responsables et doivent attendre de leurs partenaires commerciaux, y compris les entreprises associées, les entrepreneurs, les fournisseurs, les intermédiaires ou négociants locaux et internationaux et les clients, qu'ils adoptent des normes élevées. Le RJC ne demande pas à vos partenaires commerciaux d'adhérer au LGMS, sauf mention contraire (consultez l'Encadré « Application du LGMS aux partenaires commerciaux » au point LGMS 5.2). Vous devez toutefois déployer des efforts pour promouvoir et vérifier les pratiques responsables de vos partenaires commerciaux et influencer leur comportement selon votre envergure et votre influence.

Le niveau d'effort déployé pour promouvoir les pratiques responsables doit tenir compte de la nature des pratiques du partenaire commercial et de l'importance de leur impact sur les travailleurs, les communautés et l'environnement. Dans tous les cas, saisir la bonne occasion de susciter des changements positifs est essentiel pour promouvoir des pratiques responsables. Cela signifie qu'aucune action n'est requise si vous savez que les partenaires commerciaux ont déjà recours à des pratiques responsables, sont certifiés par une organisation fiable, s'il peut être démontré qu'ils présentent un risque très faible ou s'ils sont fortement réglementés.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 5 Partenaires commerciaux

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

Des organisations comme l'Organisation internationale de normalisation (ISO) et Social Accountability International (SAI, ONG américaine qui défend des conditions de travail décent) proposent une approche systématique à la gestion des partenaires commerciaux par le biais de leurs normes, y compris :

- **ISO14001:2015** Systèmes de gestion environnementale
(<https://www.iso.org/fr/standard/60857.html>)
- **ISO 45001:2018** Systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail
(<https://www.iso.org/fr/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>)
- **Norme SA8000®**
(<https://sa-intl.org/programs/sa8000/>)

En vertu de ces normes, les entreprises doivent accorder le même niveau de protection aux employés indirects travaillant sur place qu'au personnel employé directement. Cela signifie que les entreprises doivent garantir que les partenaires commerciaux :

- sont conscients des dangers et des contrôles de la même manière que les employés ;
- sont régulièrement en contact avec les entreprises et reçoivent une formation appropriée selon la nature, la portée et la complexité de leur travail ;
- sont évalués et choisis en fonction de leur capacité à travailler et à fournir des biens dans le respect des pratiques, politiques et procédures adoptées par l'organisation.

Les **Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme**¹ demandent aux entreprises d'éviter de causer des impacts néfastes sur les droits humains ou d'y contribuer, non seulement par leurs propres activités, mais également en raison de leurs relations avec les partenaires commerciaux. Consultez les points **LGMS 6 Droits humains** et **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit et à haut risque** pour les exigences liées relatives aux partenaires commerciaux.

¹ Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (2011), https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 5 Partenaires commerciaux

LÉGISLATION NATIONALE

La plupart des pays disposent d'une législation pour protéger le bien-être des partenaires commerciaux lorsqu'ils travaillent dans les locaux d'une autre entreprise et pour garantir qu'ils sont contrôlés de manière adéquate et surveillés de manière raisonnable. Cela signifie en général que vous êtes responsable de la conduite licite des partenaires commerciaux qui travaillent sur votre site.

Cependant, les lois varient selon les pays. Le RJC exige de ses membres qu'ils soient conscients des exigences législatives et réglementaires spécifiques dans les juridictions où ils exercent leurs activités.

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 5.1 : PROMOTION DE PRATIQUES RESPONSABLES

Les membres doivent déployer des *efforts*, en fonction de leur *capacité d'influence*, pour faire la promotion des pratiques responsables conformes au LGMS auprès de leurs *partenaires commerciaux* significatifs.

Actions à entreprendre :

- Vous devez transmettre les attentes en matière de pratiques responsables, y compris le respect des droits humains, dans le cadre de vos relations commerciales. Ce faisant, assurez-vous d'être conscient des exigences ou contraintes légales qui peuvent limiter la mesure dans laquelle vous pouvez exiger des partenaires commerciaux de respecter les exigences du LGMS.
- Vous pouvez utiliser les approches raisonnables qui vous conviennent pour la promotion des pratiques responsables auprès de vos partenaires commerciaux. Vous pouvez envisager de promouvoir des pratiques responsables en fonction des risques, en vous concentrant d'abord sur les risques les plus élevés avec vos partenaires commerciaux significatifs. Une possibilité est de suivre les trois étapes énoncées dans le Tableau 4.
- Remarque aux membres et aux auditeurs : lors de l'évaluation de la présente disposition, concentrez-vous sur ce que l'entreprise sollicitant la certification du LGMS a réalisé pour promouvoir des pratiques responsable (et non sur ce que sont les pratiques de son partenaire commercial en réalité).

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 5 Partenaires commerciaux

TABEAU 4. TROIS ÉTAPES POUR PROMOUVOIR DES PRATIQUES RESPONSABLES AUPRÈS DES PARTENAIRES COMMERCIAUX

ÉTAPE	REMARQUES
Hiérarchiser 1 Identifiez les principales relations commerciales	Les partenaires commerciaux significatifs sont des clients ou des fournisseurs importants
Évaluer 2 Déterminez le niveau et la nature des risques liés à toutes vos principales relations commerciales	Choisissez une approche qui convient à l'évaluation des risques. Utilisez : • vos propres méthodes éprouvées, ou • un modèle réputé (par exemple, le kit d'évaluation des risques du RJC qui est particulièrement utile pour les petites et moyennes entreprises). Réalisez des évaluations des risques : • pour les nouveaux partenaires, avant de conclure des ententes commerciales • pour les partenaires existants, lorsque les circonstances changent. Les risques pour les droits humains et liés au travail doivent être compris dans votre évaluation : • Vous l'avez peut-être déjà fait lors de l'exercice du devoir de diligence pour respecter d'autres dispositions du LGMS (consultez les points LGMS 6 Droits humains, LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque, LGMS 11 Sécurité, LGMS 17 Travail des enfants, LGMS 18 Travail forcé et LGMS 22 Santé et sécurité). • Si c'est le cas, utilisez ici les conclusions sur le devoir de diligence. Sinon, utilisez une approche intégrée pour évaluer les risques de chaque partenaire commercial significatif. Dans le cadre de votre évaluation des risques, identifiez : • les partenaires commerciaux dont les activités présentent des risques de porter gravement préjudice aux travailleurs, aux communautés ou aux environnements et ceux qui peuvent avoir un impact sur votre réputation ou vos performances ; • les partenaires commerciaux qui s'engagent à adopter des pratiques responsables, par exemple par l'adhésion au RJC, ou des initiatives comparables, y compris le Pacte mondial des Nations Unies, SA8000®, la norme pour l'évaluation de la santé et de la sécurité au travail, ISO 14001, la norme sur les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – exigences et lignes directrices pour leur utilisation (ISO 45001) et le Guide OCDE ; • les partenaires commerciaux que vous pouvez raisonnablement influencer.
Communiquer 3 Communiquez avec vos partenaires commerciaux significatifs et sensibilisez-les aux pratiques responsables	Assurez-vous que vos efforts sont adaptés à la possibilité de susciter un changement positif. Faites la promotion de pratiques responsables, par exemple : • en donnant à vos partenaires commerciaux une copie de votre engagement politique à adopter des pratiques responsables (voir le point LGMS 2 Politique et systèmes de gestion) ; • en annexant votre politique aux contrats avec les entreprises, le cas échéant ; • en proposant des formations lorsque cela est approprié. Gardez la trace des communications qui font la promotion des pratiques responsables avec les partenaires commerciaux.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 5 Partenaires commerciaux

PETITES ENTREPRISES

Les petites et moyennes entreprises (PME) sont collectivement importantes dans la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie, avec des entreprises familiales de vente au détail, de conception et de fabrication répandues dans de nombreux pays.

De nombreux membres du RJC sont des PME qui prennent au sérieux leur engagement en faveur de pratiques responsables. Bien que les petites entreprises puissent penser qu'elles n'ont pas beaucoup d'influence sur les partenaires commerciaux plus importants, elles peuvent tout de même prendre des mesures simples pour évaluer les risques, identifier les principaux partenaires et leur transmettre l'importance des pratiques responsables et leurs propres engagements.

LGMS 5.2 : ENTREPRENEURS, TRAVAILLEURS EMPLOYÉS INDIRECTEMENT ET VISITEURS

Tous les *travailleurs* et les *visiteurs* des installations du membre doivent se conformer aux politiques, systèmes et procédures mis en place par le membre et qui relèvent du LGMS.

Actions à entreprendre :

- Assurez-vous que vos partenaires commerciaux sont conscients des activités réalisées sur votre site et que toute personne qui s'y rend respecte vos systèmes commerciaux et vos mesures de contrôle des risques. Cela comprend tous les matériaux apportés ou éliminés sur votre site.
 - Tous les sous-traitants doivent se conformer à vos systèmes de gestion et à vos contrôles, y compris en ce qui concerne les risques pour la santé et la sécurité.
 - Lorsqu'il existe des risques accrus d'atteinte aux personnes ou à l'environnement, ou de non-respect de la législation en vigueur et que vos contrôles sont essentiels pour prévenir toute atteinte grave aux personnes ou à l'environnement (par exemple, travail avec ou à proximité d'une énergie stockée élevée dans une installation de production de matériaux en laboratoire ou des lieux connus pour leur activité criminelle), vous devez vous assurer que les sous-traitants disposent des compétences nécessaires pour effectuer leur travail et qu'ils comprennent les risques associés à vos opérations dans le périmètre de leur travail. Par exemple, aucun travailleur, y compris les sous-traitants, ne doit pénétrer dans un espace confiné s'il n'est pas formé et compétent, s'il n'y a pas de plan de sauvetage en place et si le travail n'a pas été autorisé.
- Établissez et documentez des liens hiérarchiques, des responsabilités et des voies de communication clairs avec tous les travailleurs (consultez l'Encadré « Application du LGMS aux partenaires commerciaux »). Cela inclut un suivi et une supervision appropriés du travail effectué, en fonction du niveau de risque.
- Donnez aux visiteurs de brèves orientations ou une formation d'intégration s'il existe un risque concernant le respect du LGMS, par exemple sur la santé et la sécurité ou la sécurité.
- Remarque aux membres et aux auditeurs : lors de l'évaluation de la présente disposition, l'accent est mis sur les actions de l'entreprise membre du RJC en vue de garantir le respect par les entrepreneurs sur le site et les employeurs tiers.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 5 Partenaires commerciaux

APPLICATION DU LGMS AUX PARTENAIRES COMMERCIAUX

En tant que membre du RJC, votre responsabilité de protéger les droits des travailleurs et des communautés s'étend à toute personne travaillant régulièrement sur vos sites. Le LGMS s'applique par conséquent aux employés, lesquels sont définis comme comprenant à la fois les travailleurs employés directement et les travailleurs employés indirectement qui travaillent régulièrement sur les sites des membres. Cela signifie que les exigences du LGMS s'appliquent également à vos partenaires commerciaux responsables de ces travailleurs employés indirectement, y compris :

- les entrepreneurs/sous-traitants (pour les projets de construction par exemple) ;
- toute tierce partie (comme une agence de placement) qui emploie des travailleurs sous-traités pour travailler régulièrement sur votre site (les gardes de sécurité, le personnel employé dans les cantines ou les travailleurs saisonniers par exemple).

Vous devez garantir que ces partenaires commerciaux respectent toutes vos politiques et procédures relatives aux dispositions pertinentes du LGMS (par exemple les points **LGMS 11 Sécurité**, **LGMS 13-21 Droits des travailleurs et conditions de travail** et **LGMS 22-26 Santé, sécurité et environnement**) en établissant tout d'abord des systèmes de gestion solides et en vérifiant la conformité avec ceux-ci, comme précisé ci-dessous.

ÉTABLISSEMENT DE SYSTÈMES DE GESTION

- Établissez des procédures pour :
 - identifier quels partenaires commerciaux doivent respecter le LGMS ;
 - communiquer les attentes à ces partenaires commerciaux ;
 - vérifier la conformité ;
 - remédier aux non-conformités.
- Appuyez-vous dans la mesure du possible sur les systèmes existants. Si, par exemple, vous possédez déjà un système de gestion pour examiner les fournisseurs, mettez-le à jour pour qu'il comprenne également vos exigences relatives aux partenaires commerciaux.
- Communiquez les attentes à tous les partenaires commerciaux qui s'appliquent. Le RJC encourage ses membres à intégrer ces attentes dans des contrats, en les incorporant par exemple à de nouveaux accords commerciaux ou à des processus existants d'intégration des fournisseurs.
- Intégrez selon le besoin les entrepreneurs sur site et les travailleurs dans vos formations.
- Documentez vos procédures d'évaluation et de communication des attentes aux partenaires commerciaux.

VÉRIFICATION DE LA CONFORMITÉ

- Demandez aux partenaires commerciaux concernés de vous remettre des copies de leurs propres politiques pour attester leur engagement à respecter les dispositions pertinentes du LGMS.
- Vérifiez régulièrement la conformité des partenaires commerciaux au moyen :
 - de contrôles ;
 - d'études des documents pertinents, comme les contrats des employés et le nombre d'heures travaillées ;
 - d'entretiens avec les travailleurs employés indirectement ; ou
 - d'audits au regard des dispositions du LGMS.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 5 Partenaires commerciaux

APPROCHE BASÉE SUR LE RISQUE LORS DE LA VÉRIFICATION DE LA CONFORMITÉ.

Certains membres peuvent avoir des opérations disséminées dans de nombreux lieux qui sont en interface avec un grand nombre de partenaires commerciaux. D'autres peuvent ne pas avoir le choix quant à la sélection d'un partenaire commercial, comme dans le cas de la location d'espaces dans de grands magasins où le propriétaire ou l'exploitant sélectionne les nettoyeurs, les services de sécurité ou les services d'urgence. Dans ces cas, il convient d'adopter une approche formalisée fondée sur le risque en tenant compte du risque (par exemple, géographique, nature de l'accord avec le partenaire commercial, etc.), du degré d'influence et des possibilités d'introduire des changements conformément aux principes de l'effort maximal.

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Avez-vous identifié vos partenaires commerciaux significatifs ?
- Avez-vous évalué le niveau et la nature des risques que comporte le travail avec vos partenaires commerciaux ?
- Pouvez-vous prouver la façon dont vous avez promu des pratiques responsables auprès de vos partenaires commerciaux significatifs ?
- Pouvez-vous prouver la façon dont vous garantisiez que les partenaires commerciaux responsables des travailleurs employés indirectement respectent les dispositions du LGMS qui s'appliquent ?

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

≡ SITES WEB

- [Organisation internationale de normalisation \(ISO\), La famille ISO 14000 – Management environnemental](#)
- [ISO, ISO 45001 – Santé et sécurité au travail](#)

≡ PUBLICATIONS

- [National Standards Authority of Ireland \(Autorité normative nationale de l'Irlande\), OHSAS 18001 : Occupational Health and Safety Management \(2007\)](#)
- [Social Accountability International \(SAI\), Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)
- [Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme, Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme \(2011\)](#)

LGMS 6 Droits humains

A. APPLICABILITÉ

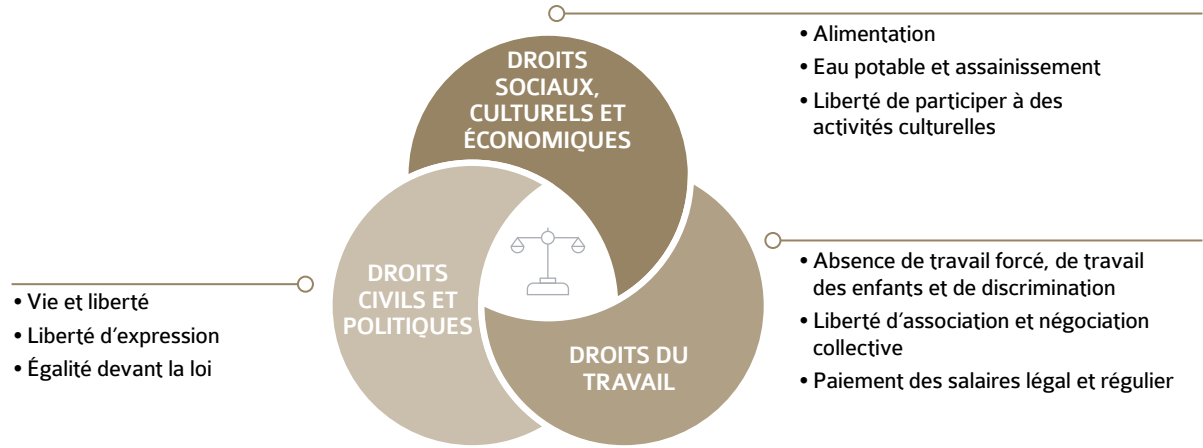
La présente disposition s’applique à tous les membres du RJC.

Point de la chaîne d’approvisionnement	LGMS 6 Droits humains	
	6.1	6.2
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l’horlogerie	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l’horlogerie	✓	✓
Recycleur	✓	✓
Industrie des services	✓	✓

B. CONTEXTE

Les droits humains concernent toutes les entreprises, quels que soient leur taille, leur secteur ou le pays dans lequel les activités sont menées. Ils comprennent les droits sociaux, culturels et économiques, les droits des travailleurs et les droits civils et politiques (consultez la Figure 5).

FIGURE 5. TROIS PRINCIPAUX TYPES DE DROITS HUMAINS AVEC UN NOMBRE LIMITÉ D’EXEMPLES POUR CHACUN



INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 6 Droits humains

Bien que certains droits humains puissent sembler abstraits du point de vue des entreprises, ils constituent souvent le fondement sous-jacent des politiques et procédures de l'entreprise. Par exemple, les procédures sur la santé et la sécurité d'une entreprise n'utilisent peut-être pas le langage des droits humains en tant que tel, mais elles permettent de respecter de manière effective le droit à la vie des employés, leur droit à des conditions de travail justes et favorables et leur droit à la santé. De même, une politique d'une entreprise sur la durée du travail respecte le droit des employés à des conditions de travail justes et favorables.

En vertu des normes internationales, toutes les entreprises doivent exercer leur devoir de diligence pour évaluer leurs impacts réels et potentiels sur les droits humains et agir en fonction de ses conclusions, suivre et communiquer leurs actions pour remédier aux impacts négatifs.

Les entreprises qui s'approvisionnent dans des pays ou des zones de conflit à haut risque d'impacts néfastes sur les droits humains courent un risque plus important de contribuer (par inadvertance ou non) à des violations des droits humains, y compris l'utilisation du travail forcé et/ou des enfants, la violence sexuelle et les mauvaises conditions de santé et de sécurité des travailleurs et des communautés. Il est alors particulièrement important pour ces entreprises d'évaluer leurs activités et de garantir des politiques et pratiques robustes qui protègent les droits humains (voir le point **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque**).

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

Les droits humains universels sont souvent exprimés dans des traités internationaux, le droit international coutumier, les principes généraux et d'autres instruments de droit international qui les garantissent. La charte la plus connue est la **Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH)**¹, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1948. Bien que la DUDH soit une résolution non contraignante, elle est aujourd'hui considérée comme un élément central du droit international coutumier avec le Pacte international relatif aux droits civils et politiques² et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels³.

Outre ces instruments des Nations Unies et la DUDH, en vertu de la **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail**⁴ adoptée en 1998, les États membres sont tenus de respecter et de promouvoir les principes et droits dans quatre catégories :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de conclure des conventions collectives ;
- l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- l'abolition du travail des enfants ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de travail.

Ces principes et droits de l'OIT sont directement visés par le LGMS dans les dispositions 17 à 20 (**Travail des enfants, Travail forcé, Liberté d'association et négociation collective et Non-discrimination**). Ils sont universels et s'appliquent à tous, et plus particulièrement aux personnes ayant des besoins spécifiques, y compris les chômeurs et les travailleurs migrants.

1 Nations Unies, Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948), <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/index.html>

2 Nations Unies, Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966), <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

3 Nations Unies, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

4 Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm>

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 6 Droits humains

Bien qu'aucun de ces instruments des Nations Unies et de l'OIT ne s'adresse spécifiquement aux entreprises, il est attendu, au niveau mondial, qu'elles respectent les droits humains quel que soit l'endroit où elles exercent leurs activités et quel que soit le volume de celles-ci (consultez l'Encadré « Petites entreprises »). En 2011, la communauté internationale a adopté les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme⁵ (les « Principes directeurs des Nations Unies », également appelés les « Principes Ruggie »), qui sont depuis devenus la principale référence en ce qui concerne la responsabilité qui incombe au secteur privé de respecter les droits humains.

Les Principes directeurs des Nations Unies ont été conçus comme un guide opérationnel permettant de mettre en œuvre les trois piliers du cadre des Nations Unies pour les entreprises et les droits humains intitulé « Protéger, respecter et réparer » (voir le Tableau 5).

TABLEAU 5. LES TROIS CONCEPTS À LA BASE DU CADRE DES NATIONS UNIES POUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS HUMAINS INTITULÉ « PROTÉGER, RESPECTER ET RÉPARER »

Protéger	L'État a un devoir de protection contre les violations des droits humains par des tiers, y compris les entreprises, par des politiques, des réglementations et des décisions appropriées.
Respecter	Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains, ce qui implique d'agir en exerçant leur devoir de diligence afin d'éviter de violer les droits d'autrui et de faire face aux impacts néfastes liés à leurs activités.
Réparer	Les victimes de violations de droits humains bénéficient du droit à une réparation effective par des moyens judiciaires, administratifs et législatifs ou par d'autres moyens appropriés.

Dans leur intégralité, les Principes directeurs des Nations Unies ne créent pas de nouvelles obligations internationales ; ils précisent les implications pour les entreprises (et les États) des normes et pratiques existantes au sein d'un modèle unique et complet. Ces principes ont été accueillis favorablement par tous les groupes de parties prenantes et ont été intégrés au Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises⁶, à la norme ISO 26000⁷ de l'Organisation internationale de normalisation et aux normes de performance de la Société financière internationale (IFC)⁸. L'Union européenne a également reconnu les Principes directeurs des Nations Unies comme l'une des pierres angulaires d'un cadre mondial évolutif pour la responsabilité sociale des entreprises. Le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises fournit une base de référence pour mettre en œuvre le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises dans toutes les chaînes d'approvisionnement, en ce qui concerne les travailleurs, les droits humains, l'environnement, la corruption, les consommateurs et la gouvernance d'entreprise.

Au-delà des Principes directeurs des Nations Unies, le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque⁹ est une source importante de conseils pratiques pour aider les entreprises à respecter les droits humains, notamment ceux liés à l'approvisionnement en provenance des zones de conflit ou à haut risque. Applicable à tous les minerais, le Guide définit un processus fondé sur les risques en cinq étapes concernant le devoir de diligence que les entreprises peuvent suivre pour éviter de participer à un conflit dans le cadre de leurs pratiques d'approvisionnement en minerais.

5 Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (2011), https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf

6 Lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises (2023), https://www.oecd.org/fr/publications/principes-directeurs-de-l-ocde-a-l-intention-des-entreprises-multinationales-sur-la-conduite-responsable-des-entreprises_0e8d35b5-fr.html

7 ISO 26000 – Responsabilité sociétale, <https://www.iso.org/fr/iso-26000-social-responsibility.html>

8 IFC, Normes de performance, <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2010/2012-ifc-performance-standards-fr.pdf>

9 Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, 2016, https://www.oecd.org/fr/publications/guide-ocde-sur-le-devoir-de-diligence-pour-des-chaines-d-approvisionnement-responsables-en-minerais-provenant-de-zones-de-conflit-ou-a-haut-risque_9789264253520-fr.html

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 6 Droits humains

Le Guide sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque et le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises constituent la base d'une disposition LGMS à part entière (voir **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque**) mais, étant donné les liens étroits avec les Principes directeurs des Nations Unies, il y est également fait référence dans les sections ci-dessous. Aux fins de cette disposition, l'expression « Guide OCDE » désigne à la fois le Guide de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque et le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises.

DEVOIR DE DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS ET LE GUIDE OCDE

- La présente disposition et le point **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque** vont de pair pour définir les attentes du RJC en ce qui concerne la façon dont les membres exercent le devoir de diligence en matière de droits humains dans leurs chaînes d'approvisionnement.
- Le point LGMS 6 porte sur les attentes générales et est conçu pour aider les membres à intégrer les Principes directeurs des Nations Unies dans leurs activités et pratiques de la chaîne d'approvisionnement.
- Le point LGMS 7 aborde les questions spécifiques des droits humains liées à l'approvisionnement en matériaux provenant de zones de conflit ou à haut risque, et est conçu pour aider les membres à traiter ces questions en utilisant le Guide de l'OCDE.
- Les deux ensembles de lignes directrices internationales (le Guide OCDE et les Principes directeurs des Nations Unies) sont harmonisés et complémentaires ; tous les membres du RJC sont tenus de respecter les points LGMS 6 et LGMS 7.

PETITES ENTREPRISES

Les Principes directeurs des Nations Unies précisent clairement que les petites entreprises ont également la responsabilité de respecter les droits humains. Les petites et moyennes entreprises (PME) peuvent avoir moins de capacités et des procédures et des structures de gestion plus informelles que les plus grandes entreprises, mais une approche plus informelle du respect des droits humains peut tout de même être efficace tant qu'il existe une politique, un processus de contrôle diligent adapté et un processus permettant les réparations.

Source :

- [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme \(2011\)](#)

LÉGISLATION NATIONALE

Les principes des droits humains sont ancrés dans les droits nationaux de la plupart des pays et les entreprises font face à un environnement opérationnel de plus en plus réglementé en matière de respect des droits humains (consultez l'Encadré « Réglementations récentes »).

La plupart des juridictions nationales interdisent la complicité dans la commission d'un crime et plusieurs autorisent que les entreprises soient pénalement responsables dans de tels cas. D'autres lois, y compris celles sur les droits des travailleurs, la santé et la sécurité au travail, la non-discrimination, la vie privée et l'environnement comprennent également la protection des droits humains. Certains tribunaux nationaux ont accepté ou initié des poursuites, soutenant que des entreprises multinationales basées dans leurs pays auraient sciemment contribué à des violations des droits humains dans d'autres pays. Des sanctions et restrictions gouvernementales peuvent s'appliquer aux transactions commerciales dans certaines régions ou dans certains pays.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 6 Droits humains

Les membres du RJC doivent respecter toutes les lois applicables et tous les droits humains reconnus à l'échelle internationale, quel que soit l'endroit où ils exercent leurs activités. Lorsque la législation nationale n'est pas strictement appliquée, ne va pas assez loin ou entre en conflit avec les droits reconnus à l'échelle internationale, il peut être difficile de respecter les droits humains. Dans ces situations, les entreprises doivent essayer de satisfaire à l'esprit des normes internationales tout en respectant la législation nationale. Les entreprises doivent également être conscientes des risques juridiques plus importants et des autres risques à l'extérieur du pays où elles exercent leurs activités.

RÉGLEMENTATIONS RÉCENTES

L'environnement réglementaire mondial évolue en raison de l'augmentation du nombre de pays qui adoptent des lois sur l'esclavage moderne, le devoir de diligence et la transparence. Les attentes de chaque loi sont différentes selon ce qui est requis des entreprises en fonction de leur taille, de leur portée, de leur industrie et de leur empreinte géographique. Certaines des législations essentielles les plus récentes entrées en vigueur sont résumées ci-dessous.

La loi californienne de 2010 sur la transparence des chaînes d'approvisionnement

La loi californienne sur la transparence des chaînes d'approvisionnement s'applique aux détaillants et aux fabricants qui exercent leurs activités en Californie et dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 100 millions de dollars US. La loi exige que toutes les entreprises pertinentes révèlent des informations sur les efforts qu'elles ont déployés pour éliminer l'esclavage et la traite des êtres humains de leurs chaînes d'approvisionnement, y compris la façon dont elles assurent la vérification, les audits, la certification, l'obligation de rendre des comptes et les formations. Les entreprises qui ne respectent pas la loi font l'objet d'une injonction de la part du Procureur général de Californie.

La loi anglaise de 2015 sur l'esclavage moderne et la loi australienne de 2018 sur l'esclavage moderne

Les législations anglaise et australienne visent toutes les deux à lutter contre la traite des êtres humains et l'esclavage. Elles comprennent une clause de transparence qui demande aux entreprises dont le volume d'activités au Royaume-Uni ou en Australie dépasse un certain seuil de publier une déclaration annuelle définissant les mesures destinées à gérer et à atténuer le risque de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement. Au Royaume-Uni, le seuil est un chiffre d'affaires annuel supérieur à 36 millions de livres sterling ; en Australie, il est un revenu consolidé supérieur à 100 millions de dollars australiens. Le non-respect de la loi anglaise peut entraîner une injonction et une amende illimitée.

La loi française de 2017 relative au devoir de vigilance

La loi française relative au devoir de vigilance couvre les entreprises à responsabilité limitée de plus de 5 000 salariés en France (ou 10 000 dans le monde). En vertu de cette nouvelle loi, ces entreprises doivent établir et mettre en œuvre des mécanismes en vue de prévenir les violations des droits humains, les atteintes à la santé et à la sécurité et les impacts sur l'environnement tout le long de leurs chaînes de production. Ces mécanismes doivent garantir que l'entreprise peut identifier, atténuer, réparer et signaler de manière effective ces risques potentiels et réels chaque année dans le cadre d'un « plan de vigilance ». Bien qu'il n'existe aucune sanction financière en cas de non-respect de la nouvelle loi, une entreprise peut être tenue responsable de tout préjudice causé à une personne ou à un groupe en raison de sa négligence.

Directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité

Le 25 juillet 2024, la directive sur le devoir de diligence des entreprises en matière de durabilité est entrée en vigueur, avec pour objectif de favoriser un comportement durable et responsable des entreprises dans leurs activités et leurs chaînes de valeur mondiales. La législation exige que les entreprises concernées identifient et traitent les impacts négatifs de leurs actions sur les droits Homme et l'environnement, à l'intérieur et à l'extérieur de l'Europe. Pour les droits humains, les éléments essentiels sont l'identification et la prise en compte des impacts négatifs sur les droits humains, qu'ils soient potentiels ou réels, dans les opérations de l'entreprise, de ses filiales et, lorsqu'ils sont liés à sa (ses) chaîne(s) de valeur, dans celles de ses partenaires commerciaux. La législation fait référence aux Principes directeurs des Nations Unies et au Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises. Elle sera mise en œuvre dès 2026/2027 et s'appliquera aux grandes entreprises.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 6 Droits humains

LGMS 6.1 : PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME

Les membres doivent respecter les *droits humains* en tenant compte de tous les risques et impacts potentiels et réels liés aux droits humains dans leurs *opérations*, *relations commerciales* et *communautés*. Ils doivent s'engager également à respecter et à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme de manière appropriée selon la finalité, la nature, la taille et l'impact de leurs *opérations*.

Actions à entreprendre :

- Les Principes directeurs des Nations Unies constituent une base qui vous permet de savoir et de prouver que votre entreprise respecte les droits humains. Dans la pratique, une approche qui comprend au minimum quatre composants essentiels doit être mise en œuvre :
 - une politique écrite ;
 - un processus de contrôle diligent ;
 - un mécanisme de réparation ;
 - un plan de communication (voir la Figure 6).

Ils sont examinés successivement dans les dispositions qui suivent :

- Votre approche doit s'appliquer à toutes vos activités et à toutes vos relations commerciales, y compris vos entrepreneurs et vos fournisseurs. Consultez le Tableau 6 sur la façon dont les entreprises peuvent être concernées par les impacts néfastes sur les droits humains.
- Veuillez noter que lors de la mise en œuvre de votre approche du respect des droits humains, vous devez adhérer aux Principes directeurs des Nations Unies (LGMS 6) et au Guide OCDE (LGMS 7). Le cadre de mise en œuvre des deux ensembles de lignes directrices est harmonisé, vous pouvez respecter les deux dispositions liées du LGMS au moyen d'une approche intégrée (consultez la Figure 6).

LGMS 6 Droits humains

FIGURE 6. UNE APPROCHE INTÉGRÉE VISANT À TRAITER LES DROITS HUMAINS AU TITRE DES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES (LGMS 6) ET DU GUIDE OCDE (LGMS 7)

PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES		GUIDE OCDE
6.1A Engagement de respecter les droits humains	Politique Une politique écrite relative à vos opérations et à votre chaîne d'approvisionnement qui souligne votre engagement et est reflétée dans les processus et procédures opérationnels.	Engagement en faveur de chaînes d'approvisionnement responsables S1
6.1B Attention portée sur vos opérations et chaînes d'approvisionnement	Devoir de diligence Un processus de diligence efficace supervisé et coordonné par des systèmes de gestion performants. Il inclut un examen visant à identifier et évaluer les impacts sur les droits humains, une stratégie et un plan d'action pour réagir aux impacts identifiés et un suivi et une évaluation continus des efforts.	Attention portée sur vos chaînes d'approvisionnement S2 S4
6.1C Réparation selon votre implication (cause, contribution, lien)	Réparer Une réparation appropriée pour tous les impacts réels identifiés et des actions pour empêcher qu'ils ne se reproduisent.	Attention portée sur vos chaînes d'approvisionnement S3
6.1A Signalement aux parties prenantes internes et externes	Communication Rendez compte de vos efforts pour empêcher les impacts sur les droits humains et y répondre, au moins une fois par an.	Les informations nécessaires varient en fonction du type d'activité S5

E = Étape dans le cadre du Guide OCDE sur le devoir de diligence

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 6 Droits humains

LGMS 6.1A : POLITIQUE ÉCRITE

Au minimum, les membres doivent :

- a. avoir une politique d'engagement, approuvée par les *membres de la direction*, à respecter tous les *droits reconnus au plan international* dans leurs *activités et relations d'affaires*, et des *procédures* pour la mise en œuvre de la politique en conformité avec le LGMS 2 (Politique et systèmes de gestion).

Actions à entreprendre :

- Une politique sur les droits humains est au moins une déclaration publique qui engage une organisation à respecter les droits humains.
- Votre déclaration de politique peut être autonome (ou intégrée au point **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque**) ou faire partie d'une politique générale de l'entreprise (dans le cadre du point **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion**). Dans tous les cas, votre déclaration doit être :
 - approuvée par les membres de la direction ;
 - claire à propos de ce qui est attendu des employés, des unités opérationnelles, des fournisseurs et des sous-traitants (ce qui permettra de garantir que tout le monde comprend son rôle dans la mise en œuvre de la politique) ;
 - à la disposition du public ;
 - communiquée de manière proactive aux parties prenantes concernées.
- En vue d'élaborer une politique efficace, vous devez charger un haut responsable de diriger le processus et mettre en place une équipe transversale pour l'aider à la rédiger. Une fois rédigée, vous devez l'évaluer au regard des droits humains reconnus à l'échelle internationale et consulter les parties prenantes externes avant de la finaliser. Il existe plusieurs sites internet et publications relatifs au développement d'une politique sur les droits humains qui peuvent vous aider (voir la rubrique « Informations supplémentaires » ci-dessous).
- Une fois que vous avez adopté une politique définitive sur les droits humains, réviser vos processus et procédures internes pour vous assurer qu'elle est reflétée dans les pratiques opérationnelles. Attribuez la responsabilité à une personne dans chaque secteur commercial pour évaluer et le cas échéant mettre à jour tous les processus et procédures concernés. Vous devez le faire périodiquement pour garantir que les activités reflètent la politique sur les droits humains.
- Voir également le guide sur le point LGMS 2.1.

→ EXEMPLE DE MODÈLE DE POLITIQUE DES DROITS HUMAINS

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 6 Droits humains

LGMS 6.1B : DEVOIR DE DILIGENCE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

Au minimum, les membres doivent :

- b. disposer d'un *processus de devoir de diligence en matière de droits humains* qui comprend une *évaluation de l'impact sur les droits humains* afin d'identifier, de prévenir, de faire cesser, d'atténuer et de rendre compte des *répercussions négatives sur les droits humains* dans leur chaîne d'approvisionnement en matériaux produits en laboratoire et liés à leurs *opérations*. Des *professionnels compétents* doivent procéder à l'évaluation des risques qui repose sur des informations actuelles, fiables et pertinentes, y compris des informations issues de consultations menées auprès des *personnes ou groupes touchés* qui sont concernés.

Actions à entreprendre :

- Les Principes directeurs des Nations Unies (et le Guide OCDE) disent non seulement aux entreprises **quoi** faire en ce qui concerne les droits humains, mais suggèrent également **comment** le faire.
 - Le « **quoi** » est le fait d'éviter de causer ou de contribuer à causer des impacts néfastes sur les droits humains et de remédier à tout impact identifié.
 - Le « **comment** » est le processus de contrôle diligent en matière de droits humains que vous réalisez pour identifier, prévenir, atténuer et rendre compte de la façon dont vous traitez les impacts néfastes sur les droits humains.
- Votre entreprise peut être concernée de trois manières par les impacts néfastes sur les droits humains : la cause, la contribution et le lien (consultez le Tableau 6).



LGMS 6 Droits humains

TABLEAU 6. TROIS FAÇONS DONT LES ENTREPRISES PEUVENT ÊTRE CONCERNÉES PAR LES IMPACTS NÉFASTES SUR LES DROITS HUMAINS

Type d'implication		Exemples
Cause	Une entreprise est un acteur nécessaire et suffisant pour que le dommage se produise.	- Le non-paiement des salaires aux employés. - La discrimination lors du traitement des travailleurs. - L'exposition des ouvriers à des conditions de travail dangereuses sans équipement de sécurité adéquat. - Le fait de se débarrasser des effluents de produits chimiques issus des processus de production dans les cours d'eau, en polluant ainsi directement l'eau potable des communautés locales.
Contribution	Une entreprise aggrave le dommage, mais n'est pas un acteur suffisant pour qu'il se produise.	- Les modifications de dernière minute des exigences de productions pour les fournisseurs sans ajuster les délais de production et les prix, poussant ainsi les fournisseurs à enfreindre les normes du travail pour pouvoir livrer. - Le fait de travailler avec un sous-traitant qui a recours à du travail pénitentiaire non volontaire dans les usines. - Le fait de s'appuyer sur des agences de placement qui utilisent des pratiques trompeuses en vue de recruter des travailleurs migrants qui sont alors contraints de s'endetter pour payer les frais liés au recrutement.
Lien	Une entreprise est liée au dommage, qui aurait été tout aussi grave sans son intervention.	- La violation des droits des travailleurs migrants sur le site de production d'un fournisseur, malgré les politiques explicites qui interdisent de telles activités et la confirmation des fournisseurs selon laquelle de telles politiques sont mises en œuvre. - Un fournisseur qui sous-traite des parties de la production à des enfants dans des foyers, en contradiction avec les obligations contractuelles et sans aucune pression spécifique relative à l'approvisionnement de la part de l'entreprise. - Les fournisseurs qui utilisent des matières premières acquises auprès d'un agent provenant d'installations qui autorisent des enfants à accomplir un travail dangereux qui met leur santé en danger.

- Votre devoir de diligence en matière de droits humains doit être en mesure de traiter les trois manières dont votre entreprise peut être concernée par les impacts néfastes sur les droits humains. Il est important que vous connaissiez la façon dont vous êtes concerné par l'impact, car cela déterminera la façon dont vous devrez y remédier. Le type d'implication le plus complexe à évaluer est le « lien ». Votre entreprise est « liée » à un impact sur les droits humains s'il est lié à vos activités, vos produits ou vos services, mais que vous ne causez pas ou ne contribuez pas à causer l'impact sur les droits humains par vos propres activités.
- Chargez une personne de superviser votre devoir de diligence en matière de droits humains. Assurez-vous que cette personne est un haut responsable et qu'elle est en mesure de convoquer le personnel dans l'ensemble de l'entreprise ; cette personne sera responsable de toutes les étapes du processus de contrôle diligent.
- Mettez en place une équipe de base sur le « devoir de diligence ». Si vous possédez une petite entreprise, il n'est pas nécessaire que votre équipe soit grande, mais elle doit comprendre le personnel chargé de tous les secteurs commerciaux pertinents comme la gestion des ressources humaines, financière, juridique, de l'approvisionnement, de la conformité, des audits, des risques, des produits ou des matériaux et d'autres fonctions.
- Si vous disposez du budget correspondant, envisagez d'engager des experts externes du domaine pour vous aider à exercer votre devoir de diligence.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 6 Droits humains

- La complexité de votre devoir de diligence en matière de droits humains variera nécessairement en fonction de la taille de votre entreprise, du risque d'impacts graves sur les droits humains et de la nature et du contexte de vos activités. Il doit dans tous les cas comprendre quatre étapes :
 1. l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits humains ;
 2. l'intégration des conclusions et leurs suites ;
 3. le suivi des réponses ;
 4. la communication de la façon dont les impacts sont traités.
- Ce processus en quatre étapes, énoncé dans les Principes directeurs des Nations Unies, est ancré dans une approche de la gestion des risques largement familière aux entreprises de la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie. Cependant, la mise en œuvre de son application aux droits humains et aux relations commerciales peut prendre du temps. Les membres et les auditeurs devraient envisager la nécessité de mettre en place des systèmes sur plusieurs années consécutives dans le cadre d'un processus d'amélioration continue.
- Les recommandations spécifiques pour chacune de ces étapes sont comprises ci-dessous. Veuillez noter que pour le devoir de diligence en matière de droits humains, vous pouvez :
 - mettre en œuvre un processus autonome (en conformité avec le point **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque**) ;
 - l'intégrer à une évaluation existante des risques et des impacts ; ou
 - utiliser la boîte à outils d'évaluation des risques du RJC ou la boîte à outils pour le devoir de diligence en matière de droits de l'Homme (disponible sur le [portail destiné aux membres](#)).
- Les risques peuvent varier au fil du temps : votre devoir de diligence doit être révisé régulièrement et de manière continue. La fréquence de votre révision doit s'appuyer sur les risques et être déclenchée par des modifications au sein de votre entreprise, par exemple :
 - chaque fois que vous commencez une nouvelle activité ou relation commerciale significative ;
 - si vous recevez une plainte ou une allégation ;
 - si vous commencez à vous approvisionner en nouveaux produits ou dans un nouveau pays ; ou
 - si le pays dans lequel vous exercez vos activités, ou dans lequel vous vous approvisionnez, subit un changement qui affecte le risque pour les droits humains (par exemple, un changement politique).

LGMS 6 Droits humains

Étape 1. Évaluation des impacts

- Vous devez tout d’abord faire en sorte que tous au sein de votre entreprise comprennent la façon dont les droits humains sont liés à l’activité de votre entreprise, et pas uniquement par rapport aux questions fréquemment traitées comme les conditions de travail¹⁰.
- Vous pouvez évaluer les impacts sur les droits humains dans le cadre d’un exercice distinct dans le devoir de diligence, ou dans le cadre d’un système plus large de gestion des risques. Dans tous les cas, vous devez être en mesure de prouver que votre évaluation va au-delà des risques matériels pour votre propre entreprise pour vous concentrer sur les évaluations des impacts sur les titulaires de droits comme les clients, les employés, les fournisseurs, les communautés et les autres parties prenantes (consultez l’Encadré « Risques saillants pour les droits humains »).
- Votre évaluation, quelle que soit l’approche utilisée, doit inclure un examen des risques et impacts réels et potentiels :
 - de vos propres activités commerciales ;
 - découlant de vos relations commerciales. Utilisez le Guide OCDE pour cartographier les risques essentiels pour les droits humains liés à vos fournisseurs (voir le point **LGMS 7 Devoir de diligence pour l’approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque**).
- Lors de l’examen de vos risques et de vos impacts, demandez-vous qui est en danger, où et pourquoi. Considérez les questions suivantes¹¹ :
 - Qui pourrait subir les impacts négatifs de nos activités ? Y a-t-il des personnes particulièrement vulnérables ?
 - Existe-t-il des circonstances dans lesquelles nous avons besoin d’une évaluation des impacts sur les droits humains parce que les risques pour les droits humains sont particulièrement élevés ?
 - Sur quelles autres sources d’informations internes et externes pouvons-nous nous appuyer pour nous aider : les médias, les rapports d’experts, les commentaires du personnel et des parties prenantes, le mécanisme de gestion des griefs ?
 - Pouvons-nous directement communiquer avec les groupes potentiellement touchés ? Si non, quelles autres sources fiables peuvent nous aider à comprendre leurs points de vue et leurs inquiétudes ?
 - Quelles sources écrites ou quels experts peuvent nous aider à tester nos hypothèses ?
- Il n’est peut-être pas faisable ou réalisable d’évaluer chaque risque de la chaîne d’approvisionnement. Les Principes directeurs des Nations Unies n’ont pas vocation à vous faire examiner les dossiers sur les droits humains de chaque entreprise avec laquelle vous travaillez. Si vous avez hiérarchisé vos efforts, vous devez vous concentrer sur les risques les plus saillants pour les droits humains (consultez l’Encadré « Risques saillants pour les droits humains »).
- Les membres qui ont identifié d’éventuels risques de violation des droits humains dans leur processus de devoir de diligence (voir la disposition 7 Devoir de diligence) doivent confirmer que les risques identifiés existent, en collectant des données faisant autorité à partir de différentes sources telles que des rapports d’ONG, des rapports des Nations Unies, des rapports gouvernementaux, en contactant des organisations de la société civile qui opèrent ou sont basées sur le terrain sur le site ou alentour, en vérifiant le statut du site évalué ou cartographié au moyen de différentes initiatives du gouvernement, de l’industrie ou de plusieurs parties prenantes. Si les informations nécessaires ne sont pas disponibles pour confirmer l’existence d’un risque possible ou identifié en matière de droits humains, les membres doivent envisager de procéder à une évaluation des risques en matière de droits humains sur le site.
- Le processus de devoir de diligence doit s’étendre aux origines du matériau (c’est-à-dire à l’installation de production). Le processus de devoir de diligence doit être adapté à la nature de l’entreprise et prendre en compte les relations avec les partenaires commerciaux.

10 Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectives from Corporate Practice (2016), <https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf>

11 Conseil des droits de l’Homme des Nations Unies, La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l’Homme : Un guide d’interprétation (2012), <https://digitallibrary.un.org/record/734366?ln=fr&v=pdf>

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 6 Droits humains

- Pour les petites entreprises disposant de ressources limitées, il peut être impossible de confirmer les risques de violation des droits humains au-delà des fournisseurs immédiats, et même dans ce cas, cela peut s'avérer difficile compte tenu de leur taille et de la nature de leurs opérations.

RISQUES SAILLANTS POUR LES DROITS HUMAINS

Les risques saillants pour les droits humains sont ceux qui sont susceptibles de causer les impacts négatifs les plus graves par les activités et les relations commerciales d'une entreprise. Ils touchent les personnes (et non les entreprises) et peuvent réellement se produire. Ils comprennent (sans s'y limiter) la sécurité, le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains, la santé et la sécurité, la liberté d'association et le droit à la négociation collective, la discrimination et l'égalité des sexes, les pratiques disciplinaires, les heures de travail, la rémunération.

Source :

- Cadre de reporting conforme aux Principes directeurs des Nations Unies, Sujets saillants relatifs aux droits humains

ÉVALUATION DES IMPACTS DANS LE CADRE D'UNE PME

Si vous êtes une petite entreprise avec peu de personnel et des ressources limitées pour évaluer vos impacts sur les droits humains :

- Utilisez les ressources publiques disponibles pour créer une liste de risques pour les droits humains à évaluer, tant dans vos propres activités que dans votre chaîne d'approvisionnement.
- Hiérarchisez les droits de cette liste selon leur importance dans votre situation spécifique. Par exemple :
- Si vous avez recours à des sous-traitants, donnez la priorité à un examen des pratiques de recrutement (afin de vérifier qu'elles sont éthiques et que vos travailleurs ne sont pas exposés au travail forcé).
- Si vous utilisez des produits chimiques dangereux, donnez la priorité à un examen des procédures sur site (afin de confirmer qu'il n'existe aucun risque de pollution environnementale pouvant nuire aux communautés proches).
- Si vous êtes une entreprise située dans des bureaux, donnez la priorité à un examen de l'ensemble des commentaires des employés (afin d'identifier les risques tels que les heures de travail excessives ou les salaires inégaux).

Étape 2. Intégrer et suivre les conclusions

- Une fois que vous avez évalué vos risques et impacts sur les droits humains, vous devez suivre vos conclusions. Les risques ou impacts réels doivent être traités dès que possible afin de s'assurer qu'ils ne se concrétisent pas ni ne se reproduisent. Les actions appropriées varieront si vous avez causé l'impact ou y avez contribué ou si vous y êtes lié. Dans le premier cas, vous devez cesser et empêcher ce qui cause l'impact ou y contribue. Dans le second cas, vous devez utiliser votre influence pour empêcher l'impact de se produire.
- Si des impacts réels sur les droits humains sont survenus, vous devez déployer des efforts légitimes ou les soutenir pour y remédier, comme énoncé au point LGMS 6.1c ci-dessous.
- Attribuez les risques et impacts identifiés au personnel clé dans les secteurs commerciaux pertinents et chargez-le de vérifier les pratiques existantes afin d'identifier la cause profonde du risque et la façon de l'empêcher de se reproduire. Par exemple, si vous découvrez que votre personnel n'est pas payé correctement, demandez aux ressources humaines de mettre à jour leurs processus afin que cela ne se reproduise plus.

LGMS 6 Droits humains

Étape 3. Suivre les réponses

- Toutes les entreprises doivent suivre leurs performances.
- Assurez-vous que toutes les personnes chargées d’examiner et de mettre à jour les pratiques fassent régulièrement des comptes rendus à l’équipe de base sur le devoir de diligence.
- Vos activités de suivi doivent porter sur les impacts réels et sur ce qui est fait pour les gérer ou y remédier et non simplement sur le suivi des processus ou procédures.
- Si vous êtes une petite entreprise, renforcez vos activités de suivi et chargez une personne de les examiner ; cela vous aidera plus tard lorsque vous communiquerez vos conclusions.

Étape 4. Communiquer les efforts

- La communication est la dernière étape du devoir de diligence en matière de droits humains ; elle fait également l’objet du point LGMS 6.1g. Consultez les points suivants pour obtenir des conseils sur ce sujet.

LGMS 6.1C : MÉCANISME DE RÉPARATION

Au minimum, les membres doivent :

- c. prévoir des *processus* légitimes ou les soutenir afin de permettre de remédier aux *impacts néfastes sur les droits humains* qu’ils ont causés, auxquels ils ont contribué ou auxquels ils sont liés.

Actions à entreprendre :

- Si votre entreprise a causé un impact néfaste sur les droits humains ou y a contribué, vous devez prévoir des processus légitimes ou les soutenir afin d’y remédier. Dans les situations dans lesquelles vous pouvez être **lié** à un impact négatif sur les droits humains, vous n’êtes pas directement tenu d’y remédier, même si vous devez soutenir dans ce sens les actions de tiers, comme les agences gouvernementales ou les tribunaux.
- Le concept de réparation vise essentiellement à remettre ceux qui ont été lésés par les activités d’une entreprise dans la situation dans laquelle ils auraient été si l’impact ne s’était pas produit. Cela n’est pas toujours possible, la réparation peut prendre plusieurs formes en pratique : la reconnaissance et la présentation d’excuses, les compensations (financières ou autres) pour le préjudice ou d’autres formes (consultez l’Encadré « La réparation en pratique »).
- Donnez la priorité au processus de réparation en fonction de la gravité de l’impact. Dans tous les cas, tenez compte de la façon dont vous communiquez les progrès et les résultats dans les situations de réparation.
- Vous devez coopérer, et ne pas compromettre leur accès, avec les mécanismes de gestion des griefs judiciaires et non judiciaires étatiques et légitimes et avec tous les autres mécanismes non étatiques pertinents afin de soutenir ceux qui recherchent une réparation par ces voies. Les droits des syndicats légitimes ne doivent pas être compromis.
- Vous devez également posséder votre propre mécanisme opérationnel de gestion des griefs afin de recevoir, traiter et fournir des réponses ou une réparation adéquate(s) pour les griefs, conformément aux points LGMS 6.1E et LGMS 2.6.
- Les membres qui cherchent à remédier à des cas de violations historiques des droits humains et à en atténuer les effets doivent mettre en œuvre des mesures de réparation et d’atténuation de toute violation directe ou indirecte des droits humains dans un délai raisonnable.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 6 Droits humains

LA RÉPARATION EN PRATIQUE

Il n'existe pas de recette unique pour remédier aux impacts sur les droits humains. Une bonne ressource générale permettant d'explorer les possibilités de réparation est le [Human Rights and Business Dilemmas Forum](#) (Forum sur les dilemmes relatifs aux droits humains et aux entreprises), qui présente un large éventail d'études de cas montrant la façon dont différentes entreprises ont traité les dilemmes relatifs aux droits humains. De même, the [Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide](#) s'appuie sur des situations réelles rencontrées par les entreprises pour les études de cas.

Le fait de prévoir une réparation peut être compliqué et chargé de tensions selon l'ampleur et les types d'impacts sur les droits humains auxquels il faut remédier. Le processus de recherche d'une réparation peut rencontrer plus de succès si une tierce partie est impliquée dans son développement. Par exemple, les entreprises peuvent commander des rapports indépendants afin d'améliorer l'accès aux voies de recours pour les personnes ayant subi des préjudices dans le cadre de leurs opérations ou aux alentours, et collaborer avec des organisations non gouvernementales (ONG) pour s'engager auprès des parties prenantes locales, nationales et internationales. Cela peut aider les entreprises à déterminer les mesures correctives à prendre.

Dans d'autres cas, la réparation peut être plus simple. Dans certains cas, les efforts déployés par les entreprises pour lutter contre l'asservissement pour dettes et protéger les travailleurs migrants vulnérables ont permis d'empêcher les fournisseurs de facturer aux travailleurs des frais de recrutement excessifs. En vertu de cette politique, les fournisseurs doivent rembourser les frais supérieurs à un mois de salaire net. Certaines entreprises ont mis en œuvre de telles politiques dans le cadre de leurs audits réguliers sur l'asservissement pour dettes et ont par conséquent constaté que les fournisseurs avaient remboursé les frais conformément à la politique.

Quel que soit l'impact causé, les entreprises sont encouragées à consulter les parties prenantes, y compris les personnes touchées, les ONG locales et les experts en la matière, à aider à créer un plan d'action pour prévoir la réparation appropriée en fonction de la situation et à mettre en place des contrôles pour atténuer les risques futurs et empêcher les conséquences involontaires qui pourraient léser davantage les personnes dont les droits humains ont été touchés.

LGMS 6.1D : PRÉVENIR ET ATTÉNUER

Au minimum, les membres doivent :

- d. déployer des *efforts* en fonction de leur *capacité à influencer* leurs *partenaires commerciaux* en vue de prévenir ou d'atténuer leurs contributions aux risques et impacts sur les *droits humains*.

Actions à entreprendre :

Vous devez tenir compte de la hiérarchie suivante pour déterminer les mesures à prendre :

- Éviter : apporter des modifications au projet, au produit ou au service afin d'éviter l'impact.
- Réduire : mettre en œuvre des actions visant à réduire plus possible les impacts.
- Restaurer : prendre des mesures pour rétablir ou réhabiliter les conditions qui existaient avant l'impact.
- Compenser : compenser en nature ou par d'autres moyens, lorsque d'autres approches d'atténuation ne sont ni possibles ni efficaces.

LGMS 6 Droits humains

- Si une petite entreprise a identifié des risques de violation des droits humains, compte tenu de la taille et de l'échelle de son activité, il se peut qu'elle dispose d'options limitées pour en atténuer les effets. Dans ce cas, le membre doit envisager d'autres mesures d'atténuation avec les fournisseurs ou les partenaires commerciaux. Par exemple, la seule option du membre peut être, en dernier recours, de prendre des mesures pour se désengager des fournisseurs ou des partenaires commerciaux présentant ces risques.
- Le tableau 7 ci-dessous présente des exemples proposés par l'Institut danois des droits humains pour déterminer les actions à entreprendre :

TABLEAU 7. DÉTERMINER LES MESURES APPROPRIÉES POUR REMÉDIER AUX INCIDENCES IDENTIFIÉES SUR LES DROITS HUMAINS

Type d'impact	Impacts causés par l'entreprise	Impacts auxquels l'entreprise contribue	Impacts directement liés aux opérations, produits ou services d'une entreprise par le biais de ses relations d'affaires, contractuelles et non contractuelles
Actions requises	Prendre les mesures nécessaires pour mettre fin à l'impact et le prévenir. Prévoir des mesures correctives ou collaborer à ces mesures en cas d'impact réel.	Prendre les mesures nécessaires pour cesser ou empêcher la contribution à l'impact, y compris en exerçant un effet de levier et en prenant des mesures pour augmenter l'effet de levier si cela est nécessaire. Prévoir ou coopérer à la réparation des impacts négatifs.	Exercer l'effet de levier existant pour prévenir ou atténuer l'impact. Augmenter l'effet de levier si l'effet de levier existant est insuffisant. <i>L'entreprise peut ne pas être tenue de fournir des mesures correctives ou ne pas être en mesure de le faire, bien qu'elle puisse jouer un rôle à cet égard.</i>
Exemple	Une banque qui utilise un système algorithmique d'évaluation du risque de crédit indirectement discriminatoire à l'égard des minorités ethniques doit immédiatement cesser d'utiliser le système jusqu'à ce que les problèmes aient été résolus.	Un développeur d'IA met au point un algorithme de prise de décision automatisée pour un « recrutement efficace » et le commercialise auprès des entreprises clientes. Certains de ses clients utilisent l'algorithme à mauvais escient, ce qui signifie que le développeur d'IA contribue à des impacts négatifs sur les droits humains. Le développeur d'IA peut par exemple contacter les clients, les informer des risques potentiels et les former sur la manière d'éviter ces risques.	Un fonds d'investissement privé investit dans une société de biotechnologie opérant dans un pays dépourvu de lois sur la protection des données. À l'issue de son devoir de diligence, le fonds recommande de modifier les pratiques de l'entreprise en matière de protection des données. Cependant, un audit externe révèle que l'entreprise a conservé un nombre excessif de données à l'insu des utilisateurs. Le fonds peut utiliser son influence en tant qu'investisseur pour exiger de meilleures pratiques à l'avenir, ainsi que pour supprimer les données excessives conservées.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 6 Droits humains

Le tableau 8 ci-dessous présente des exemples proposés par l'Institut danois des droits humains sur la manière d'utiliser les meilleures pratiques pour traiter les incidences sur les droits humains :

TABLEAU 8. EXEMPLES D'EXERCICE ET DE RENFORCEMENT DE L'EFFET DE LEVIER POUR LUTTER CONTRE LES IMPACTS SUR LES DROITS HUMAINS

Exemples de types d'effet de levier	Exemples d'utilisation de l'effet de levier
Effet de levier commercial traditionnel – effet de levier qui s'inscrit dans les activités que l'entreprise mène régulièrement dans le cadre de ses relations commerciales, par exemple au moyen de contrats	• Inclure les normes relatives aux droits humains dans les contrats – les contrats d'achat et de vente, ainsi que les accords de licence et d'autres formes d'accords. • Se réserver le droit d'évaluer le respect des normes en matière de droits humains incluses dans les contrats de vente. • Pour les développeurs : inclure dans les contrats des informations sur les façons dont le produit ou le service numérique ne doit pas être utilisé. • Pour les développeurs : mettre en place un processus de demande pour la vente du produit ou du service et établissez une « liste d'autorisation » de clients acceptables. Cela peut servir à « verrouiller » l'utilisation du produit ou du service de manière à ce que seuls certains cas d'utilisation prévus soient acceptés. • Pour les sociétés et les acteurs gouvernementaux qui achètent des produits ou des services numériques : inclure les normes relatives aux droits humains dans les critères de préqualification des procédures d'appel d'offres, afin de s'assurer que les offres ne tenant pas compte des droits humains ne sont pas concurrentielles. Pour un acteur gouvernemental, il peut s'agir de l'acquisition d'une plateforme de services de santé numérique ou du développement d'une application de recherche de contacts.
Effet de levier commercial élargi – effet de levier qu'une entreprise peut exercer elle-même par le biais d'activités qui ne sont pas routinières ou typiques dans les relations commerciales, telles que le renforcement des capacités	• Renforcer la capacité des partenaires commerciaux à assumer la responsabilité de respecter les droits humains - par exemple, les développeurs d'algorithmes qui contribuent aux efforts de renforcement des capacités de ceux qui achètent les algorithmes pour résoudre les problèmes potentiels de partialité et s'assurer que d'autres droits humains ne sont pas impactés dans l'application, ou l'inverse.
Effet de levier conjoint avec les partenaires commerciaux* – effet de levier créé par une action collective avec d'autres entreprises dans le même secteur ou au-delà	• Travailler avec vos partenaires commerciaux pour établir des critères de préqualification communs pour des processus d'appel d'offres spécifiques. • Travailler avec des pairs pour élaborer ensemble des matériaux de renforcement des capacités sur l'utilisation appropriée des produits ou services numériques développés. • S'engager avec des entreprises homologues du même secteur qui peuvent être confrontées à des problèmes similaires afin de partager les leçons apprises et d'identifier et de créer ensemble des solutions possibles pour le secteur. Il peut s'agir de plateformes de réseaux sociaux qui développent des méthodologies standard et publiques, en collaboration les unes avec les autres, pour lutter contre la désinformation autour des résultats des élections. * Note importante : veillez à ce que la collaboration reste à l'écart des comportements anticoncurrentiels. Rappelez-vous à tout moment la nécessité de collaborer avec les pairs du secteur d'une manière qui n'équivaut pas à un comportement anticoncurrentiel.
Effet de levier par l'engagement bilatéral – effet de levier généré par l'engagement bilatéral et séparé avec un ou plusieurs autres acteurs, tels que des acteurs gouvernementaux, des pairs du monde des affaires, des organisations internationales et/ou des OSC	• Mobiliser les acteurs gouvernementaux sur les questions identifiées qui sont susceptibles de nécessiter des réponses politiques plutôt que des actions individuelles des entreprises en raison de leur nature systémique. Par exemple, une institution de financement du développement (IFD) investissant dans des projets de transition numérique dans un pays devrait mobiliser le gouvernement au cas où elle aurait constaté que ces projets pourraient avoir un impact négatif sur le droit à la vie privée en raison d'une réglementation inexistante en matière de protection des données dans le pays.

LGMS 6 Droits humains

Exemples de types d'effet de levier	Exemples d'utilisation de l'effet de levier
Effet de levier par la collaboration multipartite - effet de levier généré par une action collective et collaborative avec des pairs du monde des affaires, des gouvernements, des organisations internationales et/ou des ONG ou des OSC	• Élaborer des normes communes pour les développeurs et/ou ceux qui achètent des produits ou des services numériques par le biais d'initiatives multipartites, renforçant ainsi la crédibilité des normes. • Utiliser la marque et la réputation de l'entreprise pour réunir les parties prenantes concernées (des pairs de l'industrie et des acteurs gouvernementaux à la société civile et aux universitaires) afin d'aborder les problèmes systémiques identifiés qui ne peuvent être résolus par une seule entité. Par exemple, mener un plaidoyer collectif sur les politiques publiques autour de la nécessité de lois et de réglementations claires, fondées sur les principes internationaux des droits humains, pour lutter contre les contenus préjudiciables en ligne*. • Encourager collectivement les gouvernements et les institutions internationales à adopter des politiques, des pratiques et des actions conformes aux droits humains pertinents identifiés**. Par exemple, les sociétés de télécommunications et d'autres parties prenantes publiant des déclarations publiques communes sur les fermetures de réseaux et de services***.
Référence : * Voir par exemple Global Network Initiative (13 oct. 2020), « Addressing Digital Harms AND Protecting Human Rights – GNI Shares Recommendations for Policymakers » : https://globalnetworkinitiative.org/content-regulation-policy-brief/ ** Voir par exemple Global Network Initiative, « Implementation Guidelines », en particulier en ce qui concerne la collaboration multipartite : https://globalnetworkinitiative.org/implementation-guidelines/ *** Global Network Initiative & Telecommunications Industry Dialogue (12 juillet 2016), « Joint Statement on Network and Service Shutdowns » : https://globalnetworkinitiative.org/gni-id- statement-network-shutdowns/ [consulté le 28 octobre 2020]	

Source :

- Adapté de Shift (2013), « Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks », New York : Shift, pp.14-24

LGMS 6.1E : GRIEFS

Au minimum, les membres doivent :

- e. fournir un *mécanisme de gestion des griefs* et des plaintes efficace et accessible au public, conformément au point LGMS 2.6, qui permet de transmettre des préoccupations et des griefs liés aux droits humains.

Actions à entreprendre :

- Reportez-vous aux lignes directrices du point LGMS 2.6.
- Lorsque les plaintes présentées par l'intermédiaire du mécanisme des plaintes du RJC peuvent être traitées au moyen d'une consultation et d'un dialogue au niveau opérationnel, elles doivent d'abord être soumises au membre du RJC.
- Votre mécanisme de gestion des griefs doit être adapté à l'objectif, à la nature, à l'échelle et à l'impact de vos opérations, et être le même que (ou proche de) celui utilisé pour répondre aux exigences du RJC au point **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque**. Toutes les actions à entreprendre dans le cadre du point LGMS 7 (accessibilité, transparence, tenue de registres et actions définies dans le temps) s'appliquent ici.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 6 Droits humains

- Assurez-vous que votre mécanisme permette que les griefs puissent être soulevés par :
 - les employés ou les autres travailleurs sur site ;
 - les parties prenantes au sein des communautés où vous exercez vos activités ;
 - les groupes ou les individus concernés.
- Vous pouvez mettre en place un mécanisme autonome pour traiter les impacts sur les droits humains ou utiliser un mécanisme intégré qui couvre d'autres secteurs de votre entreprise (voir le point **LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles**).
- Toutefois, les mécanismes de gestion des griefs pour les parties prenantes externes peuvent nécessiter une approche différente de vos procédures internes (voir les points **LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles** et **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion**).
- Si possible, déterminez un mécanisme de gestion des griefs et des plaintes avant l'apparition de conflits, et non en réponse à ceux-ci.
- Le mécanisme de gestion des griefs et des plaintes doit être légitime, accessible et compatible avec les droits de toutes les parties concernées. Un formulaire de contact ou une adresse électronique peut être approprié en fonction de l'endroit où se trouve le membre. Si vous vous trouvez dans une région où les cultures sont différentes, d'autres moyens de contact peuvent être nécessaires. Des conseils supplémentaires sur l'élaboration de mécanismes de résolution des plaintes sont fournis dans le guide au point LGMS 2.6.

→ MODÈLE DE MÉCANISME DE GESTION DES GRIEFS DES DROITS HUMAINS

LGMS 6.1F : EXAMINER

Au minimum, les membres doivent :

- examiner périodiquement, au moins une fois par an, la politique en matière de *droits humains*, les *procédures* et les *processus de devoir diligence* pour en vérifier l'efficacité, et prendre des mesures correctives lorsque des possibilités d'amélioration ont été identifiées.

Actions à entreprendre :

- Envisagez d'intégrer le processus d'examen à celui réalisé pour le point LGMS 2.7.- voir les lignes directrices au point LGMS 2.7.
- Prévoyez une réunion annuelle pour examiner la politique, les procédures et le processus de diligence raisonnable de l'entreprise en matière de droits humains. et le processus de devoir de diligence, avec la participation des parties prenantes concernées.
- Conservez un registre de la réunion, y compris les résultats et les décisions.
- Veillez à ce que des mesures correctives soient mises en œuvre lorsque des lacunes ou des possibilités d'amélioration sont identifiées.
- Veillez à ce que ces actions n'entraînent pas de risques involontaires ou d'atteintes aux droits humains.

LGMS 6 Droits humains

LGMS 6.1G : PLAN DE COMMUNICATION

Au minimum, les membres doivent :

- g. communiquer une fois par an avec les *personnes ou groupes touchés* et rendre compte publiquement de leurs efforts en matière de *droits humains* et de *devoir de diligence*, y compris les méthodes utilisées pour déterminer les questions relatives aux *droits humains*, dresser la liste des impacts recensés sur les *droits humains* et des activités de réparation conformément au point LGMS 3 (Établissement de rapports).

Actions à entreprendre :

- En vertu des Principes directeurs des Nations Unies et du Guide OCDE, les entreprises doivent communiquer leurs efforts visant à prévenir et à traiter les risques pour les droits humains dans le cadre de leur processus de contrôle diligent. Cela concerne les communications internes (par exemple, entre les unités opérationnelles) et externes (y compris les groupes touchés, les organisations de la société civile, les communautés locales, les experts du domaine, les investisseurs et toutes les autres parties intéressées). Les rapports doivent être alignés sur vos autres rapports (**LGMS 3 Établissement de rapports**) et sur tout rapport de diligence raisonnable (**LGMS 7 Devoir de diligence pour l’approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque**).
- Vous pouvez communiquer avec ces parties prenantes de nombreuses façons différentes, par exemple :
 - en publiant des rapports de durabilité réguliers ;
 - en écrivant des lettres ou des courriels ;
 - en publiant des informations sur votre site web ; ou
 - en organisant des réunions ou d’autres consultations individuelles.
- Le choix du mode de communication doit être basé sur son efficacité. Par exemple, il peut être judicieux de publier un rapport sur le développement durable à l’intention des parties prenantes externes, mais vous pouvez envisager de communiquer directement avec vos employés sur ce sujet, en particulier avec ceux d’entre eux qui sont susceptibles d’avoir un impact direct sur vos performances dans ce domaine.
- Les membres qui appartiennent à des groupes plus importants peuvent choisir de faire des rapports tous les ans soit sur une base individuelle, soit une base consolidée au niveau du groupe, s’il est clairement précisé quelles entreprises individuelles font partie du groupe et si toutes les informations spécifiques à l’entreprise relatives aux droits humains sont divulguées.
- Lorsque vous identifiez un risque pour les droits humains, communiquez avec les parties prenantes potentiellement touchées afin de leur expliquer la façon dont vous traitez le risque ; tenez compte des difficultés de communication dues à l’alphabétisation, à la langue et à la culture.
- De même, si vous identifiez un impact sur les droits humains, n’attendez pas que quelqu’un vous demande plus d’informations. Contactez les personnes touchées de la manière la plus rapide et la plus directe possible et donnez-leur toutes les informations relatives à la sécurité et au bien-être dont elles peuvent avoir besoin ; dans le même temps, partagez vos plans visant à gérer les impacts et fournir des réparations.



INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 6 Droits humains

LGMS 6.2 : LUTTE CONTRE LES IMPACTS NÉGATIFS

Les membres dont il est prouvé qu'ils ont porté préjudice, directement ou indirectement, en association avec leurs *partenaires commerciaux*, aux *droits humains* doivent :

- cesser ou modifier toute activité contribuant aux impacts négatifs ;
- atténuer les impacts négatifs et y remédier dans la mesure de leur contribution. Les mesures d'atténuation doivent inclure la consultation des *personnes ou groupes touchés* ;
- déployer des *efforts* visant à *influencer* d'autres *partenaires commerciaux* pour qu'ils cessent ou modifient leurs activités ;
- mettre en place des actions correctives visant à éviter que les impacts sur les *droits humains* ne se reproduisent.

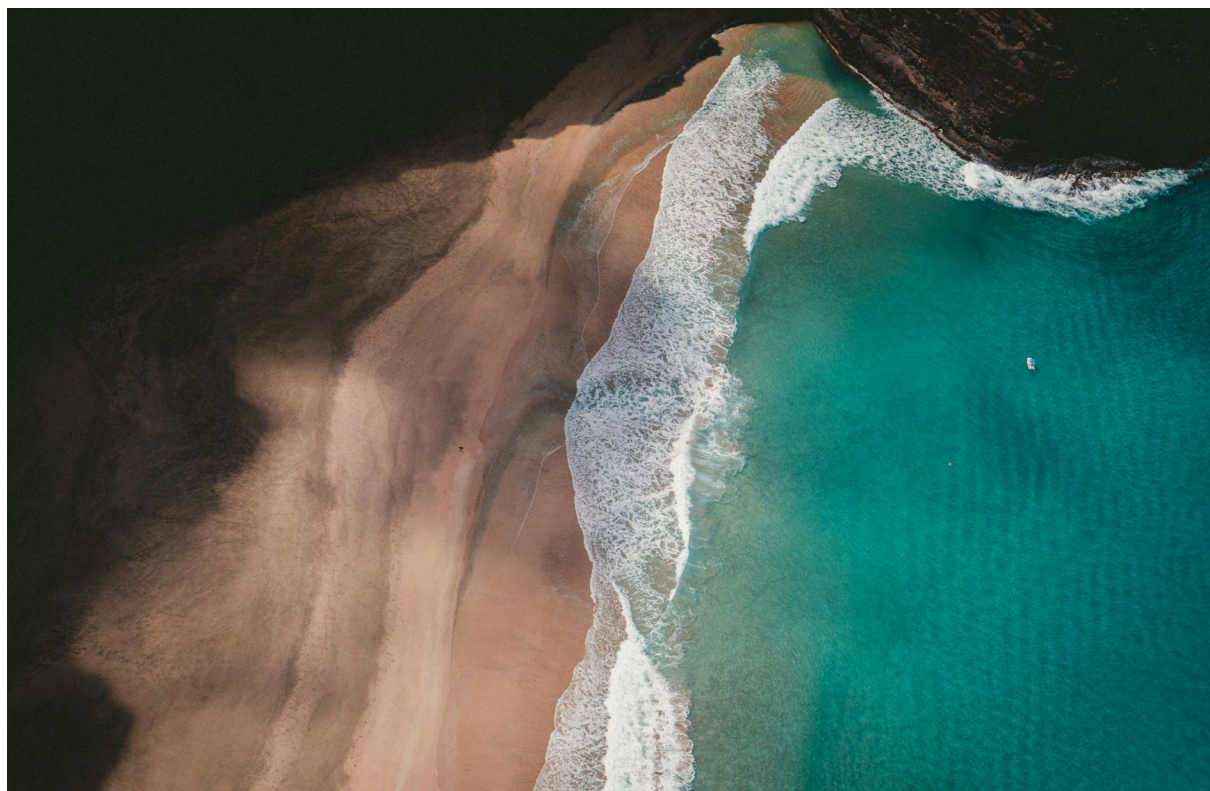
Actions à entreprendre :

- Déterminez si vous avez, par l'intermédiaire de votre association avec vos partenaires commerciaux, causé des impacts sur les droits humains. Cet examen doit être réalisé périodiquement et chaque fois que de nouveaux accords sont conclus avec des partenaires commerciaux. Voir les lignes directrices au point **LGMS 5 Partenaires commerciaux**.
- Lorsque des impacts sur les droits humains ont été identifiés et confirmés, vous devez cesser votre association avec le partenaire commercial ou modifier les activités à l'origine des impacts sur les droits humains.
- Vous devez mettre en place des actions en consultation avec les personnes concernées pour remédier aux impacts sur les droits humains que vous avez directement causés.
- Mettez tout en œuvre pour collaborer avec le partenaire commercial ou l'influencer afin d'atténuer les impacts indirects sur les droits humains et de modifier les activités menées par le partenaire commercial qui ont causé les impacts sur les droits humains.
- Reportez-vous aux lignes directrices du point LGMS 6.1d pour savoir comment mettre en œuvre les actions correctives.
- Reportez-vous également aux exemples (des tableaux 7 et 8) extraits de l'Institut danois des droits humains, qui présente des actions visant à remédier et à atténuer les impacts dans le cadre de votre association avec des partenaires commerciaux.

LGMS 6 Droits humains

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Pouvez-vous montrer à l'auditeur un engagement politique écrit à respecter les droits humains (en tant que politique indépendante ou dans le cadre d'une autre politique) ?
- Vos procédures opérationnelles et vos attentes à l'égard de vos partenaires commerciaux correspondent-elles à la politique sur les droits humains de votre entreprise ?
- Pouvez-vous prouver à l'auditeur comment vous avez satisfait à votre devoir de diligence en matière de droits humains ? Avez-vous réalisé une évaluation des risques pour évaluer et identifier les risques et les impacts sur les droits humains ?
- Avez-vous déployé des efforts pour intégrer les résultats de votre évaluation des risques dans vos activités commerciales ?
- Pouvez-vous prouver à l'auditeur comment vous avez communiqué avec les parties prenantes à propos des risques identifiés pour les droits humains (par exemple en fournissant des copies des rapports, des lettres ou des procès-verbaux des réunions) ?
- Disposez-vous d'un mécanisme de gestion des griefs et des plaintes accessible au public ?
- Savez-vous si vous avez causé des impacts sur les droits humains, y avez contribué ou y êtes liés ?
- Pouvez-vous montrer la façon dont vous avez prévu ou avez coopéré avec des processus de réparation lorsque cela était approprié ?
- Pouvez-vous montrer la façon dont vous suivez et communiquez vos efforts pour traiter les impacts (par exemple, par le protocole du mécanisme de gestion des griefs, des enquêtes et des registres des conclusions) ?



LGMS 6 Droits humains

Q&R : DROITS HUMAINS

1. Dois-je utiliser le terme « droits humains » dans ma déclaration de politique ?

Oui. Pour certaines entreprises, notamment les PME, il peut être pertinent de rédiger une déclaration sur les droits humains autour de questions spécifiques qui ont une signification tangible pour les employés comme la santé et la sécurité des travailleurs, les droits des travailleurs, les pratiques responsables ou les efforts relatifs à l'approvisionnement responsable.

2. Si j'ai une relation contractuelle avec une autre entreprise, est-ce que je « contribue » aux impacts néfastes qu'elle peut causer ?

Pas nécessairement : la question principale est l'impact réel lui-même et la façon dont il est survenu et non la relation commerciale que vous entretenez avec elle. Si l'impact néfaste causé par votre partenaire commercial est une conséquence involontaire de l'une de vos actions, alors vous avez « contribué » à cet impact. Par exemple, si votre fournisseur est obligé de violer les normes du travail pour satisfaire à un ordre que vous avez changé au dernier moment sans ajuster les délais de production et les prix, il peut être estimé que vous avez « contribué » à la violation. Lorsque vos activités, produits ou services peuvent être liés à des impacts néfastes sur les droits humains, vous n'êtes pas directement tenu de prévoir une réparation. Vous avez cependant la possibilité d'utiliser votre influence pour travailler avec d'autres entreprises afin de garantir que la réparation est prévue. Vous avez également la possibilité d'utiliser votre influence pour prévenir et atténuer les impacts néfastes futurs.

3. Que faire si mon entreprise n'a aucune influence sur mes fournisseurs ? Si je détermine que ce fournisseur cause des impacts néfastes sur les droits humains, que devrais-je faire ?

Si vous découvrez que votre fournisseur cause des impacts néfastes sur les droits humains, vous pouvez essayer d'influencer leur pratique en leur proposant de renforcer leurs capacités ou en mettant en place d'autres mesures d'incitation. Sinon, vous pouvez envisager de mettre fin à votre relation, mais vous devez également évaluer les impacts néfastes sur les droits humains de cette décision lorsque vous la prenez. Mettre fin à la relation peut également être difficile si le fournisseur fournit un produit ou un service essentiel pour lequel il n'existe aucune source alternative raisonnable. Dans cette situation, vous pouvez décider de prolonger la relation après un examen sérieux des conséquences juridiques et non juridiques pour votre entreprise et de la gravité de l'impact sur les droits humains. Plus l'impact est grave, plus vous devez essayer de trouver une alternative rapidement.

4. Le devoir de diligence en matière de droits humains implique-t-il un audit complet de tous mes partenaires commerciaux ?

Les Principes directeurs des Nations Unies n'ont pas vocation à vous faire examiner les dossiers sur les droits humains de chaque entreprise avec laquelle vous travaillez et le LGMS ne l'exige pas. Lorsque les risques pour les droits humains sont élevés, vous pouvez choisir de contrôler vos partenaires commerciaux ou de leur rendre visite dans le cadre de votre processus de contrôle diligent. Le devoir de diligence est un processus continu : vous pouvez envisager des mécanismes comme le renforcement des capacités ou des dispositions contractuelles pour vous aider à prévenir ou atténuer les impacts au fil du temps.

5. En quoi consiste un processus de devoir de diligence en matière de droits humains dans une petite entreprise ?

Le kit du devoir de diligence en matière de droits humains du RJC (disponible sur le [portail destiné aux membres](#)) propose un modèle du devoir de diligence spécialement conçu pour être utilisé par les petites entreprises.

LGMS 6 Droits humains

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

≡ SITES WEB

- [Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'Homme, Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme \(en six langues\)](#)
- [Pacte mondial des Nations Unies, Droits de l'homme : Outils et conseils](#)
- [Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme, What Are Human Rights?](#)

≡ PUBLICATIONS

- [Business & Human Rights Initiative/Global Compact Network Netherlands, How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies \(2010\)](#)
- [Ethical Trade Initiative, Human Rights Due Diligence Framework](#)
- [Commission européenne, Mon entreprise et les droits humains. Un guide sur les droits humains à l'attention des petites et moyennes entreprises \(2012\)](#)
- [Global Compact Network Germany, 5 étapes pour gérer les impacts de votre entreprise sur les droits de l'Homme \(2015\).](#)
- [Harvard Kennedy School, Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and their stakeholders \(2008\)](#)
- [Institute for Human Rights and Business, State of Play: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Business Relationships \(2012\)](#)
- [Université Monash, Pacte mondial des Nations Unies et Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, Human Rights Translated : A Business Reference Guide 2.0 \(2016\)](#)
- [Shift, Remediation, Grievance Mechanisms and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights \(2014\)](#)
- [Social Accountability International \(SAI\), United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: A Six-Step Approach to Supply Chain Implementation \(2012\)](#)
- [Pacte mondial des Nations Unies, Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors \(2010\)](#)
- [Pacte mondial des Nations Unies, A guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy, Second Edition \(2015\)](#)
- [Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide \(2012\)](#)
- [Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme, Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme \(2011\)](#)
- [Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme, How to Develop a Human Rights Policy \(2011\)](#)
- [Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'Homme, Companion Note II : Corporate Human Rights Due Diligence – Getting Started, Emerging Practices, Tools and Resources \(2018\)](#)

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque			
	7.1	7.1a	7.1b	7.1c
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

Tous les types d'entreprises prennent des décisions en matière de gestion des risques sur la base du devoir de diligence. Dans le contexte de la présente disposition, le devoir de diligence se réfère spécifiquement à l'enquête raisonnablement menée par une entreprise pour identifier et évaluer les risques et impacts de sa chaîne d'approvisionnement, y compris ceux liés aux zones de conflit ou à haut risque (CAHRA). Ceux-ci sont définis dans la liste des risques de l'Annexe II du Guide de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, et comprennent les violations graves des droits humains, la torture, le travail forcé ou obligatoire, les crimes de guerre, un soutien direct ou indirect à des groupes armés non étatiques ou à des forces de sécurité publiques ou privées, les pots-de-vin et les fausses déclarations sur l'origine des minerais, le blanchiment d'argent, l'évasion fiscale et le non-paiement de redevances au gouvernement (consultez l'Encadré « CAHRA et risques de l'Annexe II »).

En 2018, le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises a été publié pour aider les entreprises à mettre en œuvre des processus de devoir de diligence fondés sur le risque afin d'éviter et de traiter les impacts néfastes associés à leurs opérations, à leurs chaînes d'approvisionnement et à d'autres relations d'affaires.

Aux fins de cette disposition, l'expression « Guide OCDE » désigne à la fois le Guide de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque¹ et le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises². Les recommandations de mise en œuvre de la section D vous aideront à déterminer quand il convient d'utiliser l'un ou l'autre document ou de combiner des éléments des deux.

1. Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, Troisième édition (2016), https://www.oecd.org/fr/publications/guide-ocde-sur-le-devoir-de-diligence-pour-des-chaines-d-approvisionnement-responsables-en-minerais-provenant-de-zones-de-conflit-ou-a-haut-risque_9789264253520-fr.html

2. Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

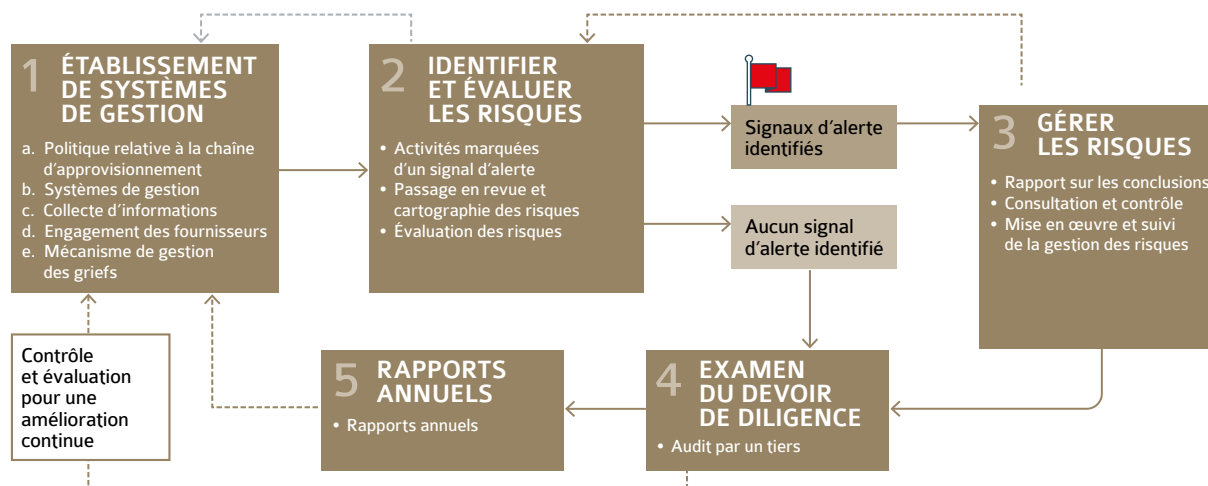
LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

Le devoir de diligence fournit aux entreprises les informations dont elles ont besoin pour identifier les risques afin de prévenir ou d'atténuer les impacts néfastes associés à leurs pratiques d'approvisionnement. Les entreprises qui s'approvisionnent en minerais provenant de zones de conflit et à haut risque ou les utilisent peuvent également contribuer efficacement à soutenir les moyens de subsistance, la croissance économique et la prospérité de ces régions, ce qui est permis par le devoir de diligence. Le devoir de diligence est un processus actif qui débouche sur un programme d'approvisionnement responsable :

- **continu** : intégré de manière homogène dans les systèmes de gestion et les processus quotidiens d'une entreprise
- **proactif** : conçu et appliqué de sorte à identifier et à atténuer les risques afin d'éviter que des effets négatifs ne surviennent
- **réactif** : en mesure de prendre les risques rapidement en compte (tant réels que potentiels)
- **fondé sur les risques** : avec un niveau de détail et d'effort qui correspond au risque potentiel dans les chaînes d'approvisionnement d'une entreprise
- **permettant une amélioration continue** : les entreprises peuvent débiter en comprenant très peu les risques associés à leurs chaînes d'approvisionnement et œuvrer pour améliorer leurs systèmes et leur compréhension au fil du temps

Le Guide OCDE propose des recommandations spécifiques au moyen d'un cadre en cinq étapes dont la portée est mondiale et qui peut être appliqué à tous les types de minéraux (voir la Figure 7).

FIGURE 7. LES ÉLÉMENTS ESSENTIELS DU CADRE POUR LE DEVOIR DE DILIGENCE EN CINQ ÉTAPES DE L'OCDE



* Pour les besoins du présent guide, les impacts néfastes visés dans le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises que votre organisation a identifiés comme significatifs peuvent être équivalents aux signaux d'alerte visés dans le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque.

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

CAHRA ET RISQUES DE L'ANNEXE II

L'Annexe II du Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque identifie cinq risques majeurs liés à l'approvisionnement auprès de CAHRA. Votre politique relative à la chaîne d'approvisionnement doit traiter chacun des éléments suivants :

1. les abus graves associés à la production, au transport ou au commerce de matériaux produits en laboratoire (conformément au point **LGMS 6 Droits humains**). Ces abus incluent, sans s'y limiter :
 - toute forme de torture ou de traitement cruel, inhumain et dégradant ;
 - toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
 - les pires formes de travail des enfants ;
 - d'autres violations flagrantes et atteintes aux droits humains et exactions telles que les violences sexuelles généralisées ;
 - les crimes de guerre, ou autres violations flagrantes du droit humanitaire international, les crimes contre l'humanité ou le génocide.
2. le soutien direct ou indirect aux groupes armés non étatiques ;
3. le soutien direct ou indirect aux forces de sécurité publiques ou privées qui contrôlent, taxent ou extorquent illégalement de l'argent des sites miniers, des itinéraires de transport ou des acteurs en amont ;
4. les pots-de-vin et les fausses déclarations sur l'origine des matériaux ;
5. le blanchiment d'argent et le non-paiement des redevances aux gouvernements (conformément au point **LGMS 10 Connaître sa contrepartie : blanchiment d'argent et financement du terrorisme**).

CONSIDÉRATIONS RELATIVES À L'EXERCICE D'UN DEVOIR DE DILIGENCE SUR LES INTRANTS UTILISÉS DANS LA PRODUCTION DE MATÉRIAUX EN LABORATOIRE

Le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises identifie un certain nombre de risques clés liés aux opérations des entreprises. Les membres impliqués dans la **production de matériaux en laboratoire** doivent identifier ces risques dans le cadre de leur devoir de diligence sur les matériaux utilisés dans le processus de production. Ce point doit également figurer dans votre politique relative à la chaîne d'approvisionnement. Les risques relevant du devoir de diligence peuvent être liés :

- au secteur (par exemple, les produits et leurs chaînes d'approvisionnement, les services et autres activités) ;
- à l'emplacement géographique (par exemple, gouvernance et État de droit, conflits, impacts néfastes généralisés sur les droits humains ou l'environnement) ;
- à des facteurs de risque spécifiques à l'entreprise (par exemple, cas connus de corruption, mauvaise conduite, mise en œuvre de normes liées à la conduite responsable des entreprises).

Vous trouverez des exemples d'impacts néfastes à la question Q1 de l'annexe du Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises ou dans le Tableau 13 ci-dessous.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

INITIATIVES INTERNATIONALES

Le **Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque** est un cadre détaillé sur le devoir de diligence pour la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement en minerais d'une entreprise. La troisième édition du Guide OCDE a été publiée en avril 2016 et comprend les recommandations du conseil de l'OCDE, le texte du Guide OCDE, le Supplément sur les 3T (pour l'étain, le tungstène et le tantale) et le Supplément sur l'or.

Le **Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises** est un document d'orientation conçu pour aider les entreprises à adopter une conduite responsable et vient appuyer les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Publié en 2018, le guide porte sur le devoir de diligence fondé sur le risque des entreprises pour éviter et traiter les impacts néfastes associés à leurs opérations, à leurs chaînes d'approvisionnement et à d'autres relations d'affaires.

Consultez également le chapitre du guide pour le **point LGMS 6 Droits humains** pour obtenir des informations sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

LÉGISLATION NATIONALE

Certains pays ont des lois de protection contre les risques liés à l'approvisionnement en provenance des CAHRA. De nombreux pays disposent également de lois permettant aux entreprises de vérifier qu'elles ne s'approvisionnent pas auprès de fournisseurs ayant commis de graves violations des droits humains, notamment par l'introduction de lois et de réglementations relatives à l'esclavage moderne. Les membres sont censés connaître et respecter toutes les lois en vigueur relatives au point LGMS 7.

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 7.1 : EXERCICE DU DEVOIR DE DILIGENCE

Les membres doivent exercer un *devoir de diligence* sur leurs chaînes d'approvisionnement en matériaux produits en laboratoire ; pour les producteurs de matériaux produits en laboratoire, cela comprend également les matériaux qui entrent directement dans la composition des matériaux produits en laboratoire. Ce devoir est mené conformément au Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises et, le cas échéant, au Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque (le « Guide de l'OCDE ») ou à d'autres cadres relatifs au *devoir de diligence* auditables et reconnus par le RJC comme étant conformes au Guide de l'OCDE (« cadres relatifs au devoir de diligence reconnus par le RJC »), selon des modalités adaptées à la finalité, à la nature, à la taille et à l'impact des *opérations*.

- Les membres doivent adopter une politique relative à la chaîne d'approvisionnement et la communiquer au public et à leurs fournisseurs. La politique est au minimum conforme à l'Annexe I, Question 14, du *Guide OCDE* sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, à l'Annexe II du *Guide de l'OCDE* ou à d'autres cadres de devoir de diligence reconnus par le RJC en ce qui concerne les risques identifiés et l'approvisionnement provenant de zones de conflit ou à haut risque, le cas échéant.
- Le membre doit exercer son *devoir de diligence* en déployant des efforts en vue de confirmer que les fournisseurs sont légitimes et n'ont pas été impliqués dans le *blanchiment d'argent*, le *financement du terrorisme*, la fraude ou des violations flagrantes des *droits humains*, et qu'ils ne font l'objet d'aucune autre sanction.
- La *procédure* de *devoir de diligence* doit être réexaminée périodiquement et au moins une fois par an, ses résultats en matière de détermination mis à jour si nécessaire.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

NOTE SUR LES CADRES RELATIFS AU DEVOIR DE DILIGENCE RECONNUS PAR LE RJC

Le RJC reconnaîtra, le cas échéant, les cadres nationaux relatifs au devoir de diligence au moyen d'examens selon la méthodologie d'évaluation de la conformité de l'OCDE. Les cadres jugés parfaitement conformes au Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque seront répertoriés sur le site web du RJC ou dans le document relatif aux exigences du processus de certification et peuvent être ensuite utilisés par les membres pour satisfaire à la présente disposition.

Cette disposition est obligatoire pour tous les membres qui travaillent avec des matériaux produits en laboratoire. Le présent guide de mise en œuvre ne remplace pas le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, ni le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, mais propose une approche pour aider les membres du RJC à les mettre en œuvre lorsqu'ils travaillent avec des matériaux produits en laboratoire dans la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie, y compris les producteurs, les négociants, les tailleurs et polisseurs, les fabricants et les bijoutiers.

Le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque s'applique aux membres qui s'approvisionnent en matériaux produits en laboratoire et à leur chaîne d'approvisionnement en matériaux produits en laboratoire.

Dans cette norme, le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises s'applique aux membres qui produisent des matériaux en laboratoire (producteurs). La norme s'applique aux matériaux entrant dans la composition des matériaux produits en laboratoire, tels que les gaz d'hydrocarbures utilisés ou d'autres matériaux, par exemple l'hydrogène, le méthane, l'azote, le graphite, la pyrophyllite, le fer, le cobalt, le nickel, le bore et la silice.

D.1. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE RELATIVES AUX MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE

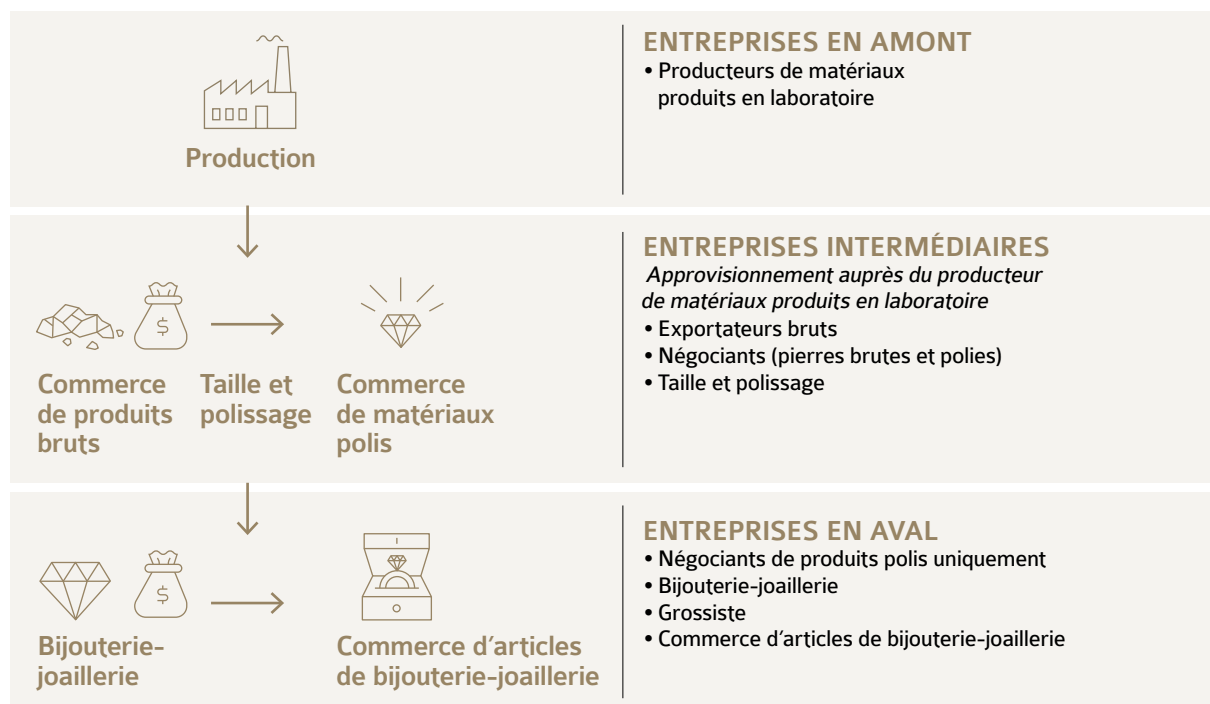
La présente section concerne les entreprises de la chaîne d'approvisionnement en matériaux produits en laboratoire, comme illustré sur la Figure 8. La chaîne d'approvisionnement est divisée comme suit :

- **En amont** : les producteurs de matériaux produits en laboratoire et les exportateurs bruts (première exportation à partir du pays d'origine).
- **Acteurs intermédiaires** : les négociants, les tailleurs et polisseurs.
- **En aval** : les négociants (de pierres polies uniquement), les bijoutiers-joailliers, les grossistes ou les détaillants.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

FIGURE 8. LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT EN MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE



Les attentes des entreprises diffèrent le long de la chaîne d'approvisionnement, ce qui est souligné dans tout le document. Un résumé des étapes pour chaque type d'entreprise est inclus à la fin de la Section D du Tableau 16 Application du cadre en cinq étapes à la chaîne d'approvisionnement en matériaux produits en laboratoire.

SUIVI DU CADRE EN CINQ ÉTAPES DE L'OCDE

Ce guide présente des informations relatives à l'application du cadre de l'OCDE dans l'ordre dans lequel les étapes sont décrites dans le Guide OCDE, mais les entreprises doivent exécuter les différentes parties des étapes 1 et 2 dans l'ordre qui leur convient le mieux. Par exemple, certaines entreprises pourraient juger plus utile de commencer avec la collecte d'informations initiale (étape 1C) et l'identification préliminaire des signaux d'alerte (étape 2) avant de finaliser la structure de leurs systèmes de gestion interne (étape 1B), l'engagement des fournisseurs (étape 1D) et le mécanisme de gestion des griefs (étape 1E).

Aux fins du présent guide, les six étapes du devoir de diligence décrites dans le guide pour une conduite responsable des entreprises sont couvertes par le cadre en cinq étapes de l'OCDE, en intégrant l'étape 6 des mesures de réparation dans l'étape 3 de l'OCDE.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

ÉTAPE 1 DE L'OCDE : ÉTABLIR DES SYSTÈMES SOLIDES DE GESTION DE L'ENTREPRISE

1A. Politique relative à la chaîne d'approvisionnement

- Établissez une politique relative à la chaîne d'approvisionnement qui définit clairement votre position à l'égard de l'approvisionnement responsable en provenance des ZCHR. Votre politique doit couvrir tous les risques pertinents pour votre entreprise et, au minimum, chacun des risques majeurs associés aux CAHRA. Consultez l'Annexe D1 pour un modèle de politique.
- La politique des producteurs de matériaux produits en laboratoire doit également inclure des informations sur l'approvisionnement responsable en matériaux entrant dans la composition des matériaux produits en laboratoire.
- Votre politique et le système de gestion associé peuvent être autonomes ou faire partie d'une politique plus large. Si elle est distincte, assurez-vous qu'elle est conforme et liée à vos politiques et procédures sur les droits humains (**LGMS 6 Droits humains**), Connaître sa contrepartie (KYC) (**LGMS 10 Connaître sa contrepartie : blanchiment d'argent et financement du terrorisme**) et d'autres politiques pertinentes.
- Essayez d'impliquer l'ensemble du personnel touché par la politique lors de son développement afin de permettre de garantir son application pratique. Par exemple, consultez la personne responsable de l'approvisionnement en matériaux produits en laboratoire, de la production et des communications, etc. Il peut également être utile de consulter les parties prenantes externes principales.
- Utilisez la politique pour clarifier votre position et vos attentes auprès des fournisseurs et d'autres parties prenantes :
 - en la rendant publiquement disponible (par exemple, sur votre site web ou en tant que copie papier ou électronique disponible sur demande) ;
 - en l'envoyant directement à des fournisseurs immédiats par l'intermédiaire de contrats ou d'autres notifications ;
 - en formant les fournisseurs et en renforçant leur capacité à mieux comprendre et respecter vos exigences, en fonction des ressources disponibles.
- Indiquez que les attentes en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) doivent être incluses dans les contrats nouveaux ou mis à jour avec les fournisseurs d'intrants critiques, obtenez confirmation du fournisseur que la politique a été reconnue et comprise et que le non-respect de la politique entraînera des mesures d'atténuation ou la cessation des relations commerciales avec le fournisseur.
- Communiquez la politique aux travailleurs, par exemple à leur arrivée dans l'entreprise ou par le biais d'une autre formation, d'une manière accessible et adaptée à chaque rôle.
- Mettez la politique à jour au fur et à mesure que les risques évoluent dans vos opérations, votre chaîne d'approvisionnement et vos relations d'affaires.

1B. Systèmes de gestion des structures au soutien du devoir de diligence

- Un système de gestion du devoir de diligence est un cadre qui coordonne les activités, les documents et la production dans plusieurs fonctions interdépendantes. Il peut consister en des procédures, des listes de contrôle, des notes d'orientation, des formations et/ou des bases de données électroniques. N'oubliez pas d'aligner vos systèmes concernant le devoir de diligence sur ceux que vous avez déjà mis en place en rapport avec d'autres exigences du LGMS, en particulier **LGMS 6 Droits humains** et **LGMS 10 Connaître sa contrepartie : blanchiment d'argent et financement du terrorisme**.
- Afin d'être efficace, votre système de gestion du devoir de diligence doit vous permettre d'identifier les fournisseurs et d'évaluer tous les risques associés qui concernent votre politique relative à la chaîne d'approvisionnement. Dans la pratique :
 - intégrer le système dans les différentes unités de votre entreprise qui mettent en œuvre et soutiennent la politique relative à la chaîne d'approvisionnement ;
 - allouer suffisamment de ressources à l'exécution et au contrôle efficaces du système.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

- Confiez à un cadre supérieur la direction de votre système de gestion du devoir de diligence. Cette personne doit être dûment qualifiée et :
 - diriger le développement et la mise en œuvre de la politique relative à la chaîne d'approvisionnement ;
 - coordonner et communiquer la mise en œuvre de la politique dans l'ensemble de l'organisation ;
 - œuvrer pour s'assurer que tous les fournisseurs pertinents respectent la politique et examiner les relations commerciales avec les fournisseurs sur la base des niveaux de risque ;
 - mener des formations internes et (le cas échéant) externes ;
 - traiter les risques identifiés sur la chaîne d'approvisionnement ;
 - mettre à la disposition du public des rapports annuels sur le devoir de diligence (Consultez l'étape 5) ;
 - passer le système en revue et proposer des améliorations.
- Selon vos ressources, vous pouvez décider de déléguer une partie des tâches ci-dessus à différentes personnes, mais la responsabilité finale doit incomber à un seul cadre supérieur.
- Consignez toute décision prise sur le système de gestion du devoir de diligence, par exemple dans des procès-verbaux ou des notes d'informations : ces informations peuvent également servir de preuve lors des audits.
- Afin de garantir que votre devoir de diligence reste effectif au fil du temps, examinez régulièrement votre système de gestion et recherchez des occasions pour l'améliorer. Assurez-vous de le faire au moins une fois par an. Il peut être utile d'obtenir les retours des membres du personnel concernés sur des aspects spécifiques de la politique et certains risques identifiés.

1C. Mettre en place un système de transparence et de contrôle pour la chaîne d'approvisionnement

- Avant de pouvoir identifier et évaluer les risques, vous devez comprendre votre chaîne d'approvisionnement et identifier vos fournisseurs. Pour ce faire, vous devez recueillir différents types d'informations et de documents selon votre position dans la chaîne d'approvisionnement (voir les Tableaux 9, 10 et 11).
- Les entreprises en amont et intermédiaires sont tenues de partager des informations avec les acheteurs. Notez qu'il existe une différence entre les informations que vous devez recueillir dans le cadre de votre système interne et les informations que vous devez partager avec vos acheteurs dans le cadre de leur devoir de diligence.
- Indépendamment de votre type d'activité, vous devez au moins tenir un inventaire en interne et conserver les documents sur les transactions pour être en mesure d'identifier rétrospectivement les entrées et les sorties (matériaux produits en laboratoire). Il s'agit de recueillir :
 - des informations sur la classification des produits, le type et le poids des entrées de matériaux ;
 - des détails sur les fournisseurs, y compris des informations KYC (voir le **point LGMS 10 Connaître sa contrepartie : blanchiment d'argent et financement du terrorisme**) et des informations sur leurs systèmes concernant le devoir de diligence (politique, systèmes de gestion et conclusions du devoir de diligence).
- Lorsque vous rassemblez des informations sur les sorties, si vous observez des incohérences entre votre inspection des cargaisons et les informations données par le fournisseur, vous devez suspendre temporairement la transaction jusqu'à la résolution de l'incohérence.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

TABLEAU 9. INFORMATIONS QUE LES ENTREPRISES INTERMÉDIAIRES ET EN AVAL DOIVENT COLLECTER ET PARTAGER

Entreprises intermédiaires et en aval :		
- Rassemblez des informations pour vos propres activités pour chacun de vos fournisseurs. - Vous pouvez rassembler ou partager des informations sur les points a, b et c une seule fois puis les mettre à jour en cas de modification ; examinez les informations au moins une fois par an. Il peut être nécessaire que vous rassembliez et partagiez des informations sur les points c et d pour chaque cargaison, colis ou consignation si celles-ci varient. - Ces informations ne sont pas toujours disponibles ; faites de votre mieux pour rassembler les informations disponibles.		
	Informations à rassembler pour vos systèmes internes (et/ou de vos fournisseurs, le cas échéant)	Informations à partager avec les acheteurs
Toutes les chaînes d'approvisionnement	a. L' origine des pierres, avec la plus grande précision possible. Ces informations peuvent être fournies sous forme agrégée (par exemple, une liste de l'ensemble des producteurs, entreprises, régions ou lieux géographiques d'où les matériaux proviennent).	Les mêmes que les informations à rassembler, en tenant dûment compte des clauses commerciales de confidentialité.
	b. Tous les lieux où les pierres sont consolidées avant d'être exportées.	Les mêmes que les informations à rassembler, en tenant dûment compte des clauses commerciales de confidentialité.
	c. Le poids et, le cas échéant, d'autres caractéristiques des pierres (par exemple, la classification des produits, le type et la description physique).	Les mêmes que les informations à rassembler, en tenant dûment compte des clauses commerciales de confidentialité.
	d. Les itinéraires de transport des pierres (informations partagées en tenant dûment compte des considérations de sécurité).	Les mêmes que les informations à rassembler, en tenant dûment compte des clauses commerciales de confidentialité.
Chaînes d'approvisionnement marquées d'un signal d'alerte uniquement	e. L' identité de tous les fournisseurs et prestataires de service pertinents (par exemple, les entreprises de transport) de l'origine à l'exportation/importation, notamment les propriétaires (y compris les bénéficiaires réels), la structure organisationnelle (y compris les noms des dirigeants et des directeurs) et les relations commerciales, gouvernementales, politiques ou militaires. Ces vérifications sont déjà couvertes par le point LGMS 10 Connaître sa contrepartie : blanchiment d'argent et financement du terrorisme pour les fournisseurs immédiats de matériaux produits en laboratoire, mais elles devraient être étendues à tous les fournisseurs en amont et à tous les prestataires de services pertinents pour les chaînes d'approvisionnement marquées d'un signal d'alerte.	La garantie que vous rassemblez ces informations et la preuve de votre participation à la certification RJC (le cas échéant).
	f. L'ensemble des impôts et redevances versés au gouvernement en relation avec la production, le commerce, le transport et l'exportation des matériaux.	
	g. L'ensemble des paiements ou rétributions versés à des services et fonctionnaires gouvernementaux en relation avec la production, le commerce, le transport et l'exportation des matériaux (y compris les paiements de facilitation).	
	h. L'ensemble des paiements versés à des forces de sécurité publiques ou privées ou à d'autres groupes armés à tous les points de la chaîne d'approvisionnement commençant au lieu de production (à moins que ceux-ci soient interdits en vertu de la législation en vigueur).	

- Consultez l'Annexe D1 pour un modèle des formulaires d'informations que vous pouvez utiliser pour fournir ou demander des informations.

LGMS 7 Devoir de diligence pour l’approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

TABLEAU 10. INFORMATIONS REQUISES POUR DÉTERMINER LA SOURCE DES DIFFÉRENTS TYPES DE MATÉRIAUX

Type de matériau	Définition	Informations requises pour déterminer la source
Matériau produit en laboratoire	Matériaux produits en laboratoire bruts et polis provenant d’un producteur de matériaux produits en laboratoire.	Recherchez des informations sur l’origine et/ou la source, comme indiqué dans le Tableau 9, selon votre position dans la chaîne d’approvisionnement.
Matériau recyclé	Matériaux polis produits en laboratoire qui ont été préalablement utilisés par un consommateur et qui ont réintégré la chaîne d’approvisionnement pour être à nouveau taillés, polis et/ou vendus.	Confirmez que le matériau reçu est recyclé et obtenez des informations suffisantes pour confirmer raisonnablement que les pierres ne sont pas faussement présentées comme recyclées pour camoufler leur origine.

TABLEAU 11. INFORMATIONS QUE LES ENTREPRISES PRODUCTRICES DOIVENT RECUEILLIR ET PARTAGER

Entreprises productrices de matériaux produits en laboratoire :	
- Rassemblez des informations pour vos propres activités pour chacun de vos fournisseurs de matériaux et d'intrants entrant dans la composition des matériaux produits en laboratoire. - Ces informations ne sont pas toujours disponibles ; faites de votre mieux pour rassembler les informations disponibles.	
Informations à rassembler pour vos systèmes internes (et/ou de vos fournisseurs, le cas échéant)	Informations à partager avec les acheteurs
Informations sur les risques sectoriels (par exemple, les produits et leurs chaînes d’approvisionnement, les services et autres activités).	
Informations sur les risques géographiques (par exemple, gouvernance et État de droit, conflits, impacts néfastes généralisés sur les droits humains ou l’environnement).	
Informations spécifiques à l’entreprise (par exemple, cas connus de corruption, mauvaise conduite, mise en œuvre de normes liées à la conduite responsable des entreprises).	

L’APPROCHE « RESPECTER OU EXPLIQUER »

En pratique, les informations que vous souhaitez peuvent ne pas être disponibles. Cette méthode est acceptée selon l’approche du devoir de diligence tant que vous pouvez expliquer les mesures que vous avez prises pour rechercher des informations et vos plans visant à améliorer vos données au fil du temps.

- Dans la pratique, vous pouvez rassembler ces informations de plusieurs manières :
 - utilisez des listes de contrôle, des formulaires et des factures qui précisent clairement de quelles informations vous avez besoin ;
 - profitez des réunions pour rassembler directement des informations (les petites entreprises peuvent trouver cette démarche plus facile) ;
 - selon les ressources disponibles, vous pouvez envisager d’utiliser des logiciels de gestion des données électroniques pour rationaliser la cartographie de votre chaîne d’approvisionnement et le recueil d’informations ;
 - consultez des sources crédibles et vérifiables en ligne, telles que les rapports sur le développement durable ayant fait l’objet d’une évaluation indépendante ou les informations sur les entreprises figurant sur les sites web des gouvernements ;
 - utilisez toute information pertinente collectée dans le cadre du point **LGMS 5 Partenaires commerciaux**.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

Dans tous les cas, soyez sensibles aux préoccupations relatives aux clauses commerciales de confidentialité. Consultez le Guide OCDE en vue d'obtenir des conseils en la matière, par exemple, limiter l'accès d'un fournisseur aux informations sensibles ou demander des informations sous forme agrégée plutôt que des relations d'affaires spécifiques⁷.

- Quelle que soit votre position dans la chaîne d'approvisionnement et les matériaux que vous traitez, assurez-vous de conserver toutes les informations pendant au moins cinq ans et de les mettre à la disposition des acheteurs plus en aval et des auditeurs.
- Si les informations ne sont pas disponibles, adoptez une feuille de route avec vos fournisseurs pour les obtenir dans un délai convenu puis documentez les discussions et les accords avec les fournisseurs pour prouver vos activités relatives au devoir de diligence. Vos fournisseurs doivent démontrer une certaine amélioration. S'ils ne font aucun effort en vue de vous fournir des informations, la décision de rompre la relation d'affaires avec ce fournisseur peut à un moment donné être appropriée.

Q&R : COLLECTE D'INFORMATIONS

Comment puis-je aider mes fournisseurs à comprendre mes attentes ?

Adoptez au moins l'une des approches suivantes :

- Mentionnez clairement votre politique relative à la chaîne d'approvisionnement dans tous les contrats commerciaux, les accords écrits, les factures, les ordres de transport et les autres documents pertinents.
- Prenez contact avec tous vos fournisseurs afin de parler de votre politique et de vos exigences et donnez-leur la possibilité de poser des questions. Cela vous donne également l'occasion d'évaluer tous les besoins en matière de formation ou de renforcement des capacités. Vos fournisseurs peuvent avoir déjà adopté des systèmes et des politiques pertinents qui répondent à certains de vos besoins.
- Dans la mesure du possible, aidez vos fournisseurs à élaborer leur propre stratégie de gestion des risques en conformité avec votre politique relative à la chaîne d'approvisionnement.

Que puis-je faire si mes fournisseurs ne peuvent pas fournir les informations dont j'ai besoin ou refusent de le faire ?

Il peut y avoir plusieurs raisons pour lesquelles un fournisseur ne peut pas ou ne désire pas vous fournir les informations dont vous avez besoin. Certains de ces problèmes sont facilement résolubles ; d'autres peuvent demander des solutions plus complexes. Vous devez explorer vos possibilités avant de décider de suspendre ou de mettre fin à une relation si les efforts que vous avez déployés pour échanger avec le fournisseur échouent. Parmi les problèmes et les solutions qui peuvent exister, citons les exemples suivants :

- **Le fournisseur ne comprend pas la demande** : parlez une nouvelle fois avec le fournisseur, précisez les informations dont vous avez besoin et expliquez pourquoi. Proposez-lui une formation, le cas échéant.
- **Le fournisseur ne parvient pas à obtenir des informations auprès de ses propres fournisseurs en amont** : offrez-lui votre aide en organisant des réunions conjointes avec les fournisseurs en amont ou en les aidant à organiser leur système de gestion afin de mieux cartographier la chaîne d'approvisionnement.
- **Le fournisseur ne souhaite pas fournir les informations pour des raisons de confidentialité** : parlez de la possibilité de conclure un accord de non-divulgaration pour gérer le partage d'informations et rassurez-le en lui précisant l'utilisation qui sera faite de ses informations.

Si vous débutez avec très peu d'informations ou aucune sur les sources en amont, vous pouvez tout de même prouver la conformité avec la présente disposition en expliquant et en documentant les mesures que vous avez prises pour rechercher des informations et vos plans visant à améliorer vos données au fil du temps.

⁷ OCDE, Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises (2018) p. 87, <https://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-sur-le-devoir-de-diligence-pour-une-conduite-responsable-des-entreprises.pdf>

LGMS 7 Devoir de diligence pour l’approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

1D. Liens étroits avec les fournisseurs

- Efforcez-vous d’établir des liens à long terme avec les fournisseurs (plutôt que des contrats à court terme ou par projet).
- Dites à vos fournisseurs qu’ils doivent exercer leur devoir de diligence sur la chaîne d’approvisionnement et gérer les risques de manière conforme à votre politique relative à la chaîne d’approvisionnement. Si des problèmes surviennent, travaillez de concert avec eux pour essayer de les résoudre avant d’envisager de suspendre la relation ou d’y mettre fin. Pour ce faire, il peut être nécessaire d’organiser des formations ou de renforcer les capacités afin d’aider les fournisseurs à vous donner les assurances dont vous avez besoin.
- Intégrez des dispositions relatives au partage d’informations sur le devoir de diligence dans vos contrats commerciaux avec vos fournisseurs.
- Dans la mesure du possible, encouragez les fournisseurs à intégrer des informations dans leurs propres contrats avec leurs fournisseurs.

1E. Mécanisme de gestion des griefs efficace

- Un mécanisme de gestion des griefs efficace sur la chaîne d’approvisionnement :
 - offre à toutes les parties (parties prenantes touchées et dénonciateurs) une manière de soulever des préoccupations sur les entreprises, les organisations, les personnes ou les activités de votre chaîne d’approvisionnement ;
 - sert d’outil permettant d’identifier et de répondre aux questions de votre chaîne d’approvisionnement qui seraient autrement passées inaperçues.
- Votre mécanisme de gestion des griefs peut être identique (ou conforme) au mécanisme requis par le point **LGMS 6 Droits humains**.
- Lorsque vous élaborez et mettez en œuvre un mécanisme de gestion des griefs, assurez-vous que :
 - vous rendez le mécanisme facilement accessible à toutes les personnes qui souhaitent l’utiliser : les griefs doivent pouvoir être soumis de différentes manières (par courriel, courrier, téléphone et en personne) ;
 - vous protégez les dénonciateurs en leur permettant de garder l’anonymat ;
 - vous consignez toutes les plaintes et les actions de suivi dans un journal précis et à jour ;
 - vous élaborez un processus et des procédures transparents pour répondre à tous les griefs de manière rapide et efficace ;
 - vous appliquez à chaque grief une mesure corrective vérifiable que vous pouvez suivre et évaluer. Si un grief est rejeté, gardez la trace de toutes les justifications et les détails de l’enquête menée.

ÉTAPE 2 DE L’OCDE : IDENTIFIER ET ÉVALUER LES RISQUES ASSOCIÉS À LA CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT

Signaux d’alerte

- L’étape 2 commence par l’utilisation des informations que vous avez recueillies à l’étape 1 sur votre chaîne d’approvisionnement afin d’identifier les « signaux d’alerte », tels que définis par le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d’approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque (consultez le Tableau 12). Ces signaux d’alerte indiquent un risque potentiel nécessitant une enquête plus approfondie au moyen d’une évaluation ultérieure des risques.

LGMS 7 Devoir de diligence pour l’approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

TABLEAU 12. LISTE DES SIGNAUX D’ALERTE, TELS QUE DÉFINIS PAR L’OCDE

Type de signal d’alerte	Description du signal d’alerte	Applicabilité
Zones marquées d’un signal d’alerte (zones de l’origine ou du transport)	Le matériau provient d’une zone de conflit et à haut risque ou a transité par cette zone.	Matériaux produits en laboratoire
	Le matériau est déclaré comme provenant d’un pays où les ressources connues sont limitées (c’est-à-dire que les volumes déclarés de matériaux produits en laboratoire de ce pays sont sans commune mesure avec ses réserves connues ou ses niveaux de production prévus).	Matériaux produits en laboratoire
	Le matériau est déclaré comme provenant d’un pays dans lequel on sait ou dans lequel on a des raisons de soupçonner que transitent des matériaux provenant de zones de conflit ou à haut risque.	Matériaux produits en laboratoire
	Le matériau est déclaré comme recyclé dans un pays dans lequel on sait ou dans lequel on a des raisons de soupçonner que transitent des matériaux produits en laboratoire provenant de zones de conflit ou à haut risque.	Matériaux produits en laboratoire
	Lieux ayant des impacts néfastes significatifs liés aux sujets couverts par le Tableau 13, par exemple la divulgation d’informations, les droits humains, etc.	Matériaux entrant dans la composition de matériaux produits en laboratoire
Fournisseur marqué d’un signal d’alerte	Les fournisseurs de l’entreprise ou les autres entreprises en amont connues opèrent dans l’une des zones marquées d’un signal d’alerte ci-dessus ou ont des participations ou d’autres intérêts dans les fournisseurs qui s’approvisionnent dans ces zones marquées.	Matériaux produits en laboratoire
	Il est notoire que les fournisseurs de l’entreprise ou d’autres entreprises en amont connues se sont approvisionnés en matériaux provenant d’une zone marquée d’un signal d’alerte au cours des douze derniers mois.	Matériaux produits en laboratoire
	Fournisseurs ayant des impacts néfastes significatifs liés aux sujets couverts par le Tableau 13, par exemple la divulgation d’informations, les droits humains, etc.	Matériaux entrant dans la composition de matériaux produits en laboratoire
Circonstances marquées d’un signal d’alerte	Des anomalies ou des circonstances inhabituelles sont identifiées au moyen des informations rassemblées qui conduisent à suspecter raisonnablement que la production, le transport ou le commerce des matériaux produits en laboratoire peut contribuer à un conflit ou être associé à des violations flagrantes ou atteintes graves (consultez le Tableau 13 pour obtenir d’autres exemples).	Matériaux produits en laboratoire et Matériaux entrant dans la composition de matériaux produits en laboratoire

- Le processus d’identification des signaux d’alerte de la zone ou du fournisseur varie en fonction de votre position dans la chaîne d’approvisionnement :
 - Si vous êtes une **entreprise en aval ou une entreprise intermédiaire**, vous devez examiner l’ensemble des pays, régions et zones dans lesquels vous exercez vos activités, dans lesquels vous vous approvisionnez, dans lesquels vous avez l’intention de vous approvisionner ou de faire transiter des matériaux et établir s’il s’agit ou non de CAHRA (consultez la Figure 9 et l’Encadré « Ressources permettant d’identifier une CAHRA »).
- Vous devez examiner ces informations selon une fréquence conforme à votre collecte d’informations de l’étape 1C : elles doivent être rassemblées une fois pour chaque fournisseur, mises à jour en cas de modifications et examinées au moins une fois par an (consultez les Tableaux 9 et 10).
- Si vous avez été en mesure de déterminer raisonnablement que ces signaux d’alerte ne sont pas présents dans votre chaîne d’approvisionnement, il peut être considéré que les sources présentent un risque faible ne nécessitant que peu d’actions supplémentaires autres que la garantie que :
 - vous système de gestion de l’entreprise (décrit à l’étape 1) continue de fonctionner efficacement et que
 - vous publiez des rapports sur votre exercice pratique du devoir de diligence conformément à l’étape 5.

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

RESSOURCES PERMETTANT D'IDENTIFIER UNE CAHRA ET LES IMPACTS NÉFASTES DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

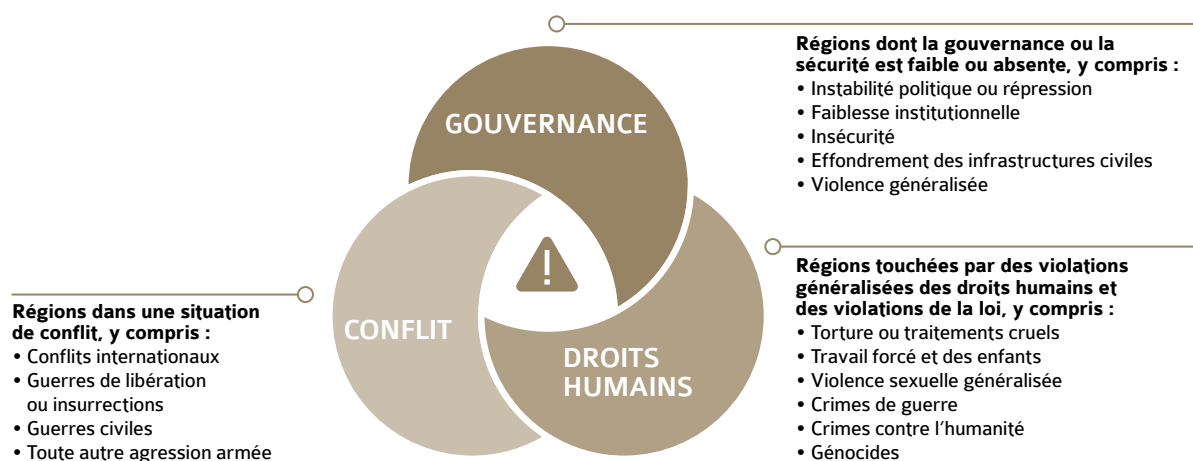
Vous pouvez examiner une série de documents et de ressources émanant de sources crédibles pour rechercher les CAHRA. Cela inclut :

- des rapports de recherche de gouvernements, d'organisations internationales, d'organisations non gouvernementales (ONG) et des médias ;
- des cartes, des rapports de l'ONU, les listes des sanctions du Conseil de sécurité de l'ONU ;
- des documents pertinents publiés dans le secteur sur la production de matériaux en laboratoire et ses impacts sur les conflits et les droits humains.

La Commission européenne a publié une liste de ressources accessibles au public qui peuvent être utilisées pour identifier les CAHRA⁸. L'OCDE met en place le « Portail dédié aux informations sur les risques liés à la chaîne d'approvisionnement », conçu pour aider les entreprises à comprendre et à hiérarchiser les risques dans leurs chaînes d'approvisionnement⁹.

Pour la certification LGMS, vous devez être en mesure de démontrer que vous avez correctement examiné et envisagé les sources crédibles d'informations ; les auditeurs ne considéreront que les incohérences dans votre approche ne sont pas conformes que si elles sont clairement liées à un système de gestion du devoir de diligence inadéquat.

FIGURE 9. CARACTÉRISTIQUES DES CAHRA



Évaluation des risques

- Votre évaluation des risques doit rechercher la présence de signaux d'alerte ou d'impacts néfastes significatifs, comme ceux mis en lumière dans l'Annexe II du Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque (voir l'Encadré « Quels sont les impacts néfastes liés aux CAHRA ? ») et à la section 2.1 du Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises.

⁸ Recommandation (UE) 2018/1149 de la Commission (2018), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H1149>

⁹ Portail de l'OCDE dédié aux informations sur les risques liés à la chaîne d'approvisionnement, <https://www.oecd.org/fr/themes/conduite-responsible-des-entreprises.html>

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

QUELS SONT LES IMPACTS NÉFASTES LIÉS AUX CAHRA ?

Les impacts néfastes spécifiquement liés aux chaînes d'approvisionnement en matériaux produits en laboratoire sont les suivants :

- Abus graves associés à la production de matériaux produits en laboratoire
- Toute forme de torture ou de traitement cruel, inhumain et dégradant
- Toute forme de travail forcé ou obligatoire
- Pires formes de travail des enfants
- Autres violations flagrantes et atteintes aux droits humains telles que les violences sexuelles généralisées
- Crimes de guerre ou autres violations flagrantes du droit humanitaire international, crimes contre l'humanité ou génocide
- Soutien direct ou indirect aux groupes armés non étatiques
- Soutien direct ou indirect aux forces de sécurité publiques ou privées
- Pots-de-vin et fausses déclarations sur l'origine des minerais
- Blanchiment d'argent et non-paiement des redevances aux gouvernements

Source :

- Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque : Modèle de politique relative à la chaîne d'approvisionnement de l'Annexe II

TABLEAU 13 : IMPACTS NÉFASTES À PRENDRE EN COMPTE LORS DE L'EXERCICE DU DEVOIR DE DILIGENCE SUR LES MATÉRIAUX ENTRANT DANS LA COMPOSITION DES MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE

SUJET	EXEMPLES D'IMPACTS NÉFASTES
Divulgaration	• Non-divulgaration d'informations importantes sur les résultats financiers et opérationnels de l'entreprise, les objectifs de l'entreprise, les principaux actionnaires et droits de vote, la politique de rémunération des membres du conseil d'administration et des principaux dirigeants, ainsi que d'informations sur les membres du conseil d'administration, les transactions avec des parties liées, les facteurs de risque prévisibles, les questions concernant les travailleurs et les autres parties prenantes concernées, les structures et les politiques de gouvernance • Non-communication au public et aux travailleurs d'informations adéquates, mesurables et vérifiables (le cas échéant) et en temps opportun sur les impacts potentiels des activités de l'entreprise sur l'environnement, la santé et la sécurité
Droits humains	• Travail forcé • Discrimination salariale pour un travail égal ou de valeur égale • Violence ou harcèlement fondé sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel • Non-identification des populations autochtones présentes là où l'entreprise opère et qui sont potentiellement touchées par ses activités, et absence de communication appropriée avec ces populations • Implication dans des représailles contre la société civile et les défenseurs des droits humains qui documentent, dénoncent ou sensibilisent d'une autre manière aux impacts potentiels et réels des projets sur les droits humains • Restriction de l'accès des personnes à l'eau potable

LGMS 7 Devoir de diligence pour l’approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

SUJET	EXEMPLES D'IMPACTS NÉFASTES
Emploi et relations avec l'industrie	• Non-respect du droit des travailleurs de créer les syndicats ou les organisations représentatives de leur choix, de s’y affilier et de faire reconnaître les syndicats et les organisations représentatives de leur choix aux fins de la négociation collective. • Non-participation à des négociations constructives avec ces représentants, soit individuellement, soit par l’intermédiaire d’associations d’employeurs, en vue de parvenir à des accords sur les conditions d’emploi. • Travail des enfants, y compris les pires formes de travail des enfants. • Discrimination à l’égard des travailleurs en matière d’emploi ou de profession pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l’opinion politique, l’ascendance nationale ou l’origine sociale, ou tout autre statut. • Non-adaptation des machines, des équipements, du temps de travail, de l’organisation du travail et des processus de travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs. • Non-remplacement des substances dangereuses par des substances inoffensives ou moins dangereuses dans la mesure du possible. • Paiement de salaires qui ne répondent pas aux besoins fondamentaux des travailleurs et de leurs familles. • Menace de transfert de tout ou partie d’une unité d’exploitation afin d’empêcher les travailleurs de former un syndicat ou d’y adhérer.
Environnement	• Dégradation des écosystèmes par la dégradation des sols, l’épuisement des ressources en eau et/ou la destruction des forêts vierges et de la biodiversité. • Niveaux dangereux de risques biologiques, chimiques ou physiques dans les produits ou les services. • Pollution de l’eau (par exemple, par le rejet d’eaux usées sans recours à une infrastructure adéquate de traitement des eaux usées).
Corruption, sollicitation et extorsion	• Corruption de fonctionnaires en vue d’obtenir des marchés publics. • Corruption de fonctionnaires en vue d’obtenir un traitement fiscal préférentiel ou tout autre traitement privilégié, ou d’accéder à des informations confidentielles. • Corruption de fonctionnaires en vue d’obtenir un dédouanement. • Corruption de fonctionnaires en vue d’obtenir des permis ou des autorisations. • Vente de produits aux agences gouvernementales à un prix élevé en vue d’offrir aux fonctionnaires une part des bénéfices. • Corruption de fonctionnaires en vue d’ignorer ou d’éviter les réglementations ou contrôles. • Offre de cadeaux, de repas et de divertissement aux partenaires d’affaires de l’entreprise sans contrôles ni registres adéquats. • Réception de cadeaux de la part de partenaires commerciaux ou de fonctionnaires sans contrôles ni registres adéquats.
Intérêt des consommateurs	• Biens et services non conformes à toutes les normes convenues ou légalement requises en matière de santé et de sécurité des consommateurs, y compris celles relatives aux avertissements sanitaires et aux informations sur la sécurité. • Non-communication d’informations exactes, vérifiables et claires qui soient suffisantes pour permettre aux consommateurs de prendre des décisions éclairées, y compris des informations sur les prix et, le cas échéant, le contenu, l’utilisation en toute sécurité, les caractéristiques environnementales, l’entretien, le stockage et l’élimination des biens et des services. • Fausses déclarations ou omissions d’informations, ou toute autre pratique trompeuse, mensongère, frauduleuse ou déloyale.

Source : Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

- En présence de signaux d'alerte, vous devez évaluer le risque que des impacts néfastes significatifs surviennent de la façon suivante :
 - Si vous êtes une **entreprise intermédiaire ou en aval**, établissez les circonstances factuelles de tous les territoires marqués d'un signal d'alerte pour les activités actuelles et futures. Consultez l'Encadré « Établissement des circonstances factuelles des chaînes d'approvisionnement marquées d'un signal d'alerte ».

ÉTABLISSEMENT DES CIRCONSTANCES FACTUELLES DES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT MARQUÉES D'UN SIGNAL D'ALERTE OU À HAUT RISQUE

Établissez les circonstances factuelles des territoires marqués d'un signal d'alerte ou à haut risque pour les opérations actuelles et futures en rassemblant les informations disponibles, à l'aide par exemple :

D'un examen approfondi du contexte de toutes les zones marquées d'un signal d'alerte ou à haut risque :

- Générez ou examinez les rapports, les cartes et les documents pertinents sur la production, le transport et le commerce dans la zone marquée d'un signal d'alerte.
- Échangez avec les parties prenantes en consultant par exemple les gouvernements locaux et centraux, les organisations locales de la société civile, les réseaux communautaires, etc.
- Si vous vous approvisionnez auprès d'autres fournisseurs en amont, examinez leurs politiques de travail et leurs systèmes (par exemple, à l'aide d'une recherche documentaire).

D'évaluations sur le terrain afin d'obtenir et de tenir à jour les informations sur la façon dont les matériaux produits en laboratoire sont produits, négociés, traités et exportés. Que vous soyez un producteur de matériaux produits en laboratoire ne s'occupant que de sa propre production ou un producteur de matériaux produits en laboratoire, un négociant de produits bruts, un exportateur ou un importateur qui s'approvisionne auprès d'autres producteurs de matériaux produits en laboratoire, procédez à votre évaluation en vous assurant que :

- vos évaluateurs sont indépendants de l'activité évaluée et exempts de tout conflit d'intérêts ;
- le niveau approprié de compétence et d'expertise est déployé, avec des experts internes ou externes.

Lors de l'établissement des ressources nécessaires à la réalisation de l'évaluation sur le terrain, tenez compte des éléments suivants :

- Sélection des membres de l'équipe avec :
 - une expérience crédible et pertinente ;
 - une connaissance des normes sectorielles appropriées ;
 - des relations de collaboration connues et crédibles avec des personnes connues d'organismes reconnus au plan international.
- Lorsque de nombreuses entreprises exercent leurs activités dans une zone similaire, envisagez d'établir une équipe d'évaluation conjointe avec d'autres entreprises ou au moyen d'un mécanisme ou d'une initiative sectorielle ou multipartite.

Si vous identifiez un signal d'alerte ou un niveau de risque élevé pour un fournisseur de matériaux produits en laboratoire recyclés, examinez les informations telles que la valeur de la transaction, le lieu de la transaction, le type de matériau, les circonstances inhabituelles et le type de fournisseur. Envisagez de rendre visite au fournisseur pour confirmer la légitimité de la source recyclée.

LGMS 7 Devoir de diligence pour l’approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

- Dans tous les cas, conservez la trace des informations et des preuves utilisées pour déterminer les sources de risques faibles et élevés dans votre chaîne d’approvisionnement marquée d’un signal d’alerte.
- N’excluez pas automatiquement une source si elle est considérée comme à haut risque : parlez d’abord à vos fournisseurs, puis adoptez des stratégies d’atténuation des risques (consultez l’étape 3), dans la mesure du possible et s’il y a lieu, avant d’envisager de suspendre votre relation de travail ou d’y mettre fin.
- Notez qu’en vertu du Guide OCDE, il vous incombe d’identifier les signaux d’alerte et les risques, ainsi que de réaliser une évaluation des risques pour vos fournisseurs, indépendamment de leur appartenance à toute initiative et à tout programme externe se rapportant aux chaînes d’approvisionnement. Cela signifie que vous ne devez pas confier uniquement à des tiers, y compris le RJC, des aspects de l’exercice du devoir de diligence.
- Les producteurs de matériaux produits en laboratoire qui exercent un devoir de diligence sur les matériaux entrant dans la composition des matériaux produits en laboratoire doivent, après avoir identifié les domaines de risque les plus importants, les classer par ordre de priorité comme point de départ d’une évaluation plus approfondie des impacts potentiels et réels. Pour en savoir plus sur la hiérarchisation des risques, consultez la question Q3 du Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises.

ÉTAPE 3 DE L’OCDE CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE UNE STRATÉGIE POUR RÉAGIR AUX RISQUES IDENTIFIÉS

- Si vous identifiez un risque élevé d’impact néfaste survenant dans l’étape 2, vous devez concevoir et mettre en œuvre une stratégie de gestion des risques.
- Commencez par partager le résultat de l’évaluation des risques réalisée à l’étape 2 avec les membres de la direction. Veillez à inclure :
 - une description des informations rassemblées lors de l’évaluation des risques ;
 - des détails sur les risques et l’existence ou non d’impacts néfastes identifiés dans la chaîne d’approvisionnement.
- Présentez votre réponse aux risques dans un plan de gestion des risques. La décision que vous prendrez dépend du type de risque identifié (consultez le Tableau 14).

TABLEAU 14. RÉPONSE APPROPRIÉE SI VOUS IDENTIFIEZ DES RISQUES RAISONNABLES D’IMPACTS NÉFASTES (SELON LE MODÈLE DE POLITIQUE RELATIVE À LA CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT DE L’ANNEXE II DU GUIDE OCDE)

Risque d’impact néfaste identifié	Réponse appropriée
Abus graves associés à la production, au commerce et au transport de matériaux produits en laboratoire	Suspension ou cessation immédiate des relations avec les fournisseurs. Atténuation de l’impact, dans la mesure du possible.
Soutien direct ou indirect aux groupes armés non étatiques	Suspension ou cessation immédiate des relations avec les fournisseurs. Atténuation de l’impact, dans la mesure du possible.
Soutien direct ou indirect à des forces de sécurité publiques ou privées qui contrôlent illégalement des sites de production de matériaux en laboratoire, des itinéraires de transport et des acteurs en amont (y compris la taxation illégale)	Poursuivre ou interrompre temporairement les relations commerciales avec les fournisseurs, mais mettre en œuvre des mesures d’atténuation mesurables. Suspendre ou cesser les relations si les mesures d’atténuation sont inefficaces.
Pots-de-vin et fausses déclarations sur l’origine des matériaux produits en laboratoire	Poursuivre ou interrompre temporairement les relations commerciales avec les fournisseurs, mais mettre en œuvre des mesures d’atténuation mesurables. Suspendre ou cesser les relations si les mesures d’atténuation sont inefficaces.

- Agissez en priorité sur les activités qui causent ou contribuent à des impacts néfastes, sur la base de l’évaluation par l’entreprise de leur implication dans les impacts néfastes.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

- La sévérité et la probabilité d'un impact néfaste sont des facteurs importants lors de la détermination de l'ampleur et de la complexité de la réponse relative au devoir de diligence.
- Dans tous les cas, assurez-vous que votre plan de gestion des risques est approprié à votre taille et à votre capacité réelle à le mettre en œuvre. Lors de la conception des mesures d'atténuation :
 - consultez les recommandations incluses dans les Annexes II et III du Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque et dans la section II, point 3 du Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises ;
 - impliquez les entreprises et les personnes de vos chaînes d'approvisionnement qui peuvent atténuer les risques identifiés le plus efficacement et le plus directement possible ;
 - dans la mesure du possible, consultez les groupes de parties prenantes touchés avant de convenir d'un plan d'atténuation des risques.
- Votre plan de gestion des mesures d'atténuation pour les signaux d'alerte et les risques doit :
 - établir un système de traçabilité qui rassemble et tient à jour les informations spécifiques à l'approvisionnement marqué d'un signal d'alerte. Les colis peuvent alors être suivis de la production jusqu'à l'exportation et chaque acteur impliqué dans le négoce et le transport peut être identifié ;
 - améliorer les pratiques relatives à la sécurité physique tout au long de la chaîne d'approvisionnement ;
 - envisager de contrôler et de suivre la performance des mesures d'atténuation des risques en coopération ou en concertation avec les autorités centrales et locales et les autres parties prenantes pertinentes. Envisagez d'établir ou de soutenir les réseaux de travailleurs ou communautaires pour contrôler les mesures d'atténuation des risques.
- Dans certains cas, vous pouvez avoir acheté des matériaux dans le respect du devoir de diligence et en toute bonne foi avant de prendre connaissance d'un risque raisonnable de violations flagrantes ou de soutien à des groupes armés non étatiques (et donc avant de suspendre ou de mettre fin au négoce, comme indiqué dans le Tableau 14). Dans ces cas, vous devez isoler physiquement et temporairement les fournitures que vous avez achetées jusqu'à la résolution du risque. Si le risque n'est pas résolu, sollicitez vos conseillers juridiques à propos de la vente du matériau et soyez transparents avec vos clients potentiels quant à vos efforts relatifs au devoir de diligence et à votre bonne foi et quant à vos actions d'atténuation des risques.

NOTE SUR LA TRAÇABILITÉ

La traçabilité n'est exigée que lorsque des signaux d'alerte ou des risques sont identifiés (consultez les Tableaux 12 et 13). La traçabilité est possible par colis ou par lot mélangés.

- Votre plan de gestion des risques doit prévoir l'approfondissement des relations avec les fournisseurs et le renforcement des systèmes de collecte d'informations. Cela implique de garantir que les informations que vous recevez des fournisseurs sur la source avec le risque identifié sont régulièrement mises à jour.
- Définissez une période au cours de laquelle vous réaliserez des améliorations mesurables significatives (six mois maximum) et continuez de contrôler la chaîne d'approvisionnement pour évaluer l'efficacité de votre plan.
- Si, malgré des efforts raisonnables déployés pour atténuer les risques, vous ne parvenez toujours pas à obtenir les résultats désirés, vous devez mettre fin aux relations avec le fournisseur.
- Tenez compte de votre approche de communication avec vos acheteurs, partagez en temps utile les informations à propos des signaux d'alerte que vous avez identifiés, votre évaluation des risques et votre stratégie en matière d'atténuation des risques au moins une fois par an conformément à l'étape 5.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

- Lorsque le membre identifie ou a causé ou contribué à causer, directement ou indirectement, des impacts néfastes réels, il doit s'attaquer à ces impacts en prévoyant une réparation ou en coopérant à la mise en œuvre des mesures de réparation. La réparation doit être proportionnée à l'importance et à l'ampleur de l'impact néfaste et peut comprendre les éléments suivants (source : Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises) :
 - Se conformer à la loi et rechercher des lignes directrices internationales sur les mesures de réparation lorsqu'il en existe et, en l'absence de telles normes ou lignes directrices, envisager une réparation qui serait cohérente avec ce qui a été fait dans des cas similaires. Le choix du type de réparation ou de la combinaison de mesures de réparation dépend de la nature et de l'ampleur de l'impact néfaste. Cela peut inclure des excuses, la restitution ou la réhabilitation (par exemple, la réintégration des travailleurs licenciés, la reconnaissance du syndicat aux fins de la négociation collective), une compensation financière ou non financière (par exemple, la création d'un fonds d'indemnisation pour les victimes, ou d'un fonds pour des programmes de sensibilisation et d'éducation futurs), des mesures punitives (par exemple, le licenciement du personnel responsable d'actes répréhensibles) ou la prise de mesures visant à prévenir les impacts néfastes à l'avenir.
 - En ce qui concerne les impacts sur les droits humains, consulter les titulaires de droits touchés et leurs représentants et échanger avec eux pour déterminer la réparation.
 - Chercher à évaluer le degré de satisfaction des personnes ayant déposé une plainte par rapport à la procédure mise en place et à ses résultats, conformément à votre mécanisme de gestion des griefs et des plaintes (voir le point **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion**).
- Les mesures de réparation peuvent être définies dans un plan autonome ou faire partie de votre plan de gestion des risques.
- Pour plus d'informations sur la réparation, reportez-vous au LGMS 6. Vous pouvez choisir de combiner vos mesures de réparation avec celles requises par le LGMS 6.

ÉTAPE 4 DE L'OCDE RÉALISER UN AUDIT INDÉPENDANT DE L'EXERCICE PRATIQUE DU DEVOIR DE DILIGENCE MENÉ PAR UN TIERS

- Indépendamment de votre position dans la chaîne d'approvisionnement, votre exercice pratique du devoir de diligence fera l'objet d'un audit dans le cadre de la procédure de certification LGMS normale. Les auditeurs RJC chercheront à vérifier que vous avez déployé des efforts raisonnables et de bonne foi pour mettre en œuvre les exigences du point LGMS 7 selon une approche d'amélioration continue. Dans la pratique, cela signifie que la conformité peut être assurée même si vous avez débuté avec très peu d'informations sur les sources tant que vous pouvez montrer des systèmes de gestion efficaces, des processus et plans d'amélioration et que vous pouvez prouver l'existence de ces améliorations au fil du temps.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

ÉTAPE 5 DE L'OCDE RAPPORT ANNUEL SUR LE DEVOIR DE DILIGENCE SUR LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

- Des rapports publics réguliers favorisent la transparence et la confiance du grand public. Assurez-vous de publier au moins une fois par an des rapports sur vos systèmes et pratiques concernant le devoir de diligence, par exemple grâce au site web de votre entreprise ou à des rapports et publications appropriés de votre entreprise conformes à vos autres rapports (**LGMS 3 Établissement de rapports**) et à tous les autres rapports relatifs au devoir de diligence en matière de droits humains (**LGMS 6 Droits humains**).
- Les informations que vous devez inclure varient en fonction du type de votre entreprise (consultez le Tableau 15).
- Faites correspondre le niveau de détail de votre rapport au niveau de risque de votre chaîne d'approvisionnement. Par exemple, si vous n'identifiez aucun signal d'alerte ou risque, vous n'êtes pas tenu d'inclure les informations demandées dans l'étape 3 du Guide OCDE.
- Restez pragmatique dans la manière dont vous rédigez votre rapport en tenant compte de l'ampleur et de l'impact de votre entreprise. Par exemple, si vous êtes une petite entreprise, vous n'avez pas besoin d'une publication imprimée, une simple note disponible sur demande suffit.

TABEAU 15. EXIGENCES DE RAPPORTS ANNUELS CONFORMÉMENT À L'ÉTAPE 5 DE L'OCDE (ET CERTIFICATION COP DU RJC)

Catégorie	Informations relatives aux rapports à inclure :
1. Systèmes de gestion	Politique relative à la chaîne d'approvisionnement.
	Structure de gestion et responsabilités sur le devoir de diligence.
	Systèmes de contrôles internes, processus de collecte d'informations et tenue des dossiers.
2. Évaluation des risques	Systèmes utilisés pour identifier les zones marquées d'un signal d'alerte.
	Mesures prises pour communiquer avec les fournisseurs et rechercher des informations sur la chaîne d'approvisionnement.
	Risques réels ou potentiels identifiés et leur classement par ordre de priorité en fonction de leur importance.
	Description des signaux d'alerte, des impacts néfastes ou des risques dans les chaînes d'approvisionnement et mesures prises pour les cartographier.
	Méthodes, pratiques et informations recueillies par des équipes d'évaluation sur le terrain.
	Résumé des risques élevés identifiés (au sein de votre chaîne d'approvisionnement existante uniquement).
3. Réponse	Mesures prises pour renforcer les systèmes de contrôles internes afin de récolter des informations fiables sur les chaînes d'approvisionnement marquées d'un signal d'alerte.
	Mesures prises pour gérer les risques, y compris la participation des parties prenantes concernées et les mesures de réparation.
	Efforts déployés pour contrôler et suivre la performance des mesures d'atténuation des risques et de réparation.
	Nombre de cas où vous avez décidé de mettre fin à des relations avec des fournisseurs.
	Ensemble des cas d'atténuation des risques et résultats du suivi mené après six mois.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

LISTE DE CONTRÔLE DE L'OCDE EN CINQ ÉTAPES POUR LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT EN MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE

Étape de l'OCDE	Liste de vérification
Étape 1 : Système de gestion	- Avez-vous développé une politique relative à la chaîne d'approvisionnement et l'avez-vous publiée ? - Avez-vous communiqué la politique en interne ? - Avez-vous confié à un cadre supérieur la direction de votre système de gestion du devoir de diligence ? - Avez-vous rendu publiques les ressources nécessaires pour soutenir votre système de gestion du devoir de diligence ? - Avez-vous développé des systèmes et procédures pour rassembler les informations des fournisseurs et les partager avec les acheteurs ? - Disposez-vous d'un mécanisme de gestion des griefs ?
Étape 2 : Identifier et évaluer les risques	- Avez-vous identifié des « signaux d'alerte » ou des risques significatifs dans votre chaîne d'approvisionnement ? - Si oui, avez-vous établi les circonstances factuelles de la chaîne d'approvisionnement marquée d'un signal d'alerte et avez-vous identifié la présence d'impacts néfastes ? - Estimez-vous que vos fournisseurs connus plus en amont dans votre chaîne d'approvisionnement ont exercé leur devoir de diligence d'une manière conforme au Guide OCDE ? - Si vous n'avez pas identifié de signal d'alerte ou d'impact néfaste, passez à l'étape 4.
Étape 3 : Gérer les risques	- Avez-vous partagé les résultats de votre évaluation des risques avec les membres de la direction ? - Avez-vous présenté votre réponse aux risques dans un plan de gestion des risques ? - Contrôlez-vous la performance de vos efforts d'atténuation des risques et de réparation ?
Uniquement pour les signaux d'alerte	- Avez-vous établi un système de traçabilité pour rassembler les informations et les ségréguer pour toutes les entrées et sorties, de la production à l'importation ? - Avez-vous renforcé vos échanges avec les fournisseurs marqués d'un signal d'alerte ou à haut risque et consolidé les systèmes de collecte d'informations ?
Étape 4 : Valider	Avez-vous programmé votre audit de certification RJC indépendant ?
Étape 5 : Rapports annuels	Publiez-vous des rapports annuels sur la mise en œuvre du Guide OCDE, ou en avez-vous l'intention ?
Uniquement pour les signaux d'alerte	Avez-vous divulgué dans votre rapport annuel l'identité de l'exportateur local de matériaux produits en laboratoire situé dans les zones marquées d'un signal d'alerte ?

LGMS 7 Devoir de diligence pour l’approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

TABLEAU 16. APPLICATION DU CADRE EN CINQ ÉTAPES À LA CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT EN MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE

Étape de l'OCDE	En amont	Intermédiaire	En aval
	Pierres brutes		Pierres polies Bijoux en diamants
	Production/croissance de matériaux produits en laboratoire	Exportateur brut Tailleur et polisseur Négociant Bijoutier-joaillier et détaillant	
Étape 1 : Établir un système de gestion de l'entreprise	• Mettez en œuvre l'étape 1 A–E. • Rassemblez les informations du Tableau 9 à partir de vos sources sur les impacts néfastes liés aux matériaux entrant dans la composition des matériaux produits en laboratoire. • Partagez les informations du Tableau 9 avec vos acheteurs.	• Mettez en œuvre l'étape 1 A–E. • Rassemblez les informations du Tableau 9 à partir de vos sources. • Demandez des informations à vos fournisseurs sur leur devoir de diligence. • Partagez les informations du Tableau 9 avec vos acheteurs.	
Étape 2 : Identifier et évaluer les risques associés à la chaîne d'approvisionnement	• Identifiez les impacts néfastes dans vos opérations et au niveau des sources qui fournissent les matériaux entrant dans la composition des matériaux produits en laboratoire. S'il existe un risque d'impacts néfastes : • Établissez les circonstances factuelles dans les lieux à haut risque. • Évaluez le risque d'impacts néfastes.	• Examinez les preuves du devoir de diligence exercé par les fournisseurs. • Identifiez les signaux d'alerte dans les sources de matériaux produits en laboratoire de la chaîne d'approvisionnement. S'il y a des signaux d'alerte : • Établissez les circonstances factuelles des zones marquées d'un signal d'alerte. • Évaluez les risques d'impacts néfastes associés à la chaîne d'approvisionnement.	
Étape 3 : Concevoir et mettre en œuvre une stratégie pour réagir aux risques identifiés	• Établissez la traçabilité des chaînes d'approvisionnement à haut risque. • Rassemblez les informations du Tableau 9 pour les chaînes d'approvisionnement à haut risque. • Partagez les conclusions de votre évaluation des risques avec les membres de la direction. • Élaborez, adoptez et contrôlez un plan de gestion des risques.	• Établissez la traçabilité des chaînes d'approvisionnement marquées d'un signal d'alerte jusqu'à votre dernier point d'implication (avant l'exportation/l'importation). • Rassemblez les informations du Tableau 9 pour les chaînes d'approvisionnement marquées d'un signal d'alerte. • Partagez les conclusions de votre évaluation des risques avec les membres de la direction. • Élaborez, adoptez et contrôlez un plan de gestion des risques.	
Étape 4 : Audit mené par un tiers	Un auditeur accrédité du RJC réalise un audit indépendant mené par un tiers du devoir de diligence.		
Étape 4 : Audit mené par un tiers	Produisez un rapport annuel sur la mise en œuvre du cadre de l'OCDE (consultez le Tableau 15).		

LGMS 7 Devoir de diligence pour l’approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque

ANNEXE D1 MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE

- EXEMPLE DE MODÈLE DE POLITIQUE RELATIVE À LA CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT (MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE)
- MODÈLE DE FORMULAIRE DE DEMANDE D’INFORMATION CONCERNANT LE DEVOIR DE DILIGENCE
- MODÈLE DE FORMULAIRE DE DEMANDE D’INFORMATION CONCERNANT LE DEVOIR DE DILIGENCE POUR LES PRODUCTEURS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les sites internet et les publications listés ci-dessous fournissent plus d’informations sur les zones de conflit.



SITES WEB

- [Geneva Academy](#)
- [Heidelberg Institute for International Conflict Research](#)
- [International Alert](#)
- [International Crisis Group – Crisis Watch Global Conflict Tracker](#)
- [Portail de l’OCDE dédié aux informations sur les risques liés à la chaîne d’approvisionnement](#)
- [Maintien de la paix des Nations Unies, Opérations de maintien de la paix en cours](#)
- [Conseil de sécurité des Nations Unies, Résolutions](#)
- [Université d’Uppsala, Programme de données d’Uppsala sur les conflits](#)
- [Département d’État des États-Unis, Rapports sur les droits humains](#)
- [Commission fédérale des opérations de Bourse \(SEC\) des États-Unis](#)



PUBLICATIONS

- [OCDE \(2018\), Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](#)
- [OCDE, Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d’approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit](#)
- [Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l’Homme, Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’Homme \(2011\)](#)



AUTRES RÉFÉRENCES

- [Union européenne, Study on the Support System for SME Supply Chain Due Diligence](#)
- [The Impact Facility](#)

LGMS 8 Développement des communautés

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 8 Développement des communautés
	8.1
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓
Recycleur	✓
Industrie des services	✓

B. CONTEXTE

Le développement communautaire est un processus destiné à créer les conditions du progrès économique et social pour l'ensemble de la communauté, avec sa participation active et la confiance totale dans sa capacité d'initiative. Lorsqu'elles sont efficaces, les initiatives d'une entreprise visant à soutenir le développement communautaire peuvent également être bénéfiques pour les affaires, car elles améliorent la fidélisation de la main d'œuvre, renforcent la réputation de la marque et stimulent la loyauté des employés.

La manière dont les entreprises contribuent au développement communautaire varie sensiblement selon les contextes (par exemple, les revenus faibles ou élevés, les zones rurales ou urbaines) et dépend également du type, de la taille et de la culture d'une entreprise. Toutes les entreprises sont tenues de soutenir le développement des communautés dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises. L'approche de chaque entreprise doit être déterminée par les conditions locales, les ressources disponibles, les partenaires (notamment le gouvernement et les organisations de la société civile) et, plus important encore, les besoins et les priorités déterminés par la communauté elle-même.

Les approches du développement communautaire qui portent leurs fruits sont fondées sur la consultation de la communauté, la coopération et le partenariat régionaux, et s'inscrivent dans le cadre des priorités communautaires locales, les objectifs de développement nationaux et les programmes de travail existants. Elles peuvent comprendre par exemple la collaboration avec les agences gouvernementales, les organisations non gouvernementales (ONG) ou les groupes locaux pour renforcer les programmes à long terme existants pour l'éducation, la santé, l'égalité des sexes, l'environnement, la santé et la sécurité, le développement économique et les activités culturelles. Les entreprises doivent toujours garder un œil sur le long terme et œuvrer pour garantir la durabilité des développements communautaires qu'elles soutiennent. Elles doivent également éviter de jouer les rôles qui relèvent de la responsabilité des gouvernements ou des autres institutions locales, mais se concentrer plutôt sur la saisie des opportunités liées à leurs propres activités principales.

LGMS 8 Développement des communautés

- Il peut s’agir en pratique de :
- créer des offres d’emploi locales par la formation, l’emploi et la fidélisation du personnel ;
 - soutenir l’approvisionnement local en investissant dans des établissements financiers locaux et des programmes de développement des entreprises ;
 - promouvoir les opportunités éducatives en communiquant avec les centres d’éducation locaux et régionaux ;
 - fournir un soutien et des ressources, dans la mesure du possible, aux initiatives communautaires en matière de santé et de sécurité ;
 - former les membres des communautés locales au suivi environnemental et à la gestion des ressources naturelles.

Dans tous les cas, un développement communautaire significatif nécessite une approche inclusive qui tient compte des priorités de toutes les parties d’une communauté et qui est particulièrement attentive aux besoins et à la participation des groupes désavantagés et vulnérables – par exemple, la création d’opportunités pour que les femmes participent de manière plus significative à la prise de décision ou l’investissement dans la sécurité, l’éducation et la santé des enfants.

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

Les Objectifs de développement durable 2030 (ODD, <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>) sont un moteur essentiel de la planification du développement national en cours. Ils fournissent également un cadre important pour la planification du développement communautaire. Ce sont peut-être les gouvernements qui se sont engagés à respecter les ODD, mais le secteur privé joue un rôle fondamental pour générer les transformations nécessaires en vue de les réaliser. Il est alors important que les entreprises tiennent compte de la meilleure façon d’harmoniser les priorités de développement communautaire avec les ODD et suivent les progrès (consultez le point **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion** pour plus d’informations sur l’intégration des ODD dans les objectifs et politiques organisationnels.

LÉGISLATION NATIONALE

Les membres du RJC sont supposés connaître la législation en vigueur liée au développement des communautés.

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 8.1 : DÉVELOPPEMENT DES COMMUNAUTÉS

Les membres doivent aspirer à soutenir le développement social, économique, institutionnel des *communautés* dans lesquelles elles exercent leurs activités et à soutenir les initiatives de la *communauté*.

Actions à entreprendre :

- Considérez le développement communautaire comme une occasion de travailler en partenariat. Une approche stratégique peut être utile pour harmoniser les objectifs de l’entreprise avec les plans de développement existants et futurs, locaux ou régionaux, et les ODD.
- Vous devez tout d’abord réaliser un exercice d’identification des parties prenantes en vue de déterminer les parties de la communauté intéressées et touchées par les activités de l’entreprise. Assurez-vous d’inclure les groupes désavantagés et vulnérables ainsi que ceux qui peuvent être sous-représentés dans les groupes communautaires principaux.
- Définissez et documentez les objectifs de vos initiatives communautaires, les principes clés à suivre et les attentes du personnel et des autres parties prenantes.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 8 Développement des communautés

- Les membres doivent veiller à ce que leur développement communautaire comprenne des objectifs, des indicateurs et des actions clairs sur la manière dont ils soutiendront le développement social, économique et institutionnel.
- Les opportunités de développement peuvent inclure la formation et l'éducation, l'utilisation d'installations et d'équipements sûrs et la mise en œuvre de systèmes de gestion efficaces et adaptés à l'objectif visé. La nature de l'initiative de développement doit dépendre de la nature et de la taille de votre entreprise. Les grandes entreprises sont plus susceptibles de financer et de soutenir des programmes de développement communautaire de grande envergure, alors qu'une petite entreprise n'a souvent pas les moyens ou la capacité d'aller au-delà des petits programmes locaux.

PETITES ENTREPRISES

Les initiatives de développement communautaire peuvent représenter un défi pour les petites entreprises. Lorsqu'une petite entreprise ne peut justifier ces initiatives de développement communautaire, que ce soit en raison de coûts déraisonnables ou d'un manque de ressources, d'autres moyens doivent être mis en place. Par exemple, une petite entreprise peut faire des dons à des œuvres de bienfaisance locales ou participer à des événements communautaires locaux tels que le soutien aux écoles locales.

- Impliquez les communautés autant que possible. Tous les membres de la communauté, y compris les groupes désavantagés et vulnérables, doivent être autorisés à participer aux décisions sur les projets à réaliser et la façon dont ils fonctionneront.
- Adaptez-vous aux priorités de la communauté, aux besoins et aux intérêts liés à l'identification des programmes autonomes. Assurez-vous d'avoir suffisamment de ressources et l'expertise nécessaire pour développer et soutenir les initiatives durables. Cela implique de tirer parti de l'expertise appropriée dans le domaine du développement communautaire afin de comprendre et d'aborder les contextes locaux, régionaux et nationaux.
- Le fait de travailler en partenariat formel ou informel peut réduire les doubles emplois, les coûts et la dépendance à vos activités. Les organisations privées, gouvernementales, non gouvernementales et communautaires apportent toutes des compétences et des ressources différentes aux efforts collaboratifs.
- Surveillez vos initiatives de développement communautaire et évaluez-les périodiquement au regard des indicateurs sélectionnés, y compris les ODD. Le contrôle et l'évaluation réguliers vous permettront d'ajuster vos programmes afin de garantir l'amélioration continue et la durabilité.
- L'inclusion des membres de la communauté aux processus de contrôle participatifs est utile pour renforcer les retours d'informations, elle facilite également la communication des progrès à une communauté plus large. La communication supplémentaire des progrès et des défis, par des rapports de résultats internes et externes, peut encourager un appui plus large des programmes.

LGMS 8 Développement des communautés

 POINTS À VÉRIFIER

-  Avez-vous identifié les parties prenantes prioritaires dans la communauté touchée ?
-  Les membres de la communauté sont-ils concernés par la conception et la réalisation de vos initiatives communautaires ?
-  Quelles initiatives avez-vous mis en place pour soutenir le développement des communautés touchées ?
-  Dans quelle mesure auront-elles un impact bénéfique et comment va-t-il être évalué ?
-  Votre entreprise respecte-t-elle le développement communautaire exigé par la législation nationale ?

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

 SITES WEB

-  [International Finance Corporation \(IFC\) CommDevProgram](#)
-  [Objectifs de développement durable](#)
-  [Banque mondiale, Les programmes de développement piloté par la communauté](#)

LGMS 9 Corruption et paiements de facilitation



A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 9 Corruption et paiements de facilitation		
	9.1	9.2	9.3
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 9 Corruption et paiements de facilitation

B. CONTEXTE

Il y a seulement quelques décennies, les pots-de-vin étaient des frais professionnels déductibles d'impôt dans de nombreux pays. Aujourd'hui, ils constituent une infraction pénale dans la quasi-totalité des nations, que le pot-de-vin ait eu lieu chez soi ou à l'étranger. Le changement résulte d'une reconnaissance croissante des effets néfastes des pots-de-vin et de la corruption. Au début des années 1990, les premières initiatives internationales ont commencé à sensibiliser à la prévalence de la corruption et aux nombreuses manières dont elle entrave le développement économique, ronge le tissu social et fausse le commerce national et international. Depuis lors, le discours sur les pots-de-vin et la corruption s'est élargi pour reconnaître leur rôle négatif en matière de normes environnementales et du travail, d'accès aux droits humains et d'État de droit.

Les pots-de-vin se présentent sous toutes les formes et toutes les tailles, y compris l'argent, les dons en nature, l'hospitalité, les dépenses, un avantage ou simplement un engagement verbal d'influencer le résultat d'une action ou d'un vote. Ils peuvent être donnés ou reçus, promis ou attendus. Les pots-de-vin donnés sont appelés « pots-de-vin actifs » et les pots-de-vin reçus sont les « pots-de-vin passifs » : dans la plupart des situations, les deux types de pots-de-vin peuvent conduire à une accusation pénale. Un autre crime lié aux pots-de-vin (et avec lesquels il est souvent confondu) est l'extorsion. La différence est que le pot-de-vin propose une récompense positive (« fais ça pour moi et je ferai quelque chose pour toi »), alors que l'extorsion implique une menace de violence ou un autre résultat négatif (« fais ça pour moi ou je te ferai du mal d'une manière ou d'une autre »).

Si les pots-de-vin sont largement condamnés par les peuples du monde entier, la réponse est plus nuancée en ce qui concerne les paiements de facilitation. Dans les pays où les revenus sont faibles, ou lorsque le don de cadeaux est intrinsèque aux relations, l'utilisation de petits paiements officieux pour « accélérer » les actions est largement acceptée dans la vie de tous les jours. Ils sont même légaux dans certains pays. Cependant, la ligne entre les paiements de facilitation et les pots-de-vin est floue et il est souvent difficile de faire la distinction entre les deux. C'est pourquoi la plupart des pays considèrent qu'ils sont identiques et pourquoi ils sont interdits par la majorité des initiatives et des lois de lutte contre la corruption.

Les pots-de-vin et la corruption peuvent poser de graves problèmes aux entreprises. Tout d'abord, ils rendent le commerce plus cher : le Pacte mondial des Nations Unies estime qu'ils ajoutent au moins 10 % au prix du commerce dans certaines parties du monde¹. Dans certains secteurs, ils ont miné les réputations et la confiance des investisseurs à la suite de scandales éthiques répétés. Selon le consensus qui se dégage, la corruption et les pots-de-vin portent atteinte à l'intégrité d'une entreprise, dégradent l'environnement économique et ne créent pas d'avantage concurrentiel. Les entreprises prennent de plus en plus position contre la corruption.

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

La Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption (<https://www.oecd.org/fr/themes/lutte-contre-la-corruption-etrangere.html>), signée en 1997, était le premier mécanisme international de lutte contre la corruption dans les transactions commerciales transfrontalières. Elle a depuis été ratifiée par 36 pays membres de l'OCDE et 8 pays non membres. Les gouvernements nationaux et les entreprises ont utilisé la convention pour améliorer la législation et les normes : le fait de verser des pots-de-vin à un fonctionnaire officiel constitue désormais une infraction pénale dans tous les pays signataires.

En 2003, la Convention des Nations Unies contre la corruption (UN CAC www.unodc.org/unodc/en/corruption/uncac.html) est devenue le premier instrument international contraignant de lutte contre la corruption. Plus de 185 pays ont signé la convention qui couvre de nombreux types de corruption (y compris les pots-de-vin) et définit les exigences des mesures de lutte contre la corruption dans cinq domaines clés : la prévention, l'application des lois, la coopération internationale, le recouvrement des avoirs, l'assistance technique et l'échange d'informations.

¹ Pacte mondial des Nations Unies, Engaging on Anti-Bribery and Corruption, www.unpri.org/download?ac=1826

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 9 Corruption et paiements de facilitation

L'UN CAC a également ouvert la voie au 10^e principe du Pacte mondial des Nations Unies (www.unglobalcompact.org) sur la lutte contre la corruption, qui engage ses membres non seulement à éviter les pots-de-vin et la corruption, mais également à développer de manière proactive des politiques et des programmes pour traiter la corruption au sein de leurs activités et chaînes d'approvisionnement.

Transparency International (www.transparency.org) est une organisation non gouvernementale qui lutte contre la corruption et qui est présente dans plus de 100 pays. En 2003, elle a publié les Business Principles for Countering Bribery (Principes commerciaux de lutte contre les pots-de-vin) en tant que cadre pour que les entreprises développent et mettent en œuvre des programmes complets de lutte contre les pots-de-vin. Mis à jour pour la dernière fois en 2013, les principes définissent les meilleures pratiques de lutte contre les pots-de-vin et couvrent une variété de sujets, de ce qui doit être inclus dans les politiques et pratiques internes de lutte contre les pots-de-vin à la façon de gérer les partenaires commerciaux et la chaîne d'approvisionnement. Les principes décrivent les éléments requis pour mettre en œuvre un programme de lutte contre les pots-de-vin et sont destinés à être utilisés par des entreprises de toute taille (consultez la Figure 10).

FIGURE 10. DIX ÉLÉMENTS REQUIS POUR LA MISE EN ŒUVRE D'UN PROGRAMME EFFECTIF DE LUTTE CONTRE LES POTS-DE-VIN

1	Organisation et responsabilités	6	Communication et signalement
2	Relations de travail	7	Contrôles internes et tenue des dossiers
3	Ressources humaines	8	Contrôle et examen
4	Formation	9	Coopération avec les autorités
5	Expression d'inquiétudes et recherche d'orientations	10	Assurance indépendante

Source :

- [Transparency International, Business Principles for Countering Bribery \(2013\)](#).

LÉGISLATION NATIONALE

Dans la plupart des juridictions, toutes les formes de pots-de-vin sont illégales, y compris les paiements de facilitation. Cependant, dans certains pays, les paiements de facilitation sont habituels et peuvent même être légaux. Tous les membres du RJC doivent être pleinement informés de l'ensemble des législations et réglementations pertinentes dans toutes les juridictions où ils exercent leurs activités.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 9 Corruption et paiements de facilitation

ANCIENNES ET NOUVELLES LOIS DE LUTTE CONTRE LES POTS-DE-VIN

Certains pays ont adopté des lois de lutte contre des pots-de-vin il y a des décennies. D'autres n'ont que récemment développé une législation contre les pots-de-vin. Différentes lois définissent les différentes attentes des entreprises et leurs portées varient. Certains exemples clés sont résumés ci-dessous.

La loi du Royaume-Uni sur les pots-de-vin (2010)

En 2010, le Royaume-Uni a adopté sa loi sur les pots-de-vin pour améliorer la législation existante et mieux répondre aux exigences de la Convention de l'OCDE sur la lutte contre les pots-de-vin de 1997. Elle fait désormais partie des législations de lutte contre les pots-de-vin les plus strictes au monde. La loi, entrée en vigueur en 2011, comporte des conséquences importantes pour les entreprises inscrites au Royaume-Uni, ou qui y exercent des activités. Elle établit quatre infractions principales :

- deux infractions générales pour le don et l'acceptation d'un pot-de-vin ;
- une infraction distincte pour le versement d'un pot-de-vin à un agent public étranger ;
- une nouvelle infraction pour les entreprises qui échouent à prendre des mesures visant à prévenir un pot-de-vin. Dans ce cas, une organisation disposera d'une défense complète si elle peut prouver qu'elle a adopté des « procédures adéquates » pour empêcher les pots-de-vin (les procédures adéquates sont les procédures fondées sur les six principes définis dans le guide officiel de la loi du Royaume-Uni sur les pots-de-vin de 2010).

La loi sur les pratiques de corruption étrangères des États-Unis (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) de 1977

La FCPA, amendée en 1998, est la loi de lutte contre la corruption la plus largement appliquée. Elle a été la première à introduire la responsabilité de l'entreprise, la responsabilité à l'égard des tiers et l'extraterritorialité des infractions pénales, ce qui signifie que les entreprises et les personnes peuvent être tenues pénalement et civilement responsables pour les actes de corruption commis à l'étranger. La FCPA a été spécialement promulguée pour interdire à certains types de personnes et d'entités de payer des agents publics étrangers afin d'obtenir ou de conserver un marché. Elle prévoit une exception limitée pour les paiements de facilitation spécifiquement versés aux agents publics étrangers pour « faciliter ou garantir (...) une mesure gouvernementale courante ».

La loi indienne de prévention de la corruption (PCA)

La PCA a été adoptée en 1988 pour prévenir la corruption dans les fonctions publiques, avec un succès limité. Deux décennies plus tard, après des années de délibération, une modification de la loi espère l'améliorer davantage. La loi PCA (modifiée) est entrée en vigueur le 26 juillet 2018 et vise à uniformiser le cadre juridique indien de lutte contre la corruption avec le UN CAC et les meilleures pratiques internationales. La loi modifiée comprend de nouvelles dispositions pour les entreprises qui exercent des activités en Inde et érige en infraction le versement de pots-de-vin à des fonctionnaires par des entreprises (même si, comme la loi du Royaume-Uni sur les pots-de-vin de 2010, elle fournit une défense fondée sur l'adoption de « procédures adéquates »).

LGMS 9 Corruption et paiements de facilitation

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 9.1 : POLITIQUE ET PROCÉDURES

Les membres doivent établir et *publier* des politiques et des *procédures* qui :

- a. interdisent toutes les formes de *corruption*, y compris les *pots-de-vin* dans toutes les pratiques commerciales et transactions réalisées par eux-mêmes ou par des agents agissant pour leur compte ;
- b. protègent les *travailleurs* de toute sanction ou conséquence néfaste pour avoir signalé, en toute bonne foi, des suspicions de *corruption*, s'ils refusent d'être impliqués dans des affaires de *corruption* ou de verser des *paiements de facilitation* si ces derniers sont interdits, même si l'entreprise perd des clients à la suite de ce refus ;
- c. définissent des critères et des *procédures* d'autorisations conformément aux normes *reconnues au plan international* que les *travailleurs* doivent suivre lorsqu'ils offrent des cadeaux à des tiers et/ou en acceptent.

Actions à entreprendre :

- Chargez un haut responsable de gérer votre programme de lutte contre la corruption. Cela implique d'être conscient de la législation en vigueur, y compris la portée extraterritoriale de la législation, le cas échéant. En cas de doute, consultez vos conseillers juridiques qualifiés.
- Assurez-vous que votre programme de lutte contre la corruption est fondé sur des politiques et procédures formelles écrites et approuvées au plus haut niveau de votre entreprise. Ces politiques et procédures doivent :
 - respecter explicitement les dispositions 9.1a–c ci-dessus ;
 - couvrir également les dons politiques, les contributions importantes à des œuvres de bienfaisance (et les contributions similaires ou équivalentes) et les parrainages ;
 - comprendre des critères et des instructions clairs et pratiques sur l'inscription, l'approbation et l'acceptation de cadeaux de tiers, y compris l'hospitalité et le divertissement (faites preuve de jugement pour définir les seuils acceptables pour ces cadeaux en tenant compte de l'équilibre entre la pratique locale traditionnelle et le risque de corruption) ;
 - être communiquées à tous les employés, agents, entrepreneurs et à toute autre personne pouvant agir en votre nom ;
 - être mentionnées sur les documents contractuels appropriés ;
 - être accessibles au public, par exemple en les publiant sur le site web de votre entreprise ou en les transmettant sur demande.
- Utilisez ces politiques et procédures comme base pour sensibiliser aux questions et aux risques de corruption et pour inculquer une culture anticorruption au sein de l'organisation.
- Assurez-vous qu'il existe une personne de contact ou un service pour donner des conseils, recevoir les plaintes et écouter les préoccupations relatives au respect de vos politiques et procédures de lutte contre la corruption.
- Examinez au moins une fois par an vos politiques et procédures de lutte contre la corruption pour vous assurer qu'elles sont à jour et qu'elles reflètent encore la législation en vigueur.



MODÈLE DE POLITIQUE ANTICORRUPTION

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 9 Corruption et paiements de facilitation

LGMS 9.2 : GESTION DES RISQUES

Les membres doivent disposer de *systèmes* pour gérer les risques de *corruption* au sein de leur organisation. Les *systèmes* doivent inclure :

- l'identification et le suivi des éléments de leurs activités qui présentent un risque élevé de *corruption*.
- la formation des responsables et des *travailleurs* concernés sur les politiques et *procédures*.
- l'inscription des cadeaux pertinents à des tiers et de leur part dans un registre de dons, conformément à la politique du membre.
- un mécanisme d'alerte ou un autre mécanisme permettant aux *travailleurs* ou autres *personnes ou groupes touchés* de soulever leurs préoccupations.
- une enquête sur les cas de suspicion de *corruption* au sein de l'organisation.
- des sanctions en cas de *corruption* et de tentative de *corruption*.

Actions à entreprendre :

- Le risque de versement de pots-de-vin varie selon les types d'entreprises et les lieux géographiques, mais il implique souvent des personnes ayant le pouvoir d'influencer des transactions ou des relations commerciales avec des tiers, y compris des entités gouvernementales (et des entités dans lesquelles des fonctionnaires détiennent des participations).
- Menez une évaluation des risques permettant d'identifier les parties de votre entreprise qui sont exposées au risque de versement de pots-de-vin :
 - Envisagez d'obtenir de l'aide des experts, notamment si vos activités sont complexes et que vous les exercez à plusieurs endroits.
 - Le RJC met à votre disposition un kit d'évaluation des risques (disponible sur le [portail destiné aux membres](#)) qui inclut un modèle général d'évaluation des risques qui peut vous être utile, en particulier si vous êtes une petite entreprise. Sinon, vous pouvez utiliser votre propre processus d'évaluation des risques éprouvé.
- Votre évaluation des risques doit couvrir tous les types de risques de pots-de-vin pour votre entreprise et le contexte local ; elle doit également faire la distinction entre les différents services de l'entreprise selon leur niveau de risque afin que les programmes de lutte contre la corruption, les contrôles, les formations et le suivi puissent se concentrer sur les domaines présentant les risques les plus importants.
- Établissez un programme documenté de lutte contre la corruption fondé sur les politiques et procédures développées selon le point LGMS 9.1 et, en commençant avec les domaines présentant les risques les plus importants, œuvrez à atténuer tous les risques de pots-de-vin identifiés. Utilisez diverses stratégies appropriées à la situation de votre entreprise, y compris :
 - des formations pour tous les employés, agents et entrepreneurs ;
 - des procédures d'autorisations formelles qui évitent de la concentration de pouvoir sur des individus ;
 - l'amélioration de la surveillance des transactions qui présentent des risques élevés ;
 - des critères de sélection documentés justifiés par le devoir de diligence pour l'embauche de nouveaux agents et entrepreneurs ;
 - des dispositions appropriées sur le respect de la lutte contre la corruption intégrées dans les documents contractuels ;
 - l'inscription de tous les cas de tentative de pots-de-vin et les enquêtes faites à leur sujet.
- Créez un registre relatif aux cadeaux de tiers, soit en tant que système autonome, soit dans le cadre d'un système de paiement plus large. Répertoirez tous les cadeaux donnés, reçus et acceptés en utilisant les critères définis au point LGMS 9.1.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 9 Corruption et paiements de facilitation

- Les cadeaux comprennent les contributions importantes à des œuvres de bienfaisance, les parrainages, les paiements communautaires et toute dépense d'hébergement significative offerte dans un contexte commercial présentant un risque de versement de pots-de-vin.
- Afin de vous aider à repérer les cas de versement de pots-de-vin lorsqu'ils surviennent et à garantir le respect de vos politiques et procédures de lutte contre la corruption :
 - établissez un système d'alerte ou un autre mécanisme approprié pour que les employés et les autres personnes puissent signaler leurs préoccupations liées aux pots-de-vin et à la corruption ;
 - contrôlez le risque de versement de pots-de-vin en utilisant des méthodes appropriées à la situation de votre entreprise. Celles-ci peuvent comprendre des analyses financières, des entretiens et des « tests » d'autorisations ;
 - demandez aux personnes compétentes qui ne se trouvent pas dans une position de conflit d'intérêts d'examiner périodiquement la conformité avec vos politiques et procédures de lutte contre la corruption ;
 - prévoyez des sanctions en cas de non-respect, communiquez-les à tous les travailleurs, agents et contractants et appliquez-les à tous les cas confirmés de corruption ou de tentative de corruption.

Transparency International caractérise les paiements de facilitation ou les petits pots-de-vin comme des transactions requises dans le cadre d'activités quotidiennes telles que le passage des frontières, mais où ces transactions peuvent ne pas être officiellement sanctionnées par la législation en vigueur. Transparency International note que les paiements de facilitation ou les petits pots-de-vin peuvent être :

- **Situationnels** : ils se produisent dans des situations où un fonctionnaire exige un pot-de-vin pour un service auquel une personne ou une société a droit. Ils peuvent également être exigés par la police ou d'autres fonctionnaires sous la menace d'une amende ou d'autres conséquences négatives.
- **Transactionnels** : les petits pots-de-vin sont couramment exigés dans le cadre de certaines transactions ou activités, généralement dans le domaine des voyages, de la logistique ou de l'obtention d'un visa, d'une licence, d'un certificat, d'un service d'utilité publique ou d'une autorisation réglementaire.
- **Liés aux risques du secteur privé** : de petits pots-de-vin peuvent également être exigés par des travailleurs du secteur privé, notamment en conséquence de la privatisation.
- **Présentés sous de nombreuses formes** : les petits pots-de-vin peuvent prendre la forme d'argent liquide, de bons, de cartes téléphoniques prépayées, d'alcool, de parfum, de cigarettes et de billets d'entrée à des événements.

LGMS 9.3 : PAIEMENTS DE FACILITATION

Lorsque les *paiements de facilitation* sont autorisés par la *législation en vigueur*, les membres doivent :

- agir en vue d'éliminer tous les *paiements de facilitation* ou, lorsqu'il n'est pas possible de les éliminer, de réduire leur taille et leur fréquence au fil du temps.
- s'assurer que la nature et la portée des *paiements de facilitation* sont limitées.
- mettre en place des contrôles pour suivre, superviser et rendre compte de tous les *paiements de facilitation* réalisés par les membres ou en leur nom.
- divulguer publiquement une fois par an les *paiements de facilitation* effectués au profit de fonctionnaires ou de représentants du gouvernement.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 9 Corruption et paiements de facilitation

Actions à entreprendre :

- Assurez-vous de connaître la législation en vigueur sur les paiements de facilitation.
- Si ces paiements ne sont pas autorisés par la législation en vigueur, assurez-vous qu'ils sont traités par les dispositions LGMS 9.1 et LGMS 9.2.
- S'ils sont autorisés par la loi, assurez-vous que :
 - votre politique et vos procédures de lutte contre la corruption fournissent des orientations claires et pratiques sur les paiements de facilitation acceptables et inacceptables ;
 - tous les paiements de facilitation sont approuvés par un responsable ;
 - tous les paiements de facilitation sont intégralement pris en compte et consignés, par exemple dans un registre.
- Envisagez d'informer les parties externes qui reçoivent des paiements de facilitation sur vos politiques qui limitent leur nature et leur portée.
- Suivez les implications et les conséquences des paiements de facilitation dans le but d'identifier celles qui peuvent être réduites ou supprimées.
- Vous devez déclarer les paiements de facilitation dans le cadre de l'établissement de rapports transparents sur leurs programmes de lutte contre la corruption. Ces rapports publics peuvent faire partie des établissements de rapports requis au titre du point LGMS 3.1.

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Connaissez-vous la législation en vigueur relative aux pots-de-vin et aux paiements de facilitation ?
- Avez-vous établi une politique anti-corruption et l'avez-vous communiquée à vos employés et agents, tout en la rendant publiquement disponible ?
- Pouvez-vous montrer à l'auditeur vos systèmes de gestion des risques de corruption, comme une évaluation des risques, les formations, un registre de cadeaux, un mécanisme d'alerte et des procédures d'enquête et de sanctions ?
- Avez-vous prévu des contrôles appropriés des paiements de facilitation, lorsqu'ils sont autorisés par la loi ? Si vous en versez, avez-vous l'intention de les réduire et de les supprimer au fil du temps ?
- Divulgez-vous publiquement les paiements de facilitation effectués au profit de fonctionnaires ou de représentants du gouvernement ?

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 9 Corruption et paiements de facilitation

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

≡ SITES WEB

- [La loi du Royaume-Uni sur les pots-de-vin \(2010\)](#)
- [Publish What You Pay](#)
- [Transparency International, Adequate Procedures Guidance](#)
- [Transparency International, The UK Bribery Act](#)
- [Transparency International, Global Anti-Bribery Guidance](#)
- [Pacte mondial des Nations Unies, Lutte contre la corruption](#)
- [Office des Nations Unies contre la drogue et le crime \(UNODC\), UNODC's Action Against Corruption and Economic Crime](#)
- [Département américain de la justice, Foreign Corrupt Practices Act](#)
- [Forum économique mondial, Partnering Against Corruption Initiative](#)

≡ PUBLICATIONS

- [KPMG, The Prevention of Corruption \(Amendment\) Act, 2018: Key Highlights \(2018\)](#)
- [OCDE, Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales \(1997\)](#)



LGMS 10 Connaître sa contrepartie (KYC) : blanchiment d'argent et financement du terrorisme

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à toutes les installations.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 10 Connaître sa contrepartie (KYC)			
	10.1	10.2	10.3	10.4
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

Le « blanchiment d'argent » décrit une multitude de pratiques visant à cacher de l'argent obtenu illégalement ou « sale ». Les bénéfices des activités criminelles – comme les ventes d'armes illégales, le trafic de drogue, la prostitution, la fraude, les délits d'initié, le vol ou l'évasion fiscale – subissent une succession de transferts et de transactions jusqu'à ce que la source des fonds soit masquée et que l'argent semble légitime ou « propre » (consultez la Figure 11).

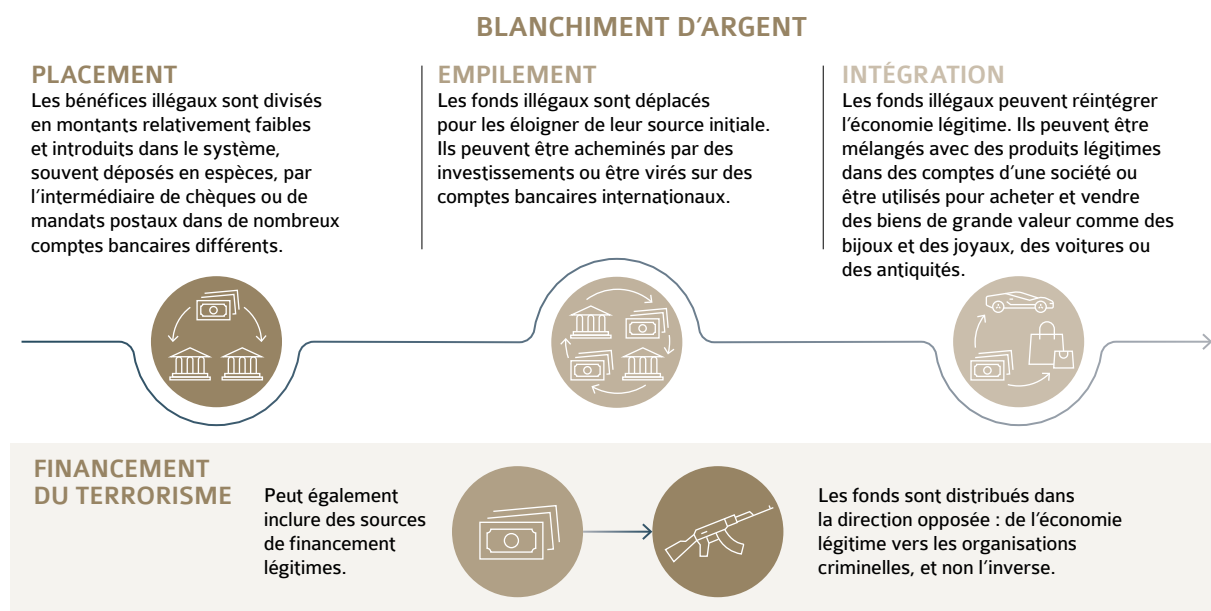
Du fait de leur nature même, les métaux précieux, les diamants, les pierres de couleur et la bijouterie-joaillerie constituent un attrait pour les organisations criminelles qui cherchent à rendre leurs actifs légitimes : ils ont une valeur intrinsèque, sont facilement passés en contrebande et peuvent être achetés et vendus partout dans le monde. Cela rend les négociants de ces biens de grande valeur, notamment les acteurs situés à différents points de la chaîne d'approvisionnement du secteur de la bijouterie-joaillerie, vulnérables à des activités telles que le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, particulièrement si les contrôles sont trop faibles pour stopper les transactions anonymes.

En plus des exigences de conformité légales, les politiques et les procédures KYC sont par conséquent un élément crucial du devoir de diligence d'une entreprise lors de l'évaluation, de l'atténuation et du signalement des risques de la chaîne d'approvisionnement. Elles sont essentielles pour garantir que les entreprises évitent les sources illégitimes de matériaux et les activités potentiellement criminelles.

Un programme KYC efficace couvre aussi bien les fournisseurs que les clients (et, si la législation locale l'exige, les clients finaux). Conformément à la norme LGMS, un tel programme doit vous permettre d'identifier chaque organisation avec laquelle vous traitez, de comprendre vos relations de travail et de repérer des transactions inhabituelles ou suspectes et d'y réagir.

LGMS 10 Connaître sa contrepartie (KYC) : blanchiment d'argent et financement du terrorisme

FIGURE 11. LES TROIS ÉTAPES DU BLANCHIMENT D'ARGENT (ET DU FINANCEMENT DU TERRORISME)



C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

En 1989, lors de son sommet à Paris, le G7 a mis en place le Groupe d'action financière (GAFI) sur le blanchiment d'argent afin de coordonner la réponse internationale au blanchiment d'argent. En 2001, la mission du GAFI a été étendue pour inclure la réduction ou l'élimination du financement du terrorisme.

Les Recommandations du GAFI¹ (mises à jour en octobre 2018) définissent les mesures que les gouvernements nationaux doivent prendre pour mettre en œuvre les programmes de prévention, de détection et d'élimination du blanchiment d'argent, du financement du terrorisme et d'autres types de criminalité financière.

Le GAFI a également émis des orientations en utilisant une approche basée sur les risques pour lutter contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, conçue spécifiquement pour les négociants de métaux précieux et pierres précieuses.

LÉGISLATION NATIONALE ET INTERNATIONALE

La plupart des pays disposent d'une législation et de réglementations strictes pour prévenir le blanchiment d'argent, une activité criminelle. Vous devez connaître les lois et les réglementations relatives à la lutte contre le blanchiment des capitaux (LBC) dans toutes les juridictions dans lesquelles vous conduisez vos opérations. Le traitement de biens de grande valeur comme les métaux précieux, les pierres ou les bijoux implique souvent des exigences réglementaires relatives à la mise en œuvre du suivi et du contrôle internes des transactions.

1 GAFI, Les Recommandations du GAFI (2012-2018), <https://www.fatf-gafi.org/fr/publications/Recommandationsgafi/Recommandations-gafi.html>

LGMS 10 Connaître sa contrepartie (KYC) : blanchiment d'argent et financement du terrorisme

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 10.1 : POLITIQUE ET PROCÉDURES « CONNAÎTRE SA CONTREPARTIE »

Les membres doivent documenter et appliquer la politique et les *procédures de KYC* pour les contreparties et les *partenaires commerciaux*, fournisseurs ou *acheteurs*, de matériaux produits en laboratoire ou de *produits de bijouterie-joaillerie* contenant des matériaux produits en laboratoire. La politique et les *procédures* doivent :

- établir l'identité de la *contrepartie* en vérifiant l'identification émise par le gouvernement. Lorsqu'une évaluation des risques le recommande ou la *législation en vigueur* l'exige, les membres doivent déterminer et consigner les *bénéficiaires réels* et mandants de la *contrepartie*.
- vérifier que la *contrepartie* et ses *bénéficiaires réels*, le cas échéant, ne figurent sur aucune liste gouvernementale applicable d'*individus* ou d'organisations impliqués dans des activités de *blanchiment d'argent* et de fraude ou participant à des organisations illicites et/ou finançant des conflits.
- assurer la connaissance de la nature et de la légitimité de leurs activités.
- contrôler les transactions en vue de repérer les activités inhabituelles ou suspectes et signaler les suspicions de *blanchiment d'argent* ou de *financement du terrorisme* aux autorités pertinentes le cas échéant.
- tenir à jour des *registres* durant au moins cinq ans ou pour la durée définie dans la législation nationale si ce délai est plus long.

Un ensemble de procédures KYC rigoureusement documentées doit soutenir quatre domaines d'activité : la vérification des identités, l'identification de contreparties à haut risque, la vérification des registres et le contrôle des transactions suspectes (consultez la Figure 12).

FIGURE 12. PROCÉDURES DOCUMENTÉES DANS QUATRE DOMAINES QUI SOUS-TENDENT L'ÉTABLISSEMENT D'UN PROGRAMME KYC RIGOUREUX



INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 10 Connaître sa contrepartie (KYC) : blanchiment d'argent et financement du terrorisme

Actions à entreprendre :

- Les procédures KYC devraient vous permettre d'identifier tous les fournisseurs de matériaux produits en laboratoire ou d'articles de bijouterie-joaillerie contenant ces matériaux, et les clients qui en achètent, avec lesquels vous traitez (c'est-à-dire vos contreparties), y compris leurs bénéficiaires réels, lorsqu'une évaluation des risques le recommande ou que la législation en vigueur l'exige. Cela signifie que vous devez rassembler, analyser et consigner des informations afin de vérifier l'identité de votre contrepartie, notamment :
 - le nom de votre interlocuteur (entreprise/organisation/personne) ;
 - l'adresse à laquelle il est enregistré ;
 - l'adresse commerciale ;
 - le nom de la personne de contact et ses coordonnées ;
 - la date et le pays de constitution ;
 - le numéro d'enregistrement de l'entreprise ;
 - le nom de la maison mère et des filiales ;
 - la description du principal domaine d'activité (y compris la source des matériaux) ;
 - les bénéficiaires réels (en fonction du niveau de risque) ;
 - les actionnaires ;
 - le conseil d'administration ;
 - la structure de gestion ;
 - les affiliations gouvernementales, militaires ou politiques ;
 - les informations financières ;
 - une copie des politiques applicables (politique KYC, politique relative à la chaîne d'approvisionnement)
- La procédure KYC doit être appliquée aux matériaux que vous vous procurez et qui entrent dans la composition des matériaux produits en laboratoire. Par exemple, vous pouvez vous procurer du nickel ou du cobalt pour la croissance des pierres en laboratoire. La procédure KYC doit être appliquée au fournisseur de nickel ou de cobalt.
- Assurez-vous d'utiliser des documents délivrés par le gouvernement (par exemple, des pièces d'identité pour les personnes et des licences d'exploitation, le numéro d'immatriculation ou d'identification fiscale pour les entreprises) afin de confirmer l'identité de vos contreparties.
- Les contreparties ne comprennent pas les consommateurs finaux, sauf si la loi au sein des juridictions dans lesquelles vous exercez vos activités en dispose autrement.

→ MODÈLE DE POLITIQUE ET DE PROCÉDURES KYC

→ MODÈLE DE FORMULAIRE DE DEMANDE D'INFORMATION KYC

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIEAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	--

LGMS 10 Connaître sa contrepartie (KYC) : blanchiment d'argent et financement du terrorisme

COMMENT LES PETITES ENTREPRISES PEUVENT-ELLES OBTENIR DES INFORMATIONS DES TRÈS GRANDES ENTREPRISES ?

Les entreprises plus petites peuvent craindre de demander à des gros clients de leur fournir une copie de la pièce d'identité de leur propriétaire réel. Si votre contrepartie est une entreprise, une copie de sa licence d'exploitation suffira. Vous ne devez obtenir l'identification du bénéficiaire réel que dans les cas suivants :

1. si vos mesures KYC révèlent un besoin spécifique d'identifier le bénéficiaire réel (par exemple, parce que vous avez repéré des transactions inhabituelles ou découvert que la contrepartie exerce ses activités dans une juridiction GAFI à risque élevé ou qui se trouve sur la liste de sanctions) ;
2. si la loi exige l'identité du bénéficiaire réel. Dans ce cas, vérifiez s'il existe des dérogations pour les entreprises cotées, si non, demandez à votre contrepartie de vous fournir ses pièces d'identité.

Notez que les informations sur l'identité dont vous avez besoin à propos de votre contrepartie peuvent être à la disposition du public au moyen, par exemple, de son inscription à un programme réglementaire ou dans une association industrielle qui vérifie ses membres. Les membres des bourses étrangères qui appartiennent à la World Federation of Diamond Bourses (Fédération mondiale des bourses de diamants), les entreprises cotées sur le site internet des entreprises diamantaires belges officiellement inscrites et les membres de l'American Gem Trade Association (Association américaine du commerce de pierres précieuses) sont inclus.

Les informations pertinentes peuvent également être disponibles au moyen des initiatives spécifiques au secteur qui soutiennent les principes KYC. Par exemple, le Centre mondial du diamant d'Anvers et le Service public fédéral Économie gèrent conjointement une base de données en ligne des entreprises diamantaires en Belgique qui permet aux entreprises d'identifier leurs contreparties (www.registereddiamondcompanies.be).

En Inde, le Gem and Jewellery Export Promotion Council (Conseil de promotion des exportations de pierres précieuses et de bijoux) dispose d'une base de données similaires appelée MyKYCBank qui permet aux entreprises de stocker leurs informations KYC et de les partager avec les partenaires commerciaux, des banques et d'autres intermédiaires financiers sélectionnés. Cette base de données se limite actuellement aux entreprises basées en Belgique et en Inde, mais sera peut-être étendue pour inclure d'autres pays (www.mykycbank.com).

Source :

- FATF, RBA Guidance for Dealers in Precious Metal and Stones (2008)

- Assurez-vous de bien connaître votre contrepartie, y compris la nature de son activité, ses financements et les sources de ses matériaux, et ce, à tout moment.
- Identifiez les contreparties à haut risque en vous appuyant sur des sources telles que la liste des juridictions à haut risque et non coopératives du GAFI et établissez les bénéficiaires réels et les mandants.
- L'identification des contreparties à risque élevé peut vous aider à comprendre votre vulnérabilité au risque d'être impliqué dans des activités de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme. Établissez des indicateurs de risque ou des « signaux d'alerte » pour analyser vos nouveaux clients ou fournisseurs avant de traiter avec eux, puis continuez à assurer le suivi de vos transactions. Si vous constatez qu'une contrepartie représente un risque élevé, appliquez votre politique relative au devoir de diligence sur les chaînes d'approvisionnement (consultez le point **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit et à haut risque**) et envisagez la possibilité de prendre des mesures d'atténuation ou de mettre fin à votre relation. Les contreparties à haut risque comprennent ceux qui présentent l'une des caractéristiques suivantes (le Guide du GAFI fournit de plus amples informations à cet égard) :
 - Une connaissance limitée du secteur
 - Des conditions financières inhabituelles
 - L'absence de lieu d'exploitation ou des bureaux situés dans un emplacement inhabituel ou une juridiction à haut risque

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 10 Connaître sa contrepartie (KYC) : blanchiment d'argent et financement du terrorisme

- Des propositions de transaction illogiques
- Le recours à des banques inhabituelles ou distantes
- L'utilisation d'établissements financiers non bancaires sans objectif commercial légitime apparent
- Le changement fréquent et inexpliqué de compte bancaire ou de personnel comptable
- Le recours à des entreprises sans raison fiscale, légale ou commerciale légitime apparente
- Une structure organisationnelle inhabituellement complexe
- Des bureaux situés dans des juridictions à haut risque
- La participation de tierces parties à des transactions (Dans ce cas, assurez-vous qu'il existe une raison légitime pour la participation de la tierce partie, identifiez-la et établissez la relation entre cette dernière et votre contrepartie.)
- Le refus de révéler l'identité des bénéficiaires réels ou des participations majoritaires dans les cas où la relation commerciale le demanderait
- La tentative de préservation de l'anonymat en menant des affaires courantes par l'intermédiaire de comptables, d'avocats ou d'autres intermédiaires
- L'utilisation d'argent liquide d'une manière inhabituelle
- La participation de personnes politiquement exposées
- Assurez-vous que votre contrepartie (et le cas échéant, ses bénéficiaires réels) ne figure sur aucune liste de surveillance ou sanction gouvernementale, y compris dans les pays où vous et votre contrepartie exercez votre activité, ainsi que toute autre liste que vous estimez pertinente. Nous recommandons notamment les références suivantes :
 - le site web du Jewelers Vigilance Committee, www.jvclegal.org
 - la liste des ressortissants nationaux expressément identifiés et des personnes dont les avoirs sont bloqués de l'US Office of Foreign Assets Control, www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Pages/default.aspx
 - les logiciels commerciaux permettant de vérifier plusieurs listes de sanctions à la fois.
- Si l'une de vos contreparties figure sur une liste de contrôle ou de sanction, conformez-vous à la loi : si celle-ci l'exige, mettez un terme à vos relations avec elle et envoyez un rapport d'activité suspecte.
- Une fois que vous connaissez l'identité et le niveau de risque de vos contreparties, il est important de vous assurer de comprendre leur activité à tout moment. Pour ce faire, vous devez vérifier que l'organisation exerce bien l'activité qu'elle prétend : dans le cas des fournisseurs à haut risque, réalisez des inspections sur site pour le confirmer.
- Élaborez des procédures de contrôle pour repérer des transactions inhabituelles ou suspectes. Envisagez les actions suivantes :
 - entretenir des contacts avec les forces de l'ordre compétentes ;
 - recruter des prestataires de services tiers pour vérifier les informations relatives aux entreprises et les rapports de solvabilité et pour faire des recherches dans les listes de sanction ;
 - consigner les résultats dans le cadre de votre stratégie globale de gestion des risques.
- Établissez des procédures pour signaler de manière adéquate les activités suspectes aux autorités compétentes.
 - Notez que si vous identifiez un risque de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme, vous n'avez pas la responsabilité de déterminer le type ou l'objectif de l'activité criminelle. En revanche, vous êtes tenu de signaler le risque aux autorités compétentes.

LGMS 10 Connaître sa contrepartie (KYC) : blanchiment d'argent et financement du terrorisme

LGMS 10.2 : RESPONSABILITÉ KYC

Les membres doivent confier à l'un de leurs *cadres supérieurs* l'autorité et la responsabilité de mettre en œuvre la politique et les *procédures* KYC.

Actions à entreprendre :

- Assurez-vous que votre politique et vos procédures KYC sont supervisées par une personne qualifiée et expérimentée. Celle-ci doit disposer :
 - d'une expertise dans votre secteur et d'une bonne connaissance de vos principales contreparties ;
 - de bonnes connaissances des techniques de blanchiment d'argent, y compris la manière dont celles-ci peuvent être utilisées dans les transactions et les domaines d'activité de votre secteur.
- Les entreprises de grande taille ou présentant un risque élevé doivent établir un programme de LBC et de lutte contre le financement du terrorisme dirigé par un responsable désigné et, le cas échéant, intégré à d'autres programmes de conformité des entreprises et de sécurité.
- Les entreprises de grande taille ou présentant un risque élevé devraient envisager d'engager un auditeur qualifié indépendant pour examiner et tester régulièrement votre programme KYC.



INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 10 Connaître sa contrepartie (KYC) : blanchiment d'argent et financement du terrorisme

LGMS 10.3 : RÉVISION DU KYC

La politique et les *procédures* KYC du membre doivent être à jour et pertinentes et comprendre des formations, des *procédures* de documentation et des vérifications régulières.

Actions à entreprendre :

- Révisez régulièrement votre politique et vos procédures KYC, au moins une fois par an ou en fonction des changements intervenus dans votre activité.
- Vous pouvez réaliser cette révision dans le cadre de l'examen de la politique et du système de gestion prévu au point LGMS 2.7.
- Si vous constatez des lacunes dans vos données KYC, consignez et contrôlez toute mesure corrective prise pour vous assurer que votre programme KYC reste rigoureux et efficace.
- Selon la taille de votre entreprise, veillez à former certains employés sur les procédures KYC et les procédures de conformité qui s'y appliquent, y compris en ce qui concerne les indicateurs de risque.

LGMS 10.4 : REGISTRES KYC RELATIFS AUX ESPÈCES

Les membres doivent tenir des *registres* de toutes les transactions en espèces ou quasi-espèces uniques ou apparemment liées dont le montant est supérieur ou égal à 10 000 EUR/USD ou au seuil défini par la *législation en vigueur* (si celui-ci est inférieur). Les membres doivent signaler ces transactions à l'autorité désignée pertinente lorsque la loi l'exige.

Actions à entreprendre :

- Dans la plupart des cas, la législation nationale définira ce qui rend une transaction ou une activité « suspecte » et dans quelles circonstances vous devez la signaler à une autorité compétente.
- Assurez-vous de connaître la législation en vigueur et les seuils de signalement associés dans toutes les juridictions dans lesquelles vous conduisez vos opérations. Si vous réalisez des transactions internationales, vous devez connaître et respecter la législation en vigueur dans toutes les juridictions concernées.
- En l'absence de législation en vigueur sur le blanchiment d'argent, vous devez surveiller et rendre compte de toutes les transactions en espèces supérieures ou égales à 10 000 EUR/USD effectuées en une seule ou en plusieurs opérations paraissant liées entre elles. (Cette disposition est conforme à de nombreux cadres juridiques, y compris la quatrième directive contre le blanchiment d'argent de l'Union européenne.)
- N'oubliez pas que vous devez respecter le seuil financier défini par la législation en vigueur s'il est inférieur à 10 000 EUR/USD.
- Dans tous les cas, établissez des procédures pour déclencher automatiquement une obligation de communication lorsque les seuils sont dépassés.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 10 Connaître sa contrepartie (KYC) : blanchiment d'argent et financement du terrorisme

Q&R : CONNAÎTRE SA CONTREPARTIE

1. Notre note de conformité repose-t-elle sur la façon dont notre système et nos procédures fonctionnent ou sur la réalisation de 100 % des données ?

Le LGMS demande aux membres d'établir l'identité de tous les clients et fournisseurs et, lorsqu'une évaluation des risques le recommande ou la législation en vigueur l'exige, leurs bénéficiaires réels et mandants. Cela ne signifie pas nécessairement « 100 % des données » à tout moment, puisque la collecte et l'actualisation des données pertinentes est un processus continu. Les auditeurs doivent prendre en considération l'étendue et la nature des informations manquantes, les raisons pour lesquelles elles le sont et le fait de savoir si cela prouve que vos systèmes de gestion sont défaillants.

Il pourrait y avoir une explication raisonnable et pratique pour laquelle certaines informations sur l'identité sont manquantes ou obsolètes : parce que votre contrepartie occupe de nouveaux bureaux, parce que votre relation commerciale est inactive ou en raison d'une simple erreur administrative. Cependant, s'il est fréquent que les informations de base sur l'identité ne se trouvent pas dans vos registres ou si une contrepartie active dont les informations sont manquantes ne peut pas être contacté ou localisé, vous êtes susceptible de vous trouver en situation de non-conformité.

Votre auditeur comprend que la collecte d'informations sur les bénéficiaires réels peut ne pas être aussi simple que l'acquisition d'informations de base sur l'identité. Par exemple, si votre évaluation des risques laisse penser que vous devriez obtenir des informations sur les bénéficiaires réels, mais que la loi ne l'exige pas, votre contrepartie peut refuser de coopérer. De même, si vous avez une nouvelle contrepartie, ou si l'une d'entre elles vient de changer de propriétaire, il peut être nécessaire de chercher les informations. Cependant, s'il vous manque des informations requises par la loi et que vous ne pouvez pas prouver que vous les cherchez activement (notamment si les informations de plusieurs contreparties sont manquantes), vous êtes susceptible de vous trouver en situation de non-conformité.

2. Existe-t-il une liste de seuils de communication d'informations financières par pays ?

Les recommandations du GAFI influencent les législations sur les informations financières de la plupart des pays : plus de 190 juridictions se sont engagées à respecter les recommandations au moyen de l'adhésion au GAFI ou à d'autres organismes régionaux équivalents.

Bien que le GAFI ne tienne pas de liste de seuils de communication par pays, vous pouvez trouver des informations sur ces seuils dans les rapports sur les évaluations mutuelles du GAFI, qui évaluent la conformité des pays avec les recommandations du GAFI. Consultez la page www.fatf-gafi.org/topics/mutualevaluations.

LGMS 10 Connaître sa contrepartie (KYC) : blanchiment d'argent et financement du terrorisme

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Avez-vous documenté une politique et des procédures KYC pour les partenaires commerciaux ?
- Avez-vous réalisé une évaluation des risques de ces partenaires commerciaux pour identifier les vulnérabilités liées à la participation au blanchiment d'argent ou au financement du terrorisme ?
- Pour les fournisseurs et clients à haut risque, ou lorsque la réglementation l'exige, avez-vous identifié les bénéficiaires réels et mandants ?
- Pouvez-vous montrer à l'auditeur la façon dont vous surveillez les activités inhabituelles ou suspectes des transactions par rapport à une connaissance générale de la nature de leur entreprise ?
- Avez-vous adopté des procédures de signalement des transactions suspectes aux autorités désignées pertinentes ?

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

≡ SITES WEB

- [Groupe d'action financière \(GAFI\)](#)
- [GAFI, évaluations mutuelles, par pays](#)
- [Réseau international d'information sur le blanchiment de capitaux \(IMoLIN\)](#)
- [US Jeweler's Vigilance Committee](#)
- [Entreprises diamantaires belges inscrites](#)
- [Office des Nations Unies contre la drogue et le crime \(UNODC\), L'ONUDC, le blanchiment d'argent et la lutte contre le financement du terrorisme](#)

≡ PUBLICATIONS

- [GAFI, Normes internationales sur la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme et de la prolifération : Les recommandations du GAFI \(2012, mise à jour 2016\)](#)
- [GAFI, RBA Guidance for Dealers in Precious Metals and Stones \(2008\)](#)
- [Banque mondiale, Guide de référence sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme \(2006\)](#)

LGMS 11 Sécurité

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC qui traitent des produits de bijouterie-joaillerie, utilisent des agents de sécurité et/ou font appel à des prestataires de services de sécurité publics ou privés.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 11 Sécurité		
	11.1	11.2	11.3
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

Les personnes, les communautés, les entreprises et les gouvernements ont tous besoin de se sentir en sécurité pendant leur travail quotidien. À tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie, où il est connu que les matériaux de grande valeur sont les cibles des criminels, les risques pour la sécurité personnelle et les biens nécessitent des mesures de sécurité responsables.

Cela peut impliquer le recours à un personnel de sécurité, tant public que privé (consultez l'Encadré « Sécurité privée et publique »). Dans les deux cas, le rôle principal de ce personnel est de protéger les personnes, les biens, les produits, la propriété intellectuelle et la réputation de l'entreprise contre les menaces de sécurité qui émanent des groupes criminels, des communautés locales et des travailleurs de l'entreprise, par exemple. Ces menaces comprennent :

- le vol ;
- la fraude ;
- les perturbations graves ;
- le sabotage des infrastructures ;
- le vol organisé (de produits de l'entreprise, de carburant ou d'autres marchandises) ;
- l'enlèvement, l'intimidation ou l'assassinat du personnel ;
- la cybersécurité (le piratage, les rançongiciels, l'accès aux données personnelles des clients ne sont pas couverts, alors qu'il s'agit probablement des problèmes de sécurité les plus susceptibles de survenir à l'heure actuelle) ;
- l'espionnage industriel (l'espionnage à des fins commerciales).

Bien que les entreprises aient une responsabilité légitime envers le personnel et les actionnaires de protéger les personnes et les biens, la collaboration avec un personnel de sécurité peut, dans certaines circonstances, présenter des risques supplémentaires qui doivent être gérés. Par exemple, il existe de nombreux cas documentés où le personnel de sécurité (tant public que privé) a été impliqué dans des violations flagrantes des droits humains, a eu recours à des politiques et pratiques corrompues, a utilisé des armes à feu de manière inappropriée ou a créé autrement des conflits. Les groupes désavantagés et vulnérables sont susceptibles d'être davantage exposés au risque d'abus ; toutes les entreprises doivent tenir compte de ce facteur dans leur stratégie de sécurité.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 11 Sécurité

Les troubles sociaux et les conflits en cours à l'échelle régionale ou nationale peuvent complexifier la stratégie de sécurité d'une entreprise puisque dans ces situations, le personnel, les actifs ou les installations stratégiques de l'entreprise peuvent tous être la cible d'actions violentes.

SÉCURITÉ PRIVÉE ET PUBLIQUE

De nombreuses entreprises embauchent des entrepreneurs privés pour assurer leur sécurité. Dans de tels cas, les entreprises sont tenues de garantir que ces entrepreneurs travaillent de manière à protéger et promouvoir les droits humains, par exemple en intégrant des politiques et procédures acceptables dans des contrats et en exerçant un contrôle clair sur toutes les activités de sécurité.

Parfois, les opérations des membres s'appuient sur les services de sécurité publics (la police ou les militaires) pour protéger leurs employés et leurs biens. En retour, les entreprises peuvent être tenues de contribuer aux coûts, ou être appelées à y contribuer. Le risque de corruption, de conflit et de violence politique lié à l'utilisation de la sécurité publique n'est pas inférieur au risque lié à l'utilisation de la sécurité privée. En effet, bien que la sécurité publique soit censée respecter le droit local, national et international humanitaire, des abus peuvent survenir et sont déjà survenus dans le passé. Dans les sociétés répressives, les organisations de sécurité publique peuvent avoir une histoire particulièrement tourmentée.

Dans tous les cas, les entreprises qui s'appuient sur la sécurité publique doivent être attentives aux risques de violations des droits humains et faire ce qu'elles peuvent pour garantir que le personnel de sécurité publique respecte les droits humains.

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

L'**Association du code de conduite international** (ICoCA, <https://icoca.ch/fr/>) fait la promotion de la prestation responsable de services de sécurité privés et du respect des droits humains. L'ICoCA a trois fonctions principales interdépendantes :

- la certification des entreprises membres afin de garantir que leurs systèmes et politiques respectent le large éventail de normes et de principes qui constituent le code ;
- la surveillance de la conformité de l'entreprise ;
- le traitement des plaintes relatives aux violations présumées du code.

Le code comprend en particulier des règles sur l'utilisation de la force, l'interdiction de la torture, la violence sexuelle, la traite des êtres humains et le travail des enfants. Il définit également une série de principes de gestion et de gouvernance sur la sélection, le contrôle, la formation appropriée du personnel de sécurité, etc.

LÉGISLATION NATIONALE

La plupart des pays disposent d'une législation et d'une réglementation relatives au rôle approprié des forces de sécurité et militaires dans la société. Dans de nombreuses juridictions nationales et étatiques, les personnes doivent être formées et détenir un permis avant de pouvoir porter des armes comme des armes à feu, des matraques ou du gaz poivré. Un certificat de police ou militaire peut être requis pour certaines fonctions de sécurité.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 11 Sécurité

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 11.1 : MESURES DE SÉCURITÉ

Les membres doivent évaluer les risques pour la sécurité et établir des mesures qui protègent les *travailleurs*, les *visiteurs* et le personnel employé par les *partenaires commerciaux* contre le vol de produits, les dommages ou la substitution de produits au sein des locaux et pendant les événements, les expositions et les *envois*.

Actions à entreprendre :

- Assurez-vous qu'un service de haute direction est responsable de la gestion de la sécurité, qui doit être prise en compte pour les travailleurs employés directement et indirectement, toutes les personnes qui entrent dans vos locaux et toutes celles qui participent aux activités commerciales (ou dont la sécurité est potentiellement menacée par celles-ci) en dehors de vos locaux (par exemple, pendant le transport, des événements ou des expositions).
- Établissez des processus permettant d'identifier les menaces de sécurité structurelles et émergentes et d'y répondre à différents niveaux par une gestion effective de la sécurité et, le cas échéant, un engagement de la communauté. Cela pourrait par exemple impliquer le développement :
 - de politiques et procédures de sécurité qui donnent clairement la priorité à la protection des personnes sur celle des produits ;
 - de formations pour les travailleurs sur les politiques et procédures de sécurité pertinentes ;
 - de procédures de contrôle interne pour détecter rapidement les vols, le cas échéant ;
 - de dispositifs de sécurité appropriés pendant les livraisons et pour la protection du personnel de sécurité impliqué dans le transport ;
 - de relations avec les forces de l'ordre locales, le cas échéant ;
 - d'un processus de concertation régulière avec les gouvernements hôtes et les communautés locales à propos de l'impact de la sécurité, le cas échéant.
- Protégez toujours les documents confidentiels relatifs à la sécurité et contrôlez-les strictement. Notez que même si l'accès aux détails de vos mesures de sécurité n'est pas accordé à vos auditeurs, ils peuvent toujours avoir recours à des entretiens et à l'observation pour déterminer si vos mesures de sécurité sont appropriées.
- Votre évaluation des risques doit prendre en compte :
 - l'ensemble des risques de sécurité (y compris les risques politiques, économiques, civils, sociaux et environnementaux, le cas échéant) ;
 - le risque de violence ;
 - le risque de violation des droits humains lié aux transferts d'équipements, le cas échéant.
- Vous pouvez aussi faire appel à des professionnels compétents pour réaliser une évaluation formelle des risques afin d'évaluer les risques pour la sécurité et de violations des droits humains. L'évaluation des risques doit s'appuyer sur des informations crédibles fournies par les parties prenantes concernées, y compris les groupes vulnérables, ainsi que sur des avis d'experts, des registres sur les droits humains du gouvernement hôte ou l'environnement politique local. L'approche adoptée, les données utilisées et les résultats de l'évaluation des risques, les mesures à prendre pour prévenir ou atténuer les risques identifiés et le suivi qui sera effectué pour garantir l'efficacité des mesures d'atténuation doivent être consignés dans un plan de gestion des risques.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 11 Sécurité

SÉCURITÉ ET GROUPES VULNÉRABLES

Les évaluations des risques pour la sécurité doivent prendre en compte les risques particuliers auxquels sont confrontés les groupes désavantagés et vulnérables. Cela comprend l'évaluation de l'impact potentiel que la mise en place de ces mesures de sécurité peut avoir sur ces groupes. Le personnel de sécurité peut rencontrer les groupes désavantagés et vulnérables de différentes manières : ils peuvent être les membres de la famille ou les membres de la communauté d'un employé et les victimes, les auteurs ou les témoins de crimes prétendus sur les biens de l'entreprise.

Lorsque vous développez des stratégies et des mesures de sécurité, veillez particulièrement à protéger les droits des enfants qui, en raison de leur jeune âge et de leur faiblesse physique, sont susceptibles d'être davantage exposés au risque de violence, d'intimidation et de harcèlement. Les services de sécurité ne doivent jamais se servir d'enfants pour effectuer des tâches, y compris pour l'approvisionnement en nourriture, la logistique, l'administration ou l'espionnage.

LGMS 11.2 : PERSONNEL DE SÉCURITÉ

Les membres doivent s'assurer que tout le personnel de sécurité respecte les *droits humains* et la dignité de tous et qu'il n'utilise la force qu'en cas d'absolue nécessité, de façon minimale et proportionnelle à la menace.

Actions à entreprendre :

- Développez une politique écrite ou un accord écrit à propos de la conduite du personnel qui :
 - met l'accent sur la nécessité de respecter les droits humains ;
 - définit les limites des activités de sécurité ;
 - décrit les procédures appropriées de gestion des problèmes et conflits liés à la sécurité ;
 - précise les conséquences des violations des droits humains.
- Prenez les mesures nécessaires au contrôle de la performance au regard de la politique et à la mise en œuvre d'enquêtes et d'actions disciplinaires.
- Certaines situations et activités peuvent impliquer la nécessité d'armer le personnel de sécurité, ce qui peut être déterminé par le service de sécurité selon sa propre évaluation des risques. Le cas échéant, assurez-vous que le personnel armé est formé correctement et détient les permis nécessaires conformément à la législation en vigueur.
- Ces exigences s'appliquent à toutes les fonctions de sécurité que vous sous-traitez à une tierce partie. Avant de faire appel à un service de sécurité tiers, dans le cadre de votre devoir de diligence, évaluez sa capacité à opérer dans le respect de votre politique définie. Dans tous les cas, intégrez votre politique de sécurité aux accords contractuels que vous concluez avec les services de sécurité tiers.
- Si vous engagez un fournisseur de sécurité tiers, la meilleure pratique consiste à l'encourager à adopter les pratiques de l'ICoCA.

1 Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'Homme, http://docs.wixstatic.com/ugd/f623ce_60604aa96d1c4bdccb633916da951f25.pdf

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 11 Sécurité

AUTRES BONNES PRATIQUES :

- Dispenser une formation initiale obligatoire au personnel de sécurité employé ou sous contrat avant son déploiement, ainsi qu'une formation continue de remise à niveau qui intègre les politiques et procédures du membre en matière de sécurité et de droits humains, les risques et contrôles, les législations en vigueur et la conduite attendue en ce qui concerne le respect des droits humains et l'utilisation appropriée de la force et des armes à feu.
- Tenir des registres sur les formations données à l'ensemble du personnel de sécurité.
- Mettre en œuvre des processus qui garantissent que l'utilisation des armes, notamment des armes à feu, est limitée à des fins d'autodéfense ou de défense d'autrui ou de biens contre une intrusion armée s'il existe une menace imminente de mort ou de blessure grave.
- Imposer des mesures disciplinaires appropriées pour prévenir et décourager les actes abusifs ou illégaux de la part du personnel de sécurité et les actes qui contreviennent aux politiques de l'entreprise en matière de règles d'engagement, de recours à la force et aux armes à feu ou de droits humains et à d'autres politiques pertinentes.
- Prendre des mesures appropriées pour atténuer les impacts sur les droits humains, les blessures ou les décès causés par les prestataires de services de sécurité et y apporter réparation.

LGMS 11.3 : CODE DE CONDUITE INTERNATIONAL DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ PRIVÉES

Les membres dont l'activité est de fournir des services de sécurité à la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie doivent être des membres certifiés de l'Association du code de conduite international (ICoCA).

Actions à entreprendre :

Les membres fournissant des services de sécurité privée doivent être certifiés par l'Association du code de conduite international (ICoCA). Votre statut de certification sera vérifié lors de votre audit. Si vous êtes en train d'obtenir la certification de l'ICoCA, une non-conformité mineure sera soulevée et la conformité sera vérifiée lors de votre prochain audit programmé.

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Avez-vous évalué les risques de sécurité et disposez-vous des mesures de sécurité appropriées en fonction de ces risques ?
- Les mesures de sécurité donnent-elles la priorité à la protection des personnes ?
- Le personnel de sécurité connaît-il le comportement qu'il doit adopter ?
- Si vous fournissez des services de sécurité privés, êtes-vous membre du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées ?

LGMS 11 Sécurité

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

[Centre de ressources sur les entreprises et les droits humains](#)[International Business Leaders Forum](#)[Association du code de conduite international \(ICoCA\)](#)[Comité international de la Croix Rouge \(CICR\). Centre de ressources](#)[Le Document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privées](#)[Entreprises diamantaires belges inscrites](#)

PUBLICATIONS

[OCDE, Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones \(2006\)](#)[OECD Watch, Fact Sheet 3: Assessing Adherence to the OECD Guidelines' Human Rights Provisions \(2007\)](#)[UNICEF, Child Rights and Security Checklist \(2017\)](#)[UNICEF, Child Rights and Security Handbook \(2018\)](#)

LGMS 12 Déclarations

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC, à l'exception de l'article 12.6 du LGMS, qui ne s'applique qu'aux membres qui vendent des produits directement aux consommateurs.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 12 Déclarations					
	12.1	12.2	12.3	12.4	12.5	12.6
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

Les consommateurs s'intéressent de plus en plus à la provenance de ce qu'ils achètent en exigeant une plus grande transparence et une meilleure compréhension de l'impact de leurs achats sur les personnes et la planète. Il est de plus en plus demandé aux entreprises dans la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie des informations sur les conditions dans lesquelles leurs articles ont été produits ou dans lesquelles elles se sont approvisionnées. En retour, elles font de plus en plus d'efforts pour comprendre leur propre chaîne d'approvisionnement et garantir que les matériaux qu'elles vendent ne contribuent pas aux conflits, au travail des enfants, aux violations des droits humains, à la destruction de l'environnement et à d'autres risques. Le secteur s'adapte en permanence à l'évolution des exigences des consommateurs, ce qui se reflète non seulement dans les pratiques des entreprises au niveau mondial, mais aussi dans les déclarations qu'elles font au sujet de leurs processus et de leurs produits.

Les déclarations relatives aux pratiques durables et éthiques contribuent aujourd'hui à donner un avantage concurrentiel à de nombreuses entreprises dans le monde, illustrant souvent aux consommateurs l'impact positif de leurs opérations. De nombreuses entreprises utilisent également les déclarations pour donner des détails sur leurs conclusions et garantir à leurs clients que les produits qu'elles vendent n'ont pas contribué à des impacts sociaux et environnementaux négatifs. Il est impératif que toutes les déclarations soient à la fois véridiques et représentatives des systèmes mis en place pour « concrétiser » la déclaration : des déclarations mensongères ou trompeuses présentent un risque significatif pour la réputation des entreprises et celle de l'industrie. La solidité des systèmes est essentielle à la crédibilité de cette déclaration.

La nécessité d'une plus grande transparence en matière de déclarations devient de plus en plus évidente, notamment au travers de la publication d'un nombre croissant de réglementations et de lignes directrices sectorielles visant à des déclarations exactes et vérifiables.

Par ailleurs, les attestations de provenance sont volontaires et le RJC ne demande pas à ses membres d'en faire. Si des attestations de provenance sont faites, elles doivent respecter les exigences de la présente disposition et faire l'objet d'un audit dans le cadre de l'audit du LGMS. Seules les déclarations dépassant les exigences du LGMS feront l'objet d'un audit en tant qu'attestation de provenance.

La présente section du LGMS a été conçue pour permettre à nos membres de définir leurs propres déclarations tout en garantissant que ces déclarations sont transparentes, bien documentées et qu'elles s'appuient sur des systèmes de gestion effectifs.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 12 Déclarations

Les attestations de provenance peuvent prendre différentes formes en fonction de la manière dont une entreprise opère et de l'engagement qu'elle souhaite prendre. Le LGMS couvre quatre scénarios principaux, ni exhaustifs ni mutuellement exclusifs, pour la réalisation d'attestations de provenance, lorsqu'une entreprise :

- retrace le matériau jusqu'à son origine dans la chaîne d'approvisionnement, par exemple par des factures de l'installation de production ou des systèmes qui ont recours à de nouvelles technologies comme la blockchain ;
- vérifie les sources ou les pratiques liées au matériau, par exemple en travaillant avec les fournisseurs pour obtenir des matériaux recyclés ;
- s'approvisionne en matériaux auprès de fournisseurs certifiés, en achetant par exemple auprès de fournisseurs certifiés PAS7000 ;
- vérifie les matériaux ou l'approvisionnement d'une autre manière, par exemple en allant au-delà des exigences du point **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque** en exerçant son devoir de diligence sur les impacts environnementaux liés à la production.

En raison des inquiétudes suscitées par l'écoblanchiment, de nombreux pays ont renforcé leur réglementation et/ou leur contrôle des déclarations liées à la durabilité, y compris les déclarations environnementales et sociales. Il est de plus en plus important que les membres du RJC veillent à ce que toutes les déclarations de pratiques relatives aux LGMS, COP et COC soient conformes à la législation en vigueur et aux exigences des normes du RJC.

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

La série de normes 14020 de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) fournit aux entreprises un ensemble de moyennes internationales mondialement reconnues et crédibles qui leur permettront de préparer leur étiquetage environnemental. Ces normes constituent une référence utile pour les déclarations et la manière de les communiquer, en particulier **ISO 14020:2023¹** Déclarations environnementales et programmes pour les produits – Principes et exigences générales, qui établit les principes généraux applicables aux déclarations environnementales et aux programmes de déclarations environnementales de produits. Les déclarations environnementales résultent de programmes de déclarations environnementales et comprennent les déclarations environnementales autodéclarées, les ecolabels, les déclarations environnementales de produits (EPD) et les communications sur l'empreinte écologique.

La norme ISO 14020 fait partie d'un ensemble de normes de la série ISO 14020. La norme ISO 14021:2016 Marquage et déclarations environnementaux – Autodéclarations environnementales (Étiquetage de type II) définit les règles applicables aux autodéclarations environnementales relatives aux produits, y compris les énoncés, les symboles et les graphiques. Elle définit également les termes couramment utilisés dans les déclarations environnementales et fournit des lignes directrices pour leur utilisation. Cette norme internationale décrit une méthodologie générale d'évaluation et de vérification des autodéclarations environnementales, ainsi que des méthodes spécifiques d'évaluation et de vérification des déclarations choisies dans son périmètre d'application. L'ISO 14021:2016 n'ignore pas, ne remplace pas et ne modifie pas les informations, déclarations ou étiquetages environnementaux imposés par la loi, ou toute autre exigence légale pertinente.

La norme ISO/TS 17033:2019 Déclarations éthiques et informations associées – Principes et exigences a été développée pour donner aux utilisateurs des principes et des exigences relatifs à l'élaboration et à la formulation de déclarations éthiques et à la fourniture d'informations associées, en particulier lorsque des normes spécifiques n'ont pas été élaborées, ou pour compléter des normes existantes.

¹ ISO 14020:2022 Déclarations environnementales et programmes pour les produits – Principes et exigences générales (2022), <https://www.iso.org/standard/79479.html>

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 12 Déclarations

LÉGISLATION NATIONALE

Les attestations de provenance sont une forme de représentation, elles peuvent être réglementées par les lois de protection des consommateurs qui interdisent les publicités fausses et mensongères (voir le point **LGMS 27 Informations sur les produits**).

La directive européenne sur les allégations écologiques vise à garantir que les déclarations environnementales faites par les sociétés au sujet de leurs produits ou services sont fiables, comparables et vérifiables dans l'ensemble de l'UE. Elle exige des entreprises qu'elles justifient leurs déclarations par des preuves et des données scientifiques, et interdit les allégations écologiques trompeuses.

Les guides écologiques de la FTC donnent des conseils aux équipes de marketing sur la manière de faire des déclarations environnementales véridiques et non trompeuses. Ils comprennent des principes et des exemples sur la manière d'étayer des déclarations telles que « recyclable », « biodégradable » et « neutre en carbone ». Notez que certains changements ont été apportés à la législation afin de ne plus autoriser les déclarations de type « neutre en carbone » ou « empreinte carbone négative » reposant sur la compensation des émissions de gaz à effet de serre.

Le code britannique des déclarations environnementales est un ensemble de lignes directrices élaborées par la Competition and Markets Authority (CMA) afin d'aider les entreprises à s'assurer que leurs déclarations environnementales sont exactes, claires et non trompeuses. Lancé en septembre 2021, le code vise à protéger les consommateurs de l'« écoblanchiment » et à promouvoir une communication honnête sur l'impact environnemental des produits et services.

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 12.1 : VÉRIFIER L'APPLICABILITÉ

Les membres doivent vérifier s'ils ont fait des *déclarations* visées par la présente disposition et qui concernent :

- l'adhésion au RJC
- la certification RJC
- les *attestations de provenance* sur des matériaux produits en laboratoire ou des articles contenant des matériaux produits en laboratoire
- les *déclarations* liées aux produits ou les déclarations *commerciales*
- les *déclarations* relatives à la durabilité sur les membres ou leurs produits, services et/ou pratiques en lien avec le périmètre des normes RJC

Actions à entreprendre :

- Déterminez si la présente disposition s'applique à vous en examinant toute documentation liée à la publicité, à la commercialisation ou à la vente ainsi que les factures des produits et tout autre type de communications afin de savoir si vous faites des déclarations telles que définies dans les sections A et B (consultez également l'encadré « Exemples de déclarations »).
- Si vous êtes une grande entreprise, coordonnez votre examen avec tous les départements afin de ne pas manquer une déclaration. Les questions suivantes peuvent être incluses :
 - Des clients ont-ils des exigences spécifiques relatives à leurs produits ou matériaux ?
 - À qui l'équipe marketing parle-t-elle avant de développer le matériel promotionnel ?
- Si votre examen conclut que la présente disposition ne s'applique pas à vous, documentez les résultats et faites-les approuver par le haut responsable compétent. Ajoutez des détails sur les matériaux qui ont été vérifiés et les collègues qui ont été contactés.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 12 Déclarations

LGMS 12.2 : SYSTÈMES

Les membres qui font une ou plusieurs *déclarations*, que ce soit à d'autres entreprises, au *consommateur* final ou au public, doivent disposer de *systèmes* de gestion qui :

- garantissent que les *déclarations* sont conformes à la *législation en vigueur*, qu'elles sont véridiques et qu'elles sont étayées par des preuves.
- garantissent que les *travailleurs* chargés d'implémenter les *déclarations*, et de répondre aux demandes relatives aux *déclarations*, sont formés, comprennent les *déclarations* et peuvent les expliquer correctement.
- transmettent des informations aux fournisseurs, aux *clients*, aux *consommateurs* finaux ou aux membres du public qui posent des questions sur une déclaration.
- révoquent les *déclarations* jugées trompeuses, mensongères ou invérifiables, prennent des actions correctives pour éviter qu'elles ne se reproduisent et informent les *personnes ou groupes touchés* des *déclarations* révoquées et des actions correctives.

Actions à entreprendre :

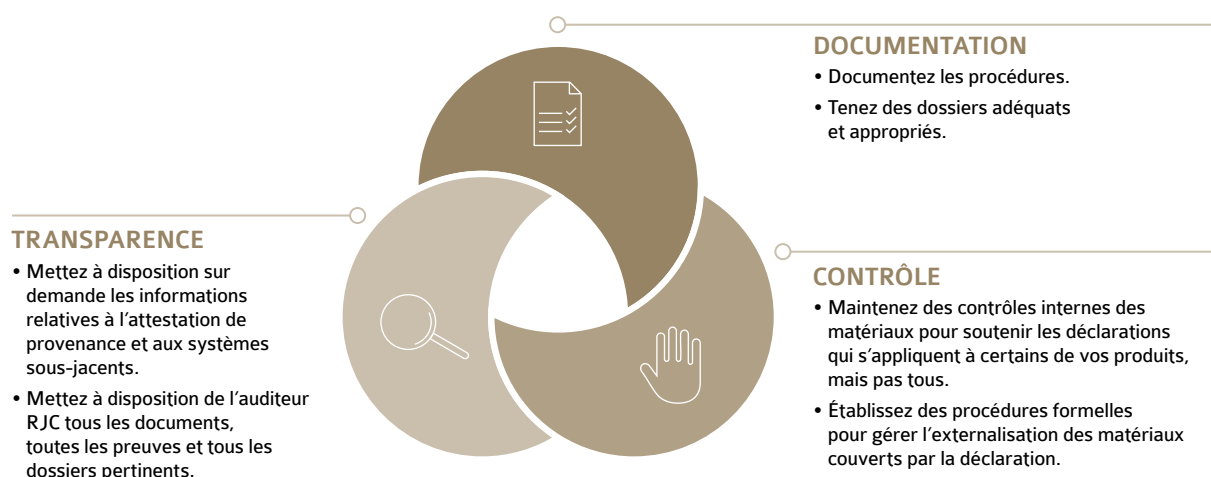
Pour la disposition LGMS 12.2a Systèmes :

- Si vous avez l'intention de faire des déclarations, vous devez mettre en place un système de gestion pour garantir que les déclarations sont véridiques et vérifiables à l'aide de preuves objectives. Envisagez d'intégrer ces systèmes de gestion des déclarations conformément aux exigences de la disposition **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion**.
- Des déclarations peuvent être présentées dans vos rapports publics, comme le prévoit le point **LGMS 3 Établissement de rapports**. Les informations contenues dans les lignes directrices de la GRI ou de l'ESG concernant l'établissement de rapports (référencées dans le Guide au point **LGMS 3 Établissement de rapports**) aident à déterminer les preuves nécessaires pour étayer ce type de déclarations.
- Si vous faites une déclaration, vous devez être en mesure de l'étayer avec un système de gestion sous-jacent adapté à celle-ci, c'est-à-dire un système qui garantit le respect continu de la déclaration (consultez l'Encadré « Exemples de déclarations »).
- Vous pouvez faire des déclarations relatives à une ou plusieurs normes sectorielles existantes. Vous n'êtes cependant pas tenu d'adopter des normes sectorielles en particulier et vous pouvez choisir de développer vos propres systèmes internes. Dans ce cas, soyez transparents de façon à ce que votre système soit clair et à la disposition du public.
- Soyez vigilant lorsque vous utilisez des mots relatifs aux ESG, comme « éthique », « responsable » ou « durable », définissez clairement le terme dans le libellé de la déclaration elle-même chaque fois que vous l'employez. La norme ISO/TR 17033 fournit des indications supplémentaires sur la manière de faire de telles déclarations et sur les données ou éléments nécessaires à des fins de transparence et d'exactitude.
- Notez que vous pouvez faire des déclarations même si elles ne s'appliquent qu'à une partie de vos matériaux. Cette information doit être claire dans la déclaration. Cela signifie que vous devez utiliser des expressions comme « sur demande », « nous pouvons proposer... » ou « au moins 95 % de nos diamants... ».
- Il est important que vous communiquiez aux clients les modifications que vous apportez aux déclarations, et, lorsqu'une modification est significative ou qu'une nouvelle déclaration est faite, cela doit faire dès que possible l'objet d'un audit.
- Les systèmes doivent comprendre des procédures, la tenue des dossiers et des contrôles internes des matériaux (consultez la Figure 13).

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 12 Déclarations

FIGURE 13. SYSTÈMES VISANT À GARANTIR DES DÉCLARATIONS VALIDES



Pour la disposition LGMS 12.2b Formation :

- Identifiez le personnel qui a besoin d'une formation (par exemple, celui qui produit les déclarations, celui qui fait partie des systèmes sous-jacents).
- Mettez au point des documents appropriés et établissez des procédures claires pour le personnel en formation. Tenez un registre et des dossiers de chaque session de formation (y compris les feuilles de présence et les certificats, qui doivent tous deux fournir des informations probantes aux auditeurs).
- Nommez un ou plusieurs responsables qui superviseront le programme de formation.
- Assurez-vous que les employés aient accès à la documentation pertinente sur toutes vos déclarations.

Pour la disposition LGMS 12.2c Transparence :

- Cette exigence ne vise pas à limiter votre capacité à résumer les déclarations à des fins commerciales. Le respect de la présente disposition ne signifie pas que vous devez utiliser les mots exacts approuvés par l'auditeur chaque fois que vous souhaitez parler de votre déclaration. Vous devez cependant veiller à ce que le sens ne soit pas changé.
- Vos parties prenantes doivent être en mesure d'obtenir plus d'informations sur toutes vos déclarations simplement sur demande (en tenant dûment compte des informations confidentielles). Ne faites pas de déclarations qui ne peuvent être étayées que par l'utilisation d'informations confidentielles.
- Il peut être utile d'établir une liste de toutes vos déclarations et des systèmes qui y sont liés. Cette liste permettra de garantir que les messages sont exacts lorsque vous communiquez avec vos clients ou que vous répondez à des demandes d'informations. Si elles sont disponibles au point de vente et/ou sur votre site web, cela vous permettra également de satisfaire aux exigences du point LGMS 12.6.
- Veillez à ce que votre mécanisme de gestion des griefs et des plaintes, conformément au point **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion** (voir le « modèle de mécanisme de gestion des griefs » au point LGMS 2), soit accessible à toute partie prenante déposant une plainte ou demandant des éclaircissements sur vos déclarations.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 12 Déclarations

Pour la disposition LGMS 12.3d Révocation des déclarations :

- Dès que vous découvrez qu'une déclaration comporte une erreur, qu'elle n'a pas été vérifiée, qu'elle n'est plus valable ou qu'elle est mensongère ou trompeuse, vous devez mettre en œuvre des mesures correctives qui peuvent également vous obliger à révoquer la déclaration.
- Vous devez faire une déclaration publique pour clarifier l'erreur ou l'allégation mensongère et trompeuse auprès de toutes les parties prenantes concernées.
- Si vous émettez une déclaration nouvelle ou révisée, n'oubliez pas qu'elle doit être validée conformément aux exigences du point LGMS 12.2.

DÉCLARATIONS RELATIVES À DES QUESTIONS COUVERTES PAR LE LGMS

Les déclarations relatives au respect du LGMS feront l'objet d'un audit dans le cadre de la disposition pertinente du LGMS et ne seront pas certifiées comme des attestations de provenance. Sont comprises les déclarations sur :

- l'approvisionnement conforme au Guide OCDE (en conformité avec le point **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque**) ;
- la vérification en vue de détecter les diamants produits en laboratoire non déclarés ou les déclarations selon lesquelles les diamants sont « naturels » (conformément au point LGMS 28.3).

Les déclarations relatives à la qualité des produits, au lieu de fabrication ou à d'autres informations similaires ne sont pas considérées comme des attestations de provenance selon la présente disposition et ne feront pas l'objet d'un audit. Cela inclut les déclarations telles que « Fait en (pays) », qui nécessitent un lieu de fabrication spécifique.

DÉCLARATIONS RELATIVES À DES QUESTIONS COUVERTES PAR LE COP

Pour les membres certifiés COP, les déclarations relatives au respect du COP feront l'objet d'un audit dans le cadre de la disposition pertinente du COP et ne seront pas certifiées comme des attestations de provenance. À l'instar de ce qui précède pour le LGMS, le COP comprend des déclarations liées aux dispositions 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque et 29 Informations sur les produits. Le COP comprend également les déclarations relatives au point COP 30. Consultez la norme COP pour obtenir plus de détails.

DÉCLARATIONS RELATIVES À DES QUESTIONS COUVERTES PAR LE COC

Pour les membres certifiés COC, les déclarations relatives au respect du COC feront l'objet d'un audit dans le cadre de la disposition pertinente du COC et ne seront pas certifiées comme des attestations de provenance. Sont comprises les déclarations sur :

- l'approvisionnement ou la production de matériaux certifiés COC ;
- la mise en place de systèmes efficaces de séparation des matériaux COC et non COC.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 12 Déclarations

EXEMPLES DE DÉCLARATIONS

Déclarations liées à l'adhésion

- [Nom du membre] est membre du Responsible Jewellery Council (RJC) et soutient pleinement la vision du RJC en faveur d'une chaîne d'approvisionnement mondiale responsable qui favorise la confiance dans l'industrie mondiale de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie [Lien vers la page du membre sur le site web du RJC].
- [Nom du membre] a rejoint le RJC en [année]. [Lien vers la page du membre sur le site web du RJC].

Déclarations liées à la certification

- [Nom du membre] est membre du Responsible Jewellery Council (RJC). Nous nous sommes engagés à obtenir la certification au titre de la norme relative aux matériaux produits en laboratoire pour soutenir les pratiques responsables dans l'industrie de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie. [Lien vers la page du membre sur le site web du RJC].
- [Nom du membre] est membre du Responsible Jewellery Council (RJC). Nous nous efforçons d'obtenir la certification au titre de la norme relative aux matériaux produits en laboratoire d'ici [date pertinente, par exemple, dans les deux ans qui suivent l'adhésion au RJC, ou une date cible interne]. [Lien vers la page du membre sur le site web du RJC].
- [Nom du membre] est certifié au titre de la norme relative aux matériaux produits en laboratoire (LGMS) du Responsible Jewellery Council (RJC) et notre certification LGMS est valable jusqu'au [saisissez la date d'expiration telle qu'elle apparaît sur le certificat] [Lien vers la page du membre sur le site web du RJC].
- Chez [nom du membre], nous nous engageons à adopter des pratiques responsables et durables. C'est pourquoi nous sommes certifiés conformes à toutes les dispositions applicables de la norme relative aux matériaux produits en laboratoire (LGMS) du Responsible Jewellery Council (RJC). Le périmètre de notre certification LGMS couvre [saisissez le périmètre tel qu'il apparaît sur le certificat] et est valable jusqu'au [saisissez la date d'expiration telle qu'elle apparaît sur le certificat] [Lien vers la page du membre sur le site web du RJC].

Déclarations relatives à l'approvisionnement responsable des matériaux du COC du RJC

- En 2024, nous [nom du membre] nous sommes approvisionnés en matériaux COC du RJC [ou vous pouvez préciser quel matériau, par exemple, or, argent, etc.] à hauteur de [x kg/tonnes]. Ce matériau COC a été produit dans une chaîne d'approvisionnement entièrement constituée de membres certifiés du RJC.
- En 2024, [x %] de notre production totale était constituée de matériaux COC du RJC [ou vous pouvez préciser quel matériau, par exemple, or, argent, etc.] provenant d'une chaîne d'approvisionnement ininterrompue de membres certifiés du RJC.

Déclarations relatives au développement durable ou aux ESG lors de la vente aux consommateurs finaux

- Au point de vente et/ou sur votre site web : « Nous vendons des diamants produits en laboratoire de manière responsable, provenant d'entreprises certifiées au titre de la norme LGMS du RJC. »

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 12 Déclarations

EXEMPLES DE DÉCLARATIONS

Déclarations inacceptables

- [Nom du membre] *est membre du Responsible Jewellery Council (RJC). Notre adhésion signifie que* [par exemple, nous avons un comportement responsable ou durable ou vert ou un excellent bilan en matière de droits humains – en d'autres termes, toute déclaration relative à la performance, lorsque la certification RJC n'a pas été obtenue].

Voici des exemples de déclarations liées aux produits inacceptables :

- *Nos matériaux produits en laboratoire sont neutres en carbone, car nous utilisons de l'énergie renouvelable* – Il est peu probable que ce seul argument suffise à appuyer une telle déclaration, étant donné la quantité d'énergie utilisée pour la production et les émissions associées découlant de l'approvisionnement et du traitement des matières premières, du rejet de gaz de procédé, de la taille et du polissage, de la logistique, etc. Lorsque vous revendiquez la neutralité carbone, vous devez être en mesure de présenter une analyse complète du cycle de vie prenant en compte toutes les activités pertinentes.
- *Nos produits de bijouterie-joaillerie consomment moins d'énergie et produisent moins d'émissions de gaz à effet de serre, car nous utilisons des matériaux recyclés* – De telles déclarations comparatives ne sont permises que si vous avez effectué une analyse complète du cycle de vie en utilisant des informations crédibles qui ont été vérifiées, y compris pour tous les matériaux recyclés et leur origine, et pas seulement lorsqu'ils réintègrent la chaîne d'approvisionnement.
- *Nos produits de bijouterie-joaillerie utilisent des pierres produites en laboratoire qui constituent une meilleure solution, car les pierres naturelles sont plus coûteuses* – Il n'est pas possible de faire des déclarations subjectives de la sorte, car il n'y a pas de preuves vérifiables à l'appui et aucun détail spécifique n'est fourni.
- *Nos articles de bijouterie-joaillerie utilisent des pierres produites en laboratoire qui sont meilleures que les pierres naturelles, car elles ne proviennent pas de zones de conflit* – Celle-ci est similaire à la déclaration irrecevable précédente. Elle ne repose sur aucune base vérifiable et manque de détails spécifiques.

Note

N'oubliez pas que la certification relative au LGMS ne permet pas, à elle seule, de faire des déclarations sur les matériaux produits en laboratoire ou sur les articles de bijouterie-joaillerie et d'horlogerie. Les déclarations ne peuvent porter que sur des pratiques ou des processus spécifiques liés au LGMS et au périmètre de certification du membre.

LGMS 12.3 : ATTESTATIONS DE PROVENANCE

Les membres qui produisent une ou plusieurs *attestations de provenance* doivent s'assurer que :

- les *attestations* sont claires et sans équivoque et ne sont pas trompeuses.
- les *attestations* sont transparentes et comportent des déclarations sur les *systèmes* sous-jacents et des preuves vérifiables qui permettent de les étayer.
- toutes les *attestations de provenance* sont vérifiées de manière indépendante au cours d'un audit RJC et font l'objet d'un examen par le RJC.
- dans les cas où une *attestation de provenance* existante vérifiée par le RJC n'est plus valide ou véridique en raison d'un changement au sein des *opérations* du membre ou d'autres facteurs externes, il met en œuvre des actions conformément au point LGMS 12.2d et notifie par écrit à son organisme de certification et au RJC, dans un délai de sept jours ouvrables, les informations relatives à la situation et les éléments de preuve associés attestant des actions prises.
- lorsque la certification au titre du LGMS a été obtenue, toute nouvelle *attestation de provenance* ou modification d'une *attestation de provenance* existante ayant été validée doit être vérifiée et examinée conformément au point LGMS 12.3c.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 12 Déclarations

Actions à entreprendre :

- Si vous faites une attestation de provenance, vous devez être en mesure de l'étayer avec un système de gestion sous-jacent adéquat pour l'attestation, c'est-à-dire un système qui garantit que vous pourrez toujours respecter votre attestation (consultez l'Encadré « Exemples d'attestations de provenance »).
- Seules les déclarations dépassant les exigences du LGMS feront l'objet d'un audit en tant qu'attestation de provenance.
- Les systèmes doivent comprendre des procédures, la tenue de registres et des contrôles internes des matériaux, conformément à l'exigence énoncée au point LGMS 12.2 ci-dessus.
- Si un membre certifié du RJC fait une attestation de provenance qui n'est pas vérifiée durant un audit RJC, les parties prenantes peuvent formuler une plainte au moyen du mécanisme de gestion des plaintes du RJC.
- Si vous souhaitez faire une nouvelle attestation de provenance et que vous n'avez pas réservé d'audit dans les six mois qui suivent la demande de provenance, vous devez prendre des dispositions pour qu'un audit supplémentaire ait lieu (voir le Manuel de certification des membres).
- Dans le cadre de cette disposition, outre les étapes ci-dessus, les lignes directrices du point 12.1 s'appliquent également.

EXEMPLES D'ATTESTATIONS DE PROVENANCE

Bonne pratique

- « *Sur demande, nous pouvons nous approvisionner en pierres produites en laboratoire au Canada, en les achetant directement auprès d'une installation de production canadienne.* » Cette entreprise s'engage à acheter (et à vendre) des diamants produits en laboratoire canadiens (la promesse) en les achetant directement auprès de l'installation de production (la façon dont elle réalise la promesse). Les clients peuvent obtenir plus d'informations sur l'installation de production sur demande.
 - « *Nous vendons uniquement des diamants produits en laboratoire recyclés. Le devoir de diligence que nous exerçons sur nos fournisseurs le confirme.* » Cette entreprise donne des détails dans son attestation de provenance sur la façon dont elle vérifie que les diamants qu'elle vend sont recyclés.
 - « *Nous vendons des diamants produits en laboratoire de manière responsable, car nous nous approvisionnons auprès d'entreprises certifiées au titre de la norme LGMS du RJC.* » Cette entreprise s'engage à vendre des diamants produits en laboratoire qui sont certifiés au titre d'un système (la promesse) et peut le faire parce qu'elle est certifiée au titre du système (la façon dont elle réalise la promesse). Les clients doivent être en mesure d'obtenir plus d'informations sur la norme LGMS du RJC à l'aide de liens en ligne.
- « Tous nos diamants produits en laboratoire proviennent de [pays x], dans le cadre du [insérez le programme de traçabilité] qui permet de suivre les diamants depuis leur point d'origine. »

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 12 Déclarations

EXEMPLES D'ATTESTATIONS DE PROVENANCE

Mauvaise pratique

- « *Nous nous approvisionnons en matériaux de manière responsable.* » La promesse de cette déclaration n'est pas claire (elle est vague) et ne précise pas la façon dont la promesse est réalisée (les systèmes ou exigences mis en place).
- « *Nous nous approvisionnons en pierres produites en laboratoire de manière responsable d'après les assurances écrites de nos fournisseurs.* » Cette déclaration n'explique pas les critères qui déterminent un « *approvisionnement responsable* ».
- « *Nous testons 100 % de nos pierres et elles sont toutes produites en laboratoire.* » ou « *D'après les assurances écrites de nos fournisseurs, nos pierres sont produites en laboratoire.* » Les déclarations couvrant les actions visant à éviter l'achat et la vente de matériaux non déclarés font l'objet du point LGMS 27 Informations sur les produits.

Déclarations relatives à la traçabilité

De nombreuses nouvelles technologies permettant de tracer les matériaux ont vu le jour ces dernières années, par exemple la blockchain et l'identification par radiofréquence (RFID), qui sont toutes deux de plus en plus utilisées pour tracer les matériaux dans la chaîne d'approvisionnement.

Si vous faites des déclarations relatives à la traçabilité en utilisant ces types de systèmes, vous devez garantir qu'ils sont crédibles et transparents. Cela implique de vérifier que vous réalisez une vérification ou un examen technique suffisant du système.

LGMS 12.4 : DÉCLARATIONS LIÉES AUX PRODUITS

Les membres qui produisent une ou plusieurs *déclarations* liées aux produits doivent s'assurer que les *déclarations* produites ne sont pas trompeuses et qu'elles peuvent être vérifiées. Cela comprend les *déclarations* liées à l'approvisionnement responsable, à l'environnement et à la durabilité.

Actions à entreprendre :

- Si vous faites des déclarations liées aux produits, celles-ci doivent :
 - être précises, ne pas induire en erreur et ne pas risquer de donner lieu à des interprétations erronées ;
 - être justifiées et vérifiables ;
 - être pertinentes et spécifiques aux produits concernés ;
 - être présentées de manière à indiquer clairement si la déclaration s'applique au produit complet, ou seulement à un composant du produit, à son emballage, ou à un élément d'un service ;
 - être transparentes sur la manière dont la déclaration est élaborée (par exemple, exigences et critères spécifiés, paramètres déclarés, documents de Règles de définition des catégories de produits, méthodes de calcul et de test) ;
 - prendre en considération toutes les étapes pertinentes du cycle de vie du produit ;
 - Note 1 – Cela ne signifie pas nécessairement qu'une analyse du cycle de vie doit être réalisée.
 - Note 2 – Les autodéclarations ne concernent souvent qu'une seule étape du cycle de vie de l'article.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 12 Déclarations

- être présentées d'une manière qui ne laisse pas entendre que l'article est approuvé ou certifié par une organisation tierce, lorsque ce n'est pas le cas ;
- s'accompagner d'informations complémentaires facilement accessibles ;
- en cas de déclaration comparative, être spécifiques et indiquer clairement sur quoi repose la comparaison ;
- si elles reposent sur un aspect préexistant, mais précédemment non déclaré, être présentées de manière à ne pas laisser croire au public visé que la déclaration est basée sur une modification récente du produit ;
- être réévaluées et mises à jour si nécessaire pour refléter les changements technologiques, les produits concurrents ou d'autres circonstances qui pourraient avoir une incidence sur l'exactitude de la déclaration.
- Les déclarations relatives aux produits et toutes les informations qui les accompagnent ne doivent pas :
 - être reformulées en utilisant une terminologie différente pour sous-entendre plusieurs avantages au sein d'une même déclaration ;
 - suggérer, soit directement, soit implicitement, une amélioration comparative qui n'existe pas ou qui est surestimée ;
 - être formulées si, malgré leur véracité, elles sont susceptibles d'être mal interprétées par les destinataires ou sont trompeuses en raison de l'omission de faits pertinents ;
 - être formulées si elles sont fondées sur l'absence d'ingrédients ou de caractéristiques qui n'ont jamais été associés à cette catégorie de produits.
- Les membres du RJC doivent tenir compte de ce qui précède lorsqu'ils font des déclarations comparatives, par exemple lorsqu'ils affirment que « notre produit a moins d'impact sur le changement climatique » ou que « notre produit contient plus de matières recyclées ». Lorsque vous faites une déclaration comparative, vous devez disposer de données sur le produit ou le système de référence servant à la comparaison. Pour qu'une déclaration comparative soit valable, le produit ou le système de référence doit être le même que celui qui est présenté comme « meilleur ». Les membres doivent connaître la législation pertinente en matière de déclarations comparatives et veiller à s'y conformer.
- Toutes les déclarations relatives aux matériaux recyclés doivent être conformes au point LGMS 12.3 Attestations de provenance.

LGMS 12.5 : UTILISATION DU LOGO RJC

Les membres doivent veiller à ce que toute utilisation du logo du RJC, y compris en association avec des *articles de bijouterie-joaillerie*, respecte les règles d'utilisation du logo, des marques de commerce et de la propriété intellectuelle.

Actions à entreprendre :

- Si vous utilisez le logo du RJC, vous devez respecter les règles et les lignes directrices du document sur l'utilisation du logo des membres certifiés du RJC (RJC Certified Member Logo Usage document), disponible sur le [portail destiné aux membres](#) ou contacter directement le RJC.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 12 Déclarations

LGMS 12.6 : PROTECTION DES CONSOMMATEURS

Les membres qui vendent des produits directement aux *consommateurs* doivent mettre à disposition sur le point de vente et sur leur site web davantage de détails sur les *déclarations*, y compris des données permettant de vérifier les *déclarations*, et les *systèmes* mis en place pour les concrétiser.

Actions à entreprendre :

- Cette disposition s'applique lorsque les membres qui vendent directement aux consommateurs. Le point de vente peut être un magasin physique ou en ligne, par exemple un site web.
- Si vous vendez directement aux consommateurs, vos déclarations doivent être véridiques, claires et transparentes. Veillez particulièrement à éviter la confusion dans la façon dont vous formulez vos déclarations et assurez-vous que vos clients ont accès à toutes les informations dont ils peuvent avoir besoin au point de vente pour prendre leur décision d'achat.
- Vous pouvez choisir de fournir des informations supplémentaires sur votre site web ou afficher des informations à l'aide d'un code QR auquel le consommateur final peut accéder.
- Lorsqu'ils achètent votre produit, les consommateurs doivent être en mesure de comprendre toutes les déclarations que vous faites et les mesures que vous prenez pour les respecter. Cela signifie que vous devez communiquer vos déclarations de manière claire et compréhensible au point de vente à l'aide, par exemple, d'un résumé de haut niveau de vos systèmes ou d'autres documents (cf. les dispositions 12.2a et 12.2c).
- Vous pouvez combiner les déclarations au point de vente et en ligne afin de garantir que les consommateurs possèdent toutes les informations dont ils ont besoin lorsqu'ils achètent vos produits. Par exemple :
 - Au point de vente : « 100 % de l'énergie utilisée pour la production de nos diamants en laboratoire est renouvelable, conformément à la certification OFGEM. »
 - Sur votre site web : « Nous définissons l'énergie renouvelable comme un ensemble d'énergies provenant de sources naturelles qui se renouvellent naturellement et continuellement, comme le vent, l'eau ou le soleil. Nous nous approvisionnons à 100 % auprès de fournisseurs certifiés par le système REGO (Renewable Energy Guarantees of Origin) de l'OFGEM pour produire exclusivement de l'énergie renouvelable [insérez le lien]. »
- Envisagez d'ajouter un lien vers votre page RJC sur votre site web ainsi que les documents de vente de façon à ce que les consommateurs puissent eux-mêmes vérifier les certificats et le statut de membre.

✓ POINTS À VÉRIFIER

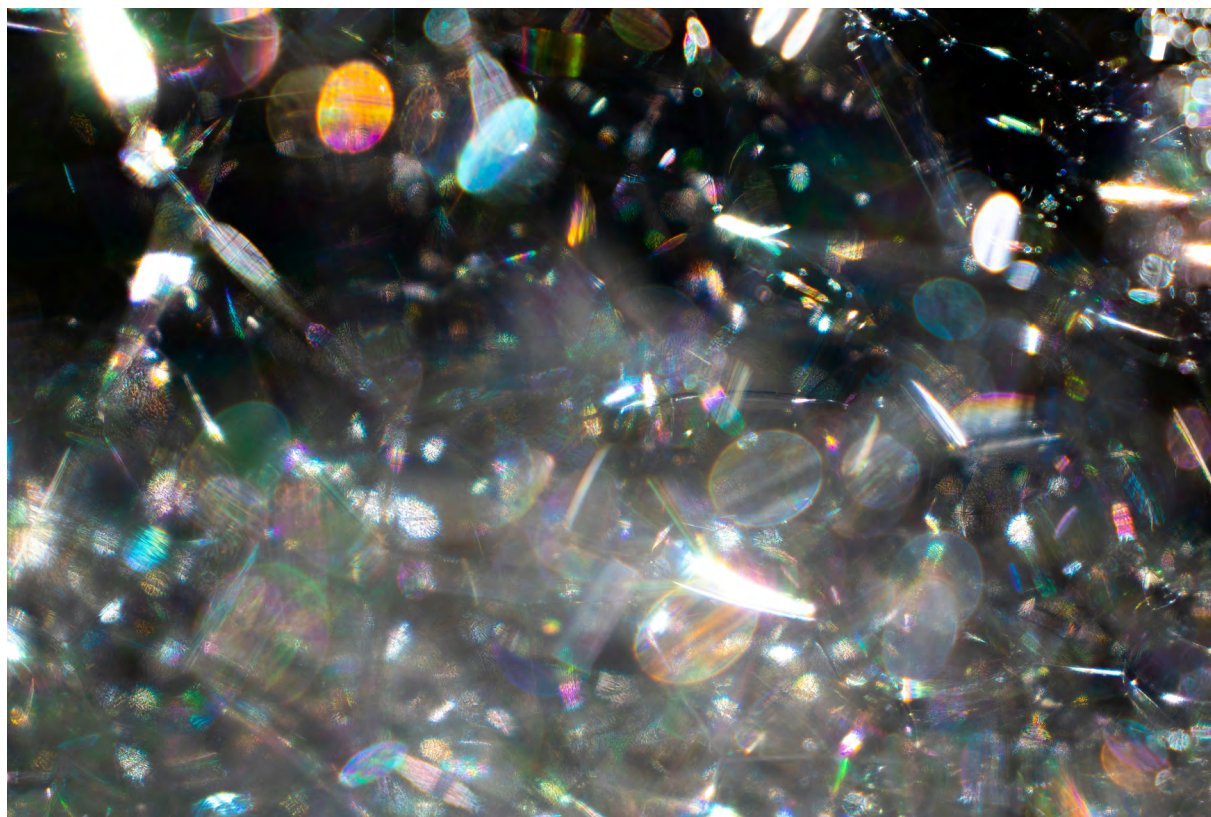
- Avez-vous confirmé si vous faites ou non des déclarations ? Pouvez-vous le prouver ?
- Si vous faites des déclarations, disposez-vous de systèmes permettant de garantir qu'elles sont véridiques et étayées ?
- Disposez-vous de procédures permettant de vérifier la façon dont vous réalisez la promesse de la déclaration ?
- Si vous faites plusieurs déclarations, ou des déclarations qui ne s'appliquent qu'à certains de vos produits, disposez-vous de contrôles permettant de protéger l'intégrité des matériaux ?
- Formez-vous les employés concernés sur les déclarations que vous faites ?
- Pouvez-vous montrer aux clients qu'ils peuvent accéder à davantage d'informations sur la signification de vos déclarations ?
- Disposez-vous d'un mécanisme opérationnel de gestion des plaintes ?

LGMS 12 Déclarations

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

≡ SITES WEB

- [Normes ISO Déclarations environnementales et programmes pour les produits](#)
- [ISO 14020:2022 Déclarations environnementales et programmes pour les produits – Principes et exigences générales \(2022\)](#)
- [ISO 14021:2016 Déclarations environnementales et programmes pour les produits – Autodéclarations environnementales](#)
- [ISO 14024:2018 Déclarations environnementales et programmes pour les produits – Écolabels](#)
- [ISO 14025:2006 Déclarations environnementales et programmes pour les produits – Déclarations environnementales de produits](#)
- [ISO 14026:2017 Déclarations environnementales et programmes pour les produits – Communications d'empreinte](#)
- [ISO TR 14027:2017 Déclarations environnementales et programmes pour les produits – Règles relatives aux catégories de produit](#)
- [Sustainability Claims Good Practice Guide](#)



LGMS 13 Conditions générales de travail

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 13 Conditions générales de travail				
	13.1	13.2	13.3	13.4	13.5
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓
Taillleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

La relation de travail est le lien légal qui unit les employeurs et les employés. Elle existe lorsqu'une personne effectue un travail ou fournit un service selon certaines conditions en échange d'une rémunération. L'instrument juridique correspondant est le contrat de travail, qui doit être formalisé par écrit et donné aux employés pour leurs archives personnelles et à titre de référence.

C'est par la relation de travail, quelle que soit sa définition contractuelle, que des droits et des obligations réciproques sont créés entre l'employé et l'employeur. Cette relation est également le vecteur principal pour que les travailleurs accèdent à des droits et des avantages liés à l'emploi définis par les lois de sécurité sociale ou du travail. La tenue de registres corrects sur les avantages et les droits des employés est un aspect essentiel du rôle de l'employeur, qui doit garantir que les droits et les avantages des travailleurs sont respectés.

La relation de travail traditionnelle était à l'origine établie dans le cadre d'un travail à temps plein pour un employeur unique, au titre d'un contrat de travail valable pour une durée limitée, incluant une protection contre tout renvoi injustifié. Au cours des 30 dernières années, de nouveaux modes d'emploi sont apparus dans l'économie mondiale. On a notamment observé une augmentation des contrats à durée déterminée et d'autres arrangements contractuels selon lesquels les travailleurs ne sont pas des employés à strictement parler. Certains de ces travailleurs, en particulier les travailleurs migrants et à domicile, bénéficient souvent d'une protection plus faible au titre des lois de sécurité sociale ou du travail.

Des arrangements de travail abusifs ont également vu le jour, tels que des systèmes d'apprentissage frauduleux, où les travailleurs reçoivent un salaire réduit ou moins d'avantages au cours d'une « période de formation », sans intention réelle de l'employeur de transmettre des compétences ou de fournir un emploi régulier ou continu par la suite.

Les contrats à domicile, les contrats à durée déterminée successifs, les contrats d'apprentissage, les contrats de sous-traitance et les contrats de fourniture de main-d'œuvre peuvent tous être utilisés avec légitimité dans le cadre de relations de travail s'ils sont permis par la loi et documentés de manière adéquate et s'ils n'ont pas pour but d'exploiter les travailleurs. Cependant, ils présentent un risque plus élevé de non-conformité avec les obligations légales envers les travailleurs. Le LGMS ne restreint pas de manière excessive l'application générale de tels arrangements de travail. Néanmoins, au titre du LGMS, ils ne peuvent être appliqués dans le but d'éviter des obligations en matière de travail et de sécurité sociale, ni sur des périodes prolongées pour couvrir des tâches continues et routinières nécessaires au fonctionnement de l'organisation.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 13 Conditions générales de travail

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

En 2006, au vu du nombre croissant de travailleurs dont la relation de travail ne fournit pas de protection, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté la Recommandation sur la relation de travail R198. Celle-ci fournit aux pays des lignes directrices pour réformer la législation et les pratiques nationales afin de protéger les travailleurs contre le contournement d'obligations par le biais d'arrangements contractuels ou d'autres arrangements légaux.

LÉGISLATION NATIONALE

Les législations et les réglementations nationales, de même que les conventions collectives, garantissent des protections aux travailleurs. Elles aident également à lutter contre la discrimination dans les conditions d'emploi par des exigences de divulgation obligatoires (consultez l'Encadré « Réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes »). Il est essentiel de se tenir à jour sur les exigences légales relatives aux contrats de travail, les attentes en matière de relation employeur-employé et les exigences liées à l'établissement de rapports dans toutes les juridictions des opérations.

RÉDUIRE LES ÉCARTS SALARIAUX ENTRE HOMMES ET FEMMES AU ROYAUME-UNI

Partout dans le monde, dans divers secteurs, les femmes sont généralement moins payées que les hommes. La différence entre la rémunération moyenne des hommes et des femmes dans la vie active est souvent appelée « écart salarial entre hommes et femmes ».

En 2017, le Royaume-Uni a mis en place pour la première fois une obligation de divulgation de l'écart salarial entre hommes et femmes. Au titre de cette nouvelle législation, les organisations basées au Royaume-Uni de 250 employés ou plus doivent publier et communiquer des données spécifiques concernant l'écart salarial entre hommes et femmes, incluant :

- l'écart salarial horaire moyen et médian ;
- l'écart salarial des bonus moyen et médian ;
- la proportion d'hommes et de femmes dans chaque quartile de rémunération ;
- la proportion d'hommes et de femmes qui reçoivent des bonus.

Ces données fournissent des informations sur la différence de rémunération moyenne entre hommes et femmes à travers une organisation, quel que soit le poste. Une entreprise peut en effet payer les hommes et les femmes de manière égale pour un travail équivalent, mais présenter malgré tout un écart salarial entre hommes et femmes significatif si elle emploie davantage d'hommes aux postes de direction.

Source :

- [Gouvernement du Royaume-Uni, Gender Pay Gap Reporting: Overview \(2017\)](#)

LGMS 13 Conditions générales de travail

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 13.1 : CONDITIONS D'EMPLOI

Les membres doivent mettre en œuvre des politiques et des *procédures* concernant leur approche de la gestion des *travailleurs* et des conditions d'emploi en ce qui concerne les salaires, les *heures de travail* et les autres conditions d'emploi, et communiquer ces politiques et conditions aux *travailleurs* par écrit avant le début de l'emploi, dans une langue qu'ils comprennent. Il doit s'agir notamment :

- a. d'informer les *travailleurs* de leurs droits en matière d'emploi en vertu de la *législation en vigueur*, y compris qu'ils sont libres d'adhérer à une *organisation de travailleurs* de leur choix sans conséquences négatives ni *représailles* de la part de la société d'exploitation, et de leurs droits à la *négociation collective* qui s'applique, conformément à la LGMS 19 (Liberté d'association et négociation collective).
- b. le cas échéant, de fournir aux *travailleurs* un exemplaire de la convention collective et les coordonnées du représentant des *travailleurs* approprié.

Actions à entreprendre :

- Les exigences relatives aux contrats de travail varient d'un pays à un autre et peuvent changer au cours du temps. Il est de votre responsabilité de comprendre et de respecter la législation en vigueur dans tous les pays où vous conduisez vos opérations. Établissez un processus pour vous tenir à jour sur les exigences légales relatives aux relations de travail et aux contrats de travail.
- Remettez à tous vos employés des contrats de travail écrits qui définissent et communiquent clairement les conditions d'emploi (telles que les salaires, les heures de travail, les heures supplémentaires, les indemnités et les avantages). Ces conditions doivent être conformes à la législation en vigueur et à toutes les conventions collectives mises en place.
- Rédigez tous les contrats dans une langue que vos travailleurs comprennent, en vous souvenant que certains travailleurs (par exemple, les travailleurs migrants) peuvent être particulièrement vulnérables lors de la négociation des conditions d'emploi en raison de leur niveau d'éducation, de leur illettrisme ou de la barrière de la langue, ainsi que de différences sociales et culturelles. Assurez-vous que les contrats écrits sont expliqués oralement aux travailleurs vulnérables d'une manière qu'ils comprennent au cours du processus de recrutement.
- Tous les travailleurs, qu'ils soient employés directement ou indirectement, doivent recevoir un contrat avant de commencer à travailler, et des exemplaires des contrats doivent être conservés dans les dossiers d'emploi des travailleurs. Assurez-vous de communiquer cette attente à vos partenaires commerciaux responsables de travailleurs employés indirectement sur vos sites (consultez le point **LGMS 5 Partenaires commerciaux**).
- Au titre du point LGMS 13.1, il vous est interdit de substituer les contrats ou d'ajouter des clauses supplémentaires au contrat d'origine après l'arrivée d'un travailleur sur le site. Dans le cas où des modifications substantielles sont apportées aux conditions du contrat, assurez-vous :
 - de rédiger un contrat de travail modifié ;
 - d'obtenir l'accord écrit de l'employé ;
 - de donner à l'employé un exemplaire imprimé du nouveau contrat ;
 - de conserver un exemplaire dans le dossier d'emploi du travailleur.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 13 Conditions générales de travail

- Vous devez informer tous les travailleurs de leurs droits en matière d'emploi en fonction de votre lieu d'implantation et de la législation en vigueur. Vous devez également faire savoir aux travailleurs qu'ils peuvent adhérer à l'organisation de travailleurs de leur choix sans conditions ni conséquences, et qu'ils ont le droit de participer à des négociations collectives. Les pratiques en la matière doivent néanmoins être conformes au point **LGMS 19 Liberté d'association et négociation collective**, en notant que dans certains pays, la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont limités par la législation en vigueur.
- Vous devez également informer les travailleurs de l'existence de votre mécanisme de gestion des griefs et des plaintes, conformément au point LGMS 2.6. Le mécanisme doit être compris et accessible par tous les travailleurs.
 - Le mécanisme de gestion des griefs et des plaintes peut être utilisé par les travailleurs pour faire part de leurs préoccupations concernant les conditions de travail.
 - Seules les ressources humaines sont légalement autorisées à consulter les informations requises pour faciliter le traitement d'un grief d'un travailleur (consultez le point **LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles**).
 - Le mécanisme de gestion des griefs devrait faire l'objet d'une formation au moment de l'intégration, puis de rappels. Les informations le concernant devraient être publiées sur l'intranet ou diffusées en version imprimée sur des panneaux d'affichage dans les parties communes.

LGMS 13.2 : OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE TRAVAIL ET DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les membres ne doivent pas :

- éviter de remplir leurs obligations légales en matière de travail et de sécurité sociale, y compris les *conventions collectives* ou d'autres efforts légitimes d'organisation des *travailleurs*, en utilisant des contrats de fourniture de main-d'œuvre, des systèmes d'apprentissage frauduleux, un nombre excessif de contrats d'emploi de courte durée consécutifs ou de contrats « zéro heure » et/ou des arrangements de travail en sous-traitance ou depuis le domicile.
- embaucher des *travailleurs* de remplacement afin d'empêcher, de saper ou de mettre fin à une grève légale, de soutenir un lock-out ou d'éviter de négocier de bonne foi, à moins que les *travailleurs* de remplacement ne permettent d'assurer que les mesures essentielles d'entretien, de *santé et de sécurité* et de contrôle environnemental soient maintenues pendant une grève légale.

Actions à entreprendre :

- Si vous avez recours à des contrats de fourniture de main-d'œuvre, vous devez vous assurer que ces contrats sont légitimes et qu'ils ne sont pas utilisés dans le but de vous soustraire à des obligations légales envers les employés, y compris les conventions collectives ou d'autres efforts légitimes d'organisation des travailleurs. Certaines formes de contrats de fourniture de main-d'œuvre sont interdites par la législation en vigueur. De nombreuses juridictions ont adopté des lignes directrices ou des critères pour définir les arrangements contractuels admis. Ces critères établissent par exemple :
 - si les travailleurs fournissent les matériaux ou l'équipement pour travailler ;
 - si les travailleurs peuvent déléguer leurs tâches ;
 - si les travailleurs fournissent leurs services par le biais d'une activité indépendante ;
 - si les travailleurs fournissent de tels services à d'autres entités.
- Il peut être risqué d'avoir recours à des agences de placement ou à des fournisseurs de main-d'œuvre pour embaucher des travailleurs si vous n'avez aucun contrôle sur les conditions de recrutement ou ne pouvez pas les superviser. Consultez le point **LGMS 18 Travail forcé** pour obtenir d'autres lignes directrices sur la surveillance des risques de traite des êtres humains.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 13 Conditions générales de travail

APPRENTISSAGES

- Les systèmes d'apprentissage jouent un rôle important dans la formation et sont autorisés par le LGMS. Cependant, de nombreuses juridictions réglementent la période de formation et le niveau de rémunération des apprentis. Il est donc important que vous compreniez la législation en vigueur des pays où vous conduisez vos opérations, afin de garantir que tous les apprentissages et les postes de formation sont conformes aux exigences légales.
- S'il n'existe pas de protections légales contre le salaire réduit des apprentis, vous devez vous assurer que la « période de formation » au cours de laquelle le travailleur reçoit un salaire réduit n'est pas excessive et est définie dans le contrat de travail de l'apprenti.
- Les apprentissages ou les stages sont « frauduleux » s'ils sont utilisés pour sous-payer les travailleurs ou pour éviter des obligations légales, ou encore s'ils sont appliqués sans intention réelle de transmettre des compétences ou de fournir un emploi régulier. Les enfants et les jeunes travailleurs sont particulièrement vulnérables et peuvent être exploités par le biais de tels systèmes frauduleux.

TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

- Le RJC reconnaît que le travail temporaire ou sous-traité est parfois nécessaire à la gestion de demandes commerciales fluctuantes, et le recours à des contrats de travail de courte durée, à la sous-traitance ou au travail à domicile est autorisé au titre du LGMS. Vous ne devez pas, cependant, avoir recours à de tels arrangements de travail dans le but d'éviter des obligations légales envers les employés.
- Le recours à des contrats de courte durée (moins de six mois) peut être considéré comme excessif :
 - si vous employez un nombre important d'employés dans de telles conditions pour effectuer des tâches continues et de routine ;
 - si vos travailleurs doivent signer des contrats de courte durée successifs sur de longues périodes.
- Lorsque de telles pratiques existent, envisagez d'élaborer des politiques et des programmes pour améliorer la planification de votre activité, ainsi que la sécurité de l'emploi de vos travailleurs.

LGMS 13.3 : TENUE DE REGISTRES

Les membres doivent tenir des *registres* appropriés pour tous les *employés*, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel ou saisonniers. Les *registres* doivent comprendre la preuve de l'identité et de l'âge, les paiements à la pièce et les salaires ainsi que les *heures de travail* correspondant au type de rôle et, le cas échéant, les documents relatifs aux permis de travail conformément à la législation en vigueur en matière de migration.

Actions à entreprendre :

- Déterminez s'il existe des exigences légales, de certification ou concernant les acheteurs là où vous conduisez vos opérations en lien avec les écarts salariaux entre hommes et femmes, ou tout autre type de divulgation impliquant la tenue de registres des travailleurs. Le cas échéant, assurez-vous de définir des procédures pour collecter et tenir à jour les données d'une manière qui permet de les partager en toute sécurité sans violer les lois en matière de respect de la vie privée.
 - Si cela s'applique à votre main-d'œuvre, vérifiez également les lois relatives aux registres pour la main-d'œuvre migrante, voire pour les expatriés.
- Conservez des registres des travailleurs en conformité avec les conditions du contrat de travail et le type de poste. Des méthodes différentes peuvent être nécessaires pour différents types de postes, comme les responsables ou le personnel de bureau recevant un salaire annuel fixe, par opposition aux travailleurs rémunérés à l'heure, voire à la pièce :
 - Lorsque le paiement des salaires dépend des heures de travail, vous devez enregistrer les heures de chaque travailleur par jour, par semaine ou par mois dans votre système d'enregistrement des heures effectuées pour garantir un paiement exact (consultez le point **LGMS 15 Rémunération**).

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 13 Conditions générales de travail

- Si les heures de travail ne varient pas (par exemple, dans un bureau ou dans un magasin) ou si elles peuvent être décidées par les travailleurs (par exemple, pour un poste de direction), vous pouvez simplement indiquer les heures de travail dans les contrats.
- Si les salaires sont payés à la pièce et non à l'heure travaillée (dans le cadre d'un système de paiement à la pièce), vous devez tenir des registres exacts de la production de chaque travailleur ainsi que des heures travaillées. (Pour obtenir davantage d'informations sur les systèmes de paiement à la pièce et les attentes en matière de salaire, consultez l'Encadré « Systèmes de paiement à la pièce » au point **LGMS 15 Rémunération**).
- Dans tous les cas, notez que l'enregistrement de la production, des heures travaillées et des paiements de salaire totaux vous aidera également à vérifier la conformité aux points **LGMS 14 Heures de travail** et **LGMS 15 Rémunération**.

LGMS 13.4 : LICENCIEMENT ET RÉDUCTION D'ACTIVITÉ

Avant de procéder à des *licenciements collectifs* ou à des réductions d'activité, le membre doit procéder à une analyse et explorer d'autres solutions que ces *réductions d'activité*. Si l'analyse n'identifie pas d'alternatives viables aux *réductions d'activités*, un plan de *réduction d'activités* basé sur le principe de *non-discrimination* (voir LGMS 20 Non-discrimination) et, lorsque cela est possible, qui réduit au minimum les effets négatifs sur les *travailleurs* concernés doit être élaboré en consultation avec les *travailleurs*, leurs représentants et, le cas échéant, les organismes officiels compétents.

Actions à entreprendre :

- Si, pour des raisons légitimes, vous devez procéder à des licenciements collectifs ou à des réductions d'activité, vous devez explorer les autres solutions réalisables et viables pour les travailleurs concernés. Les raisons légitimes peuvent inclure, sans s'y limiter :
 - la fermeture d'usine ou les réductions de coûts en cas de circonstances économiques défavorables ;
 - la restructuration ou la réorganisation ;
 - le désinvestissement ou les acquisitions.
- Les autres solutions peuvent inclure des programmes négociés de réduction du temps de travail, des programmes de renforcement des capacités des employés, des travaux de maintenance à long terme pendant les périodes de faible production, etc. Source : [International Finance Corporation \(IFC\), Managing Retrenchment Good Practice Note \(2005\)](#).
- Si aucune autre solution viable ne peut être mise en œuvre, vous devez élaborer un plan pour gérer les réductions d'activité de manière à réduire le plus possible les impacts néfastes pour les travailleurs. Voici quelques exemples d'impacts néfastes :
 - Perte de productivité, augmentation de la charge de travail et baisse du moral des travailleurs restants.
 - Impacts sur les familles des travailleurs qui ont été licenciés ou qui sont touchés par la réduction d'activité, en particulier si plusieurs membres d'une même famille sont concernés par le même plan collectif de licenciement ou de réduction d'activité.
 - Impacts sur la communauté locale et l'économie locale, en particulier pour les groupes démographiques à faible revenu ou en période de taux de chômage élevé.
 - Augmentation de la prévalence du harcèlement sur le lieu de travail ou des facteurs de stress sociaux tels que la violence domestique.



INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 13 Conditions générales de travail

- Le plan doit préciser les critères et les raisons des réductions d'activité. Le plan de réduction d'activité doit être objectif, équitable et transparent pour les travailleurs. Le choix des personnes touchées par la réduction d'activité ne doit pas être fondé sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences propres au poste. Il ne peut être biaisé ou discriminatoire de quelque manière que ce soit (consultez le point **LGMS 20 Non-discrimination**).
- Pour les petites entreprises, une approche sur mesure peut être plus appropriée, à condition d'avoir appliqué les principes d'évaluation d'autres solutions en fonction de la nature et de la taille des opérations.

LGMS 13.5 : AVIS DE LICENCIEMENT ET INDEMNITÉS DE DÉPART

Les membres doivent fournir aux *travailleurs* un préavis raisonnable de licenciement et des indemnités de départ prévues par la *législation en vigueur* et les conventions collectives. Les indemnités de départ, y compris les arriérés de salaire, les prestations de sécurité sociale et les cotisations et prestations de retraite, doivent être versées au plus tard à la fin de la relation de travail, ou conformément à un calendrier convenu dans le cadre d'une convention collective. Les versements doivent être effectués directement aux *travailleurs*, ou aux institutions appropriées au profit des *travailleurs*, et les *registres* du paiement sont fournis aux *travailleurs* conformément au point LGMS 15 (Rémunération).

Actions à entreprendre :

- Tous vos travailleurs doivent bénéficier d'un préavis raisonnable en cas de licenciement ou de réduction d'activité, au moins conforme à la législation en vigueur. En l'absence de législation en vigueur, tenez compte de facteurs tels que le type de poste du travailleur, son âge, son ancienneté, son salaire, l'ancienneté de son poste, ses droits à pension, la disponibilité d'un autre emploi et tout ce que le travailleur a sacrifié pour commencer à travailler. Pour déterminer la période de préavis, d'autres facteurs peuvent être pris en compte, notamment ceux qui suivent :
 - Congés non payés accumulés
 - Nature de l'emploi (saisonnier, occasionnel ou à durée déterminée)
 - Poste du travailleur et risque pour l'organisation
- Assurez-vous d'avoir clairement communiqué le processus, les détails des indemnités de licenciement et les périodes de préavis. Dans la mesure du possible, vous pouvez proposer des programmes d'assistance aux employés, y compris une aide à la recherche d'un nouvel emploi.
- Vous devez veiller à ce que toutes les indemnités de licenciement et tous les droits soient versés conformément à la législation en vigueur et en temps voulu. (Consultez le point **LGMS 15 Rémunération**).
- Dans certaines juridictions, les entreprises peuvent avoir l'obligation légale de transférer certains paiements à des institutions spécifiques, telles que l'administration en charge des caisses de retraite, une caisse d'assurance-maladie, etc. Dans ce cas, les entreprises ne versent pas les paiements directement au travailleur, mais les transfèrent à l'institution appropriée, au bénéfice du travailleur. Dans les cas où le versement à certaines institutions est facultatif, l'entreprise doit permettre au travailleur de choisir entre un versement direct en espèces et un versement à une institution définie.

LGMS 13 Conditions générales de travail

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Pouvez-vous prouver à l'auditeur que les travailleurs comprennent leurs conditions d'emploi ?
- Les travailleurs employés directement ainsi que les travailleurs employés indirectement ont-ils reçu des contrats de travail dans une langue qu'ils comprennent avant leur prise de poste ?
- Conservez-vous un exemplaire des contrats de travail dans les dossiers des travailleurs ?
- Si les conditions d'emploi ont changé, pouvez-vous prouver que vous avez suivi les procédures adaptées pour mettre à jour les contrats (c'est-à-dire, rédiger une mise à jour, obtenir l'accord de l'employé par écrit, donner un exemplaire à l'employé et conserver un autre exemplaire dans son dossier) ?
- Si vous avez recours à des contrats de fourniture de main-d'œuvre, à des contrats d'apprentissage, à des contrats de travail de courte durée consécutifs, ou encore à des arrangements de sous-traitance ou de travail à domicile, sont-ils structurés de sorte que les employés reçoivent les avantages en matière de travail et de sécurité sociale adaptés ?
- Pouvez-vous prouver que les apprentissages sont conformes à la législation locale ?
- Avez-vous identifié les exigences relatives à la divulgation des dossiers des employés ? Disposez-vous de procédures pour divulguer les informations requises sans violer les lois en matière de respect de la vie privée ?
- Tenez-vous des registres des paiements à la pièce, des paiements des salaires et des heures de travail de tous les employés ?
- Si vous avez procédé à des licenciements et à des réductions d'activité, avez-vous étudié les autres solutions viables ?
- Si les autres solutions n'ont pas été jugées viables, avez-vous établi un plan de réduction d'activité qui ne discrimine pas les travailleurs, et fourni un préavis raisonnable et des indemnités de départ conformément à la législation en vigueur ?

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

≡ SITES WEB

- [OIT, Decent Work Indicators](#)
- [OIT, La relation de travail](#)
- [Verité, Fair Hiring Toolkit](#)

≡ PUBLICATIONS

- [Business for Social Responsibility \(BSR\), Good Practice Guide: Global Migration \(2010\)](#)
- [OIT, The Employment Relationship: An Annotated Guide to Recommendation No. 198 \(2007\)](#)
- [SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)
- [Gouvernement du Royaume-Uni, Gender Pay Gap Reporting: Overview \(2017\)](#)

LGMS 14 Heures de travail

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC, pour les travailleurs employés directement comme pour les travailleurs employés indirectement qui travaillent régulièrement sur les sites des membres.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 14 Heures de travail					
	14.1	14.2	14.3	14.4	14.5	14.6
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

Les heures de travail sont une composante fondamentale de conditions de travail humaines et sûres. La toute première Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1919 s'est concentrée sur les heures de travail, fixant une limite maximale de 48 heures par semaine de travail. Des heures de travail excessives dans les industries de transformation et d'extraction demeurent l'un des problèmes les plus souvent soulevés par la société civile et par les syndicats. Outre les inquiétudes à propos de l'exploitation des employés et de l'impact sur leur vie de famille, des heures de travail excessives engendrent également des risques de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

La nature saisonnière de l'industrie de la bijouterie-joaillerie contribue à de longues heures de travail dans les entreprises intermédiaires et en aval de la chaîne d'approvisionnement. La capacité d'une entreprise à gérer les demandes des clients et le désir des travailleurs à faire des heures supplémentaires peuvent contribuer aux heures de travail excessives. La durée du travail est aussi fortement liée aux salaires, car les employés cherchent à effectuer davantage d'heures de travail afin d'augmenter leur revenu. Certaines usines paient à la tâche effectuée (ou « à la pièce »), plutôt qu'à l'heure, ce qui peut également conduire à des heures de travail plus longues.

Le repos hebdomadaire et les congés payés annuels sont des exigences attendues dans les conventions de travail, généralement requises par les législations nationales et locales, et qui doivent être assurées aux employés dans le cadre de leurs avantages. Dans le cas d'un système de roulement des équipes, les travailleurs n'ont pas toujours un jour de repos tous les sept jours, des arrangements alternatifs doivent être convenus en compensation. Des congés spéciaux, tels que les congés maternité, les congés paternité et les congés pour raisons personnelles, sont octroyés conformément à la législation nationale en vigueur.

Certaines entreprises fixent une semaine de travail normale plus courte qui permet davantage de flexibilité pour augmenter les heures de travail lors des pics de demande et offre l'opportunité aux travailleurs d'avoir davantage de jours de repos dans la semaine. D'autres octroient des périodes de congés plus longues pendant les fêtes. L'approche du RJC concernant les heures de travail tient compte de telles mesures, reconnaissant ainsi la nature saisonnière de la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie.

LGMS 14 Heures de travail

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

Un ensemble de conventions de l'OIT fournit les normes mondiales (et LGMS) concernant les heures de travail, les repos hebdomadaires et les congés annuels (consultez le Tableau 17).

TABLEAU 17. CONVENTIONS DE L'OIT FOURNISSANT LES NORMES RELATIVES AUX HEURES DE TRAVAIL, AUX REPOS HEBDOMADAIRES ET AUX CONGÉS ANNUELS

Convention OIT		Année	Norme internationale pour les travailleurs
OIT-1	Heures de travail (industrie)	1919	Maximum de 8 heures de travail par jour, ou 48 heures par semaine • Ce principe est la base juridique de la plupart des législations nationales.
OIT-30	Heures de travail (commerce et bureaux)	1930	
OIT-116	Réduction des heures de travail	1962	Maximum de 40 heures de travail par semaine • Ce principe est le plus courant dans les pays à haut revenu.
OIT-14	Repos hebdomadaire (industrie)	1921	Au moins 24 heures consécutives de repos par semaine • Les employeurs peuvent convenir d'arrangements alternatifs en consultation avec les syndicats ou d'autres représentants des travailleurs.
OIT-106	Repos hebdomadaire (commerce et bureaux)	1957	
OIT-132	Congés payés (révisé)	1970	Au moins trois semaines de congés garantis par an
OIT-183	Protection maternité	2000	Accès à un congé maternité d'au moins 14 semaines pour les femmes à la suite d'un accouchement Temps accordé dans la journée pour allaiter pour les femmes qui reprennent le travail après un congé maternité

Les conventions OIT 1 et OIT 30 autorisent le dépassement des limites maximales pour les heures travaillées dans certaines circonstances. Par exemple, il existe des exceptions pour les employés dont le travail est intermittent par nature ou doit être effectué en dehors des limites fixées pour les autres employés. Il existe également des exceptions pour les tâches qui doivent être effectuées en continu par des équipes successives (le cas échéant, un maximum hebdomadaire de 56 heures est fixé et des jours de repos en compensation sont prévus et encadrés par un processus conforme à la législation nationale). Les conventions reconnaissent par ailleurs la nécessité d'exceptions temporaires, par exemple pour des tâches ou des réparations urgentes, ou parce que des arrangements alternatifs ont été convenus entre les organisations des travailleurs et des employeurs et validés par le gouvernement.

LÉGISLATION NATIONALE

La législation nationale peut différer des conventions OIT décrites ci-dessus. Il est essentiel de comprendre la législation et les réglementations pertinentes de chaque pays où vous conduisez vos opérations. Notez que, si la législation nationale diffère des exigences du LGMS, le RJC attend de vous que vous vous conformiez aux exigences les plus strictes.

Presque tous les pays adoptent une législation nationale ou locale qui régit les heures de travail de manière générale, ainsi que pour des secteurs ou des postes spécifiques. Dans de nombreux pays, il existe une limite au nombre d'heures de travail normales par semaine pour un employé, mais les limites précises peuvent varier. Par exemple, les heures supplémentaires sont limitées à 3 heures par jour et 36 heures par mois en Chine ; le Vietnam fixe une limite journalière de 4 heures et une limite annuelle de 200 heures. Le Brésil, l'Inde, l'Indonésie, l'Italie, le Pakistan et la Thaïlande fixent également des limites explicites des heures travaillées sur une période de temps déterminée.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 14 Heures de travail

Les législations nationales et locales établissent en outre des exigences relatives aux jours de repos hebdomadaires et aux congés annuels, ainsi qu'aux congés maternité et paternité. La non-conformité à de telles législations peut entraîner des pénalités allant des amendes à des peines de prison.

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 14.1 : HEURES DE TRAVAIL

Au minimum, les membres doivent se conformer à la *législation en vigueur* sur les heures de travail. Une semaine de travail normale sans compter les heures supplémentaires ne doit pas dépasser 48 heures. Lorsque les travailleurs sont employés par roulement, la semaine de 48 heures peut être dépassée à condition que le nombre moyen d'heures normales travaillées sur une période de trois semaines ne dépasse pas 48 heures par semaine.

Actions à entreprendre :

- Identifiez les législations nationales et locales associées aux heures de travail et aux congés dans tous les pays où vous conduisez vos opérations.
- Confiez à un service de haute direction, tel que les ressources humaines, la responsabilité de fixer et de superviser les heures de travail, les heures supplémentaires et les droits au repos et aux congés, et veillez à ce qu'il établisse des procédures documentées de contrôle, d'approbation et de gestion conformément à la législation locale et aux exigences du LGMS.
 - Rassemblez toutes les conventions collectives signées avec des syndicats ou d'autres organisations de travailleurs et :
 - assurez-vous qu'elles définissent les heures de travail, les heures supplémentaires, les pauses et les congés qui ont été convenus ;
 - confirmez que les conditions établies dans chaque convention sont conformes à la législation en vigueur.
- Assurez-vous que vos employés sont formés de manière adéquate à toutes les questions pertinentes. Cela comprend les actions suivantes :
 - former les personnes responsables de la gestion quotidienne aux exigences du LGMS et de la législation en vigueur, ainsi que de vos propres politiques et procédures relatives à la gestion des heures de travail ;
 - informer les responsables et les travailleurs sur les heures de travail normales et les limites pour les heures supplémentaires, sur votre système de suivi des heures de travail et sur le processus pour signaler des erreurs ;
 - former spécifiquement les responsables aux heures de travail des enfants et des jeunes travailleurs (qui sont généralement différentes) afin d'aider à garantir que de tels travailleurs ne risquent pas de faire des heures supplémentaires ou de travailler sur des périodes interdites par la loi (consultez également le point **LGMS 17 Travail des enfants**).
- Lorsque cela est utile, conduisez une évaluation des risques adaptée à la situation de votre entreprise afin d'évaluer le risque de dépassement de la limite maximale des heures de travail ou le risque de violation du droit aux congés. Demandez aux membres de la direction d'examiner les résultats afin de déterminer comment ils peuvent réduire les heures supplémentaires, par exemple en ajustant la capacité ou les horaires ou en embauchant des travailleurs temporaires.
- Les limites des heures de travail pour les heures normales comme pour les heures supplémentaires (point LGMS 14.2) s'appliquent à tous les travailleurs, ainsi qu'aux responsables pour lesquels les heures de travail sont définies dans le contrat. Elles ne s'appliquent pas aux responsables salariés (bien que les conditions d'emploi des responsables salariés doivent être conformes à la législation en vigueur et être définies dans le contrat de travail).

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 14 Heures de travail

- Selon le LGMS, la semaine de travail normale est de 48 heures. Si la législation nationale ou locale est différente, vous devez vous conformer aux exigences les plus strictes. C'est-à-dire :
 - si la législation locale fixe une limite hebdomadaire supérieure à 48 heures, vous devez vous conformer au LGMS ;
 - si la législation locale fixe une limite inférieure à 48 heures, vous devez vous y conformer.
- Les seules exceptions à la limite de 48 heures concernent les environnements industriels qui fonctionnent sur la base d'un tableau de service ou d'un roulement des équipes, ou les cas d'urgence, dans le respect de la législation en vigueur. Lorsque les exceptions à la limite de 48 heures sont justifiées, vous devez toujours prendre les mesures appropriées pour protéger la santé et la sécurité de vos travailleurs.
- Conformément aux meilleures pratiques, l'OIT recommande une durée maximale de travail de huit heures par jour. Toutefois, dans certains cas, le personnel (par exemple, le personnel de vente itinérant ou les travailleurs par équipes) peut dépasser huit heures par jour. De même, dans certaines entreprises, les employés peuvent souhaiter négocier le passage à la semaine de travail de 4 jours tout en effectuant les 48 heures habituelles, auquel cas la durée de 8 heures par jour peut être dépassée. Vous devez conserver les motifs qui justifient les journées de plus de huit heures de travail.
- Selon l'OIT, le travail par équipes est une organisation du temps de travail dans laquelle les travailleurs se relaient successivement sur le lieu de travail de manière à ce que l'établissement puisse fonctionner plus longtemps que les heures de travail des travailleurs individuels à des heures différentes de la journée et de la nuit.
- Le LGMS ne fixe pas une limite d'heures journalière. Vous devez cependant consulter la législation en vigueur et respecter toute limite journalière fixée par la loi.
- Si vous avez recours à un système de paiement à la pièce ou à un autre système de prime, assurez-vous que le quota de production journalier minimum peut être atteint par la plupart des travailleurs sur une période de huit heures de travail. Cela vous aidera à garantir que la plupart des travailleurs n'ont pas à travailler plus de huit heures par jour pour gagner le salaire minimum (ou le salaire courant dans l'industrie). Envisagez de concevoir votre système de sorte qu'une part importante de vos travailleurs dépasse le quota journalier pour gagner davantage de salaire.
- Calculez la semaine de travail normale pour les travailleurs à temps partiel en utilisant un prorata d'une semaine à temps plein normale.
- Si la législation en vigueur le permet, vous pouvez calculer la moyenne des heures de travail sur une période de temps définie par la loi pour vous aider à gérer et à suivre les heures travaillées par semaine de travail normale et les heures supplémentaires.
 - Notez qu'il peut être nécessaire de définir des exigences formelles et procédurales pour de tels calculs, par exemple obtenir l'autorisation des autorités concernées.
- Il est permis d'étaler le calcul de la moyenne des heures de travail sur une période de référence de trois semaines en cas de travail par équipes. De plus, les limites de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine peuvent être dépassées dans le cas de processus continus reposant sur des équipes qui se relaient successivement, auquel cas une limite maximale de 56 heures par semaine peut être appliquée. Notez que l'OIT encourage les entreprises multinationales à réduire progressivement la semaine de 48 heures à 40 heures, sans réduction de salaire.
- Les travailleurs par équipes peuvent aussi bénéficier de dérogations temporaires dans des cas exceptionnels de pression du travail, d'accident, de force majeure et de travaux de réparation urgents pour l'étalement du calcul de la moyenne des heures de travail sur une période indéterminée, mais uniquement dans des cas exceptionnels et en présence d'un accord entre les organisations de travailleurs et d'employeurs, cet accord ayant été converti en règlement par l'autorité compétente.
- L'OIT a publié des recommandations appelant à réduire (dans la mesure du possible) la semaine de travail normale à un maximum de 40 heures (hors heures supplémentaires) sans réduction de salaire. Dans la mesure du possible, les membres du RJC doivent s'efforcer de suivre ces recommandations avec leurs employés/sous-traitants : [OIT, Recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962](#).

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 14 Heures de travail

LGMS 14.2 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Si des *heures supplémentaires* sont requises pour les besoins de l'activité, les membres doivent s'assurer des points suivants :

- Ils utilisent des *systèmes volontaires* pour les *heures supplémentaires*. Les *heures supplémentaires* requises sont acceptables uniquement si elles sont autorisées par la *législation en vigueur* ou par des *conventions collectives*, dans les limites fixées au point LGMS 14 (Heures de travail) et établies dans les contrats d'emploi.
- Dans toute autre circonstance, les *heures supplémentaires* doivent être demandées par le l'intermédiaire d'un système sur la base du volontariat et dans les limites fixées par la *législation en vigueur* ou par les *conventions collectives*. Il est interdit d'imposer des *heures supplémentaires* pendant lesquelles les *travailleurs* ne peuvent pas quitter le lieu de travail ou sont forcés d'une quelconque manière (maltraitance, menaces de renvoi ou autre) de les accepter. Le refus d'effectuer des *heures supplémentaires* ne doit pas entraîner de punitions, de représailles ou toute autre forme de pénalité.
- Les *heures supplémentaires* sont limitées à 12 heures par semaine. Le plafond de 12 heures par semaine peut être dépassé à condition que le nombre moyen d'*heures supplémentaires* travaillées sur une période de trois semaines ne dépasse pas 12 heures par semaine.
- La somme de la *semaine de travail normale* et des *heures supplémentaires* ne doit pas dépasser 60 heures hebdomadaires :
 - sauf si cette durée est définie autrement par la *législation en vigueur* ou une *convention collective* permettant l'étalement du calcul de la moyenne des heures de travail avec des périodes de repos adaptées.
 - à moins de circonstances exceptionnelles (telles que des *pics de production*, des accidents ou des urgences) qui seront évaluées conformément aux lignes directrices énoncées au point LGMS 14 (Heures de travail). Les périodes des pics de production sont autorisées à condition que l'allongement du temps de travail soit *occasionnel*, effectué volontairement et rémunéré au taux majoré approprié établi par la loi et conformément au point LGMS 15.2.
 - Au moyen de consultations avec les *travailleurs* (ou les représentants des *travailleurs*, le cas échéant), les membres procèdent à une évaluation des risques liés à l'allongement des *heures de travail* et prennent les mesures appropriées pour protéger les *travailleurs* et minimiser l'impact de l'allongement des *heures de travail* sur la santé, la sécurité et le bien-être des *travailleurs*, conformément à la LGMS 22 (Santé et sécurité).

Actions à entreprendre :

- Établissez un système avec une politique compréhensible stipulant que les heures supplémentaires sont effectuées de façon volontaire, que les travailleurs ne seront pas tenus d'effectuer des heures supplémentaires contre leur volonté et qu'ils ne seront pas punis, ne feront pas l'objet de représailles et ne seront aucunement pénalisés en cas de refus d'effectuer des heures supplémentaires. Cela inclut la menace de licenciement ou de dénonciation aux autorités.
- Les heures supplémentaires requises peuvent être définies et convenues dans les contrats de travail si la loi ou les conventions collectives le permettent. En signant des contrats incluant de telles conditions, les travailleurs acceptent volontairement d'effectuer des heures supplémentaires obligatoires. Bien que l'OIT ne fixe pas le nombre maximum d'heures supplémentaires, le nombre de 12 heures supplémentaires par semaine pour un total maximum de 60 heures normales et supplémentaires sert de référence commune. Communiquez votre politique aux responsables et aux employés de sorte qu'ils soient conscients des non-conformités et comprennent comment les signaler. Assurez-vous que les griefs relatifs à une telle politique peuvent être soulevés au moyen de votre mécanisme et de vos procédures de gestion des griefs (consultez le point LGMS 16.4d).
- Assurez-vous que vous disposez des contrôles appropriés pour éviter que les enfants et les jeunes travailleurs n'effectuent des heures supplémentaires ou qu'ils ne travaillent à des périodes non autorisées par la loi. Pour plus d'informations, consultez le point **LGMS 17 Travail des enfants**.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 14 Heures de travail

- Efforcez-vous toujours de tenir compte des circonstances personnelles de chaque travailleur avant de lui demander des heures supplémentaires, et prenez des mesures pour prendre en compte les besoins des femmes enceintes ou qui allaitent, ou encore des personnes souffrant d'un handicap.
- Le LGMS fixe le nombre d'heures de travail maximal qu'un employé peut effectuer (une semaine de travail normale plus les heures supplémentaires) à 60 heures par semaine. Vous devez payer la semaine de travail normale au taux de salaire normal (ou au moins au salaire minimum) et payer les heures supplémentaires au taux majoré. Si la législation nationale ou locale est différente, vous devez vous conformer aux exigences les plus strictes.
- Vous pouvez gérer les heures supplémentaires par le biais de conventions collectives avec les représentants syndicaux. Dans certains pays comme l'Inde, où il existe peu de syndicats, vous pouvez définir les heures supplémentaires par le biais d'enregistrements écrits de réunions avec d'autres représentants nommés librement par les travailleurs, sans obstruction ou intervention de votre part. Pour savoir comment déterminer la conformité dans de tels cas, consultez le point **LGMS 19 Liberté d'association et négociation collective**.
 - Notez que les conventions collectives ne prévalent pas sur la législation en vigueur. Ainsi, si la limite pour une semaine de travail normale avec les heures supplémentaires définie par la législation locale est inférieure à 60 heures par semaine, la convention doit respecter cette limite.
 - Si la législation en vigueur le permet, vous pouvez calculer la moyenne des heures de travail, en incluant les heures supplémentaires, sur une période de temps supérieure à une semaine.
 - Notez que l'OIT encourage les entreprises multinationales à réduire progressivement la semaine de 48 heures à 40 heures, sans réduction de salaire.

VARIATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le RJC a adopté une démarche qui définit un degré de tolérance pour les heures supplémentaires qui s'applique en cas de circonstances exceptionnelles (comme les pics de production, les urgences et les accidents). Le niveau de tolérance est strictement défini en fonction de seuils relatifs à la gravité et au caractère omniprésent. L'objectif est d'établir une distinction claire entre des cas isolés d'heures supplémentaires limitées (conformité) et des heures supplémentaires habituelles ou excessives (non-conformité). Ainsi, une non-conformité relative à des employés qui travaillent 70 heures par semaine pendant deux semaines ne sera pas évaluée de la même manière qu'une non-conformité relative à des employés qui travaillent 70 heures par semaine pendant plusieurs mois consécutifs.

Les auditeurs RJC évalueront la conformité des heures de travail en calculant la moyenne des heures de travail totales par semaine afin d'identifier les non-conformités sur la base de seuils prédéfinis (consultez le Tableau 18). L'évaluation de la conformité sera conduite à l'échelle de l'installation et pour des zones ou des postes spécifiques.

Dans le cas où la législation locale ne limite pas les heures de travail, ou si le seuil dépasse 84 heures par semaine, les membres du RJC doivent réduire les heures de travail à la norme de l'industrie de 60 heures, conformément au Tableau 18, de sorte qu'il n'y ait aucune non-conformité critique ou majeure.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 14 Heures de travail

TABEAU 18. NIVEAUX DE TOLÉRANCE POUR L'ÉVALUATION DE LA CONFORMITÉ AUX EXIGENCES DU LGMS RELATIVES AUX HEURES DE TRAVAIL

Nombre total d'heures de travail par semaine (moyenne hebdomadaire)	% de semaines travaillées incluant des heures supplémentaires (total ou selon une zone ou un poste spécifique)		
	Entre 1 % et 5 %	Entre 5 % et 40 %	Supérieur à 40 %
Supérieur à 84 heures par semaine*	Non-conformité critique		
Supérieur à 72 heures et inférieur ou égal à 84 heures par semaine (et inférieur à la limite fixée par la législation locale)	Non-conformité majeure	Non-conformité critique	Non-conformité critique
Supérieur à 60 heures et inférieur ou égal à 72 heures par semaine (et inférieur à la limite fixée par la législation locale)	Non-conformité mineure (conformité dans des circonstances exceptionnelles**)	Non-conformité majeure	Non-conformité critique
Supérieur à la limite fixée par la législation locale*** et inférieur ou égal à 60 heures par semaine	Non-conformité mineure (conformité dans des circonstances exceptionnelles**)	Non-conformité mineure (conformité dans des circonstances exceptionnelles**)	Non-conformité majeure (non-conformité mineure dans des circonstances exceptionnelles**)
Inférieur ou égal à 60 heures par semaine ou à la limite fixée par la législation locale (le plus bas des deux)	Conformité		

* Notez qu'une tolérance de 1 % de la population est autorisée. S'il s'avère que moins de 1 % des travailleurs travaillent au-delà de la limite légale, il y a conformité (sauf si la limite de 84 heures est dépassée).

* Un nombre d'heures supplémentaires supérieur à 84 heures par semaine sera toujours évalué comme représentant une non-conformité « critique », même si la législation locale ne limite pas les heures de travail ou si la limite légale des heures supplémentaires (ou celle fixée par une convention collective) dépasse 84 heures par semaine.

** Si le nombre d'heures de travail dépasse 60 heures par semaine, l'auditeur vérifiera si le cas répond à la définition de circonstances exceptionnelles. S'il s'agit bien de circonstances exceptionnelles, et si l'installation détient des enregistrements le prouvant, le cas ne sera pas évalué comme représentant une non-conformité. Toute heure travaillée au-delà de 72 heures par semaine sera évaluée comme représentant une non-conformité, même si l'installation peut prouver la survenue de circonstances exceptionnelles.

*** Lorsque la législation locale fixe une limite d'heures de travail inférieure à 60 heures par semaine.

LGMS 14.3 : JOURS DE REPOS

Les membres doivent accorder à tous les *travailleurs* au moins un jour de repos par période de sept jours ouvrés consécutifs conformément à la Convention n° 14 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Actions à entreprendre :

- Assurez-vous que tous les employés bénéficient d'au moins un jour de repos (soit 24 heures consécutives) par semaine.
- Si vous souhaitez que des employés travaillent pendant un jour de repos (par exemple, parce que le calendrier l'exige), assurez-vous de leur accorder un autre jour de repos dans la même semaine ou le jour qui suit, conformément à la législation locale.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 14 Heures de travail

- Lorsque, en raison de l'organisation par équipes, les employés travaillent un certain nombre de jours consécutifs suivis d'un certain nombre de jours de congé, ils doivent néanmoins bénéficier en moyenne d'au moins un jour de repos pour sept jours de travail consécutifs.
 - Par exemple, si un travailleur travaille 21 jours consécutifs, suivis de cinq jours de repos, ce qui est courant dans le cadre d'un contrat « fly-in, fly-out » sur un site minier éloigné, l'exigence de moyenne des jours de repos décrite dans la disposition est remplie.
- Si l'étalement pour le calcul de la moyenne des heures de travail a été convenu dans une convention collective et est autorisé par la législation locale, assurez-vous que la santé et la sécurité au travail des travailleurs ont été évaluées et qu'elles ne sont pas compromises.
- Une période de pic de production est définie comme une période de 17 semaines (un tiers de l'année) au cours de laquelle des exceptions à l'exigence de moyenne des jours de repos sont permises, conformément à la présente disposition. Il ne s'agit pas d'une période continue, mais d'un cumul de plusieurs périodes réparties à différents moments de l'année.

LGMS 14.4 : CONGÉS

Les membres doivent accorder aux *travailleurs* tous les jours fériés et congés obligatoires, y compris les congés parentaux, les congés pour raisons personnelles, les congés maladie et les congés payés annuels. En l'absence de *législation en vigueur*, les congés payés annuels et le congé parental doivent être accordés, conformément à la convention n° 132 et à la convention n° 183 de l'OIT, respectivement. Tous les *travailleurs*, quel que soit leur sexe, qui ont des responsabilités familiales ont droit à des congés spéciaux ou à des heures aménagées.

Actions à entreprendre :

- Les congés annuels doivent être payés au même taux que le salaire standard d'un travailleur.
- Identifiez tous les jours fériés et les droits à congés payés requis par la législation en vigueur et assurez-vous que les dates sont enregistrées et suivies pour gérer le calendrier et la planification de la capacité. Définissez ces jours fériés et droits à congés dans les contrats de travail.
- Lorsque les opérations doivent être interrompues temporairement en raison de jours fériés majeurs (comme l'Aïd, Diwali, Noël ou le Nouvel An chinois), vous pouvez compenser la période de vacances avec des congés payés. Assurez-vous de communiquer ces informations à vos travailleurs par écrit et à l'avance.
- Si la législation en vigueur le permet, une convention collective peut prévoir la possibilité d'échanger les périodes de congés avec les jours fériés.
- Efforcez-vous de satisfaire les demandes d'aménagement du planning des employés ayant des responsabilités familiales. Cela peut inclure d'ajuster temporairement (ou de manière permanente) les heures de travail de l'employé. Par exemple, un travailleur peut avoir besoin de prendre une matinée pour emmener son enfant chez le médecin. Vous pouvez répondre favorablement à sa demande en replanifiant ses tâches sur une autre période de travail, ou en lui permettant de rattraper les heures non travaillées plus tard dans la journée. De même, si un travailleur doit récupérer ses enfants après l'école, son planning standard peut être ajusté pour lui permettre de finir plus tôt.
- Les membres du RJC qui opèrent dans des pays où il n'existe pas de législation en vigueur sont encouragés à accorder un congé paternité conformément aux recommandations de l'OIT.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 14 Heures de travail

LGMS 14.5 : PAUSES

Les membres doivent accorder à tous les *travailleurs* des temps de pause et des pauses repas, conformément à la *législation en vigueur*. En l'absence de *législation en la matière*, les membres doivent accorder aux *travailleurs* au moins un repas et une pause quotidienne ininterrompus d'une durée raisonnable s'ils travaillent plus de six heures.

Actions à entreprendre :

- Examinez la législation en vigueur et identifiez les types et le nombre de pauses quotidiennes auxquels les employés ont droit.
- Si la législation locale ne donne pas de précision sur les pauses quotidiennes, vous devez accorder à vos employés au moins une pause ininterrompue dès lors que leur poste dure six heures ou plus.
- Prévoyez les pauses à la moitié du poste des travailleurs. La durée raisonnable des pauses café ou thé est généralement de 10 à 30 minutes ; la durée des pauses repas est comprise entre 30 minutes et 2 heures.
- Établissez des procédures internes pour accorder et suivre les pauses quotidiennes et communiquez ces informations aux responsables et aux employés.
- Les pauses toilettes doivent être accordées selon le besoin des travailleurs et sont distinctes des temps de pauses et des pauses repas. Notez que certaines personnes peuvent avoir besoin de pauses toilettes plus fréquentes, comme les femmes enceintes ou les personnes souffrant de problèmes de santé.

LGMS 14.6 : REGISTRES DES HEURES DE TRAVAIL

Les membres doivent tenir des *registres* des heures de travail, des *heures supplémentaires*, des congés annuels et des congés maladie pour chaque *travailleur*, conformément à la *législation en vigueur* et au point LGMS 2.5.

Actions à entreprendre :

- Élaborez un système de suivi des heures (avec des cartes ou d'autres supports pour pointer les heures de travail, y compris les heures supplémentaires) pour tous les travailleurs (permanents, contractuels ou temporaires) afin d'effectuer un suivi correct de leurs heures de travail, qu'ils soient payés à la pièce ou à l'heure. Ce système peut être utilisé pour calculer les salaires.
 - Notez qu'il est considéré que la meilleure pratique est que les travailleurs enregistrent eux-mêmes l'heure à laquelle ils commencent et terminent la journée de travail ; ils peuvent ainsi assurer une certaine supervision du système de suivi des heures.

LGMS 14 Heures de travail

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Avez-vous communiqué efficacement vos politiques et vos procédures en matière d'heures de travail aux travailleurs ?
- Avez-vous connaissance de la législation en vigueur en lien avec les heures de travail et les congés dans tous les pays où vous conduisez vos opérations (y compris les législations relatives aux enfants et aux jeunes travailleurs) et vous y conformez-vous ?
- Vous conformez-vous à la législation nationale, aux conventions collectives existantes le cas échéant et aux exigences du LGMS concernant la semaine de travail normale, les limites d'heures supplémentaires et les jours de repos ?
- Pouvez-vous prouver que dans tous les cas où le nombre d'heures de travail dépasse la limite de 60 heures, les critères d'exception du LGMS sont respectés ?
- Pouvez-vous prouver que toutes les heures supplémentaires sont volontaires et que les travailleurs ne sont pas pénalisés s'ils refusent de faire des heures supplémentaires ?
- Si vous avez recours à des quotas de production ou à un système de paiement à la pièce, pouvez-vous prouver que le quota journalier minimum peut être atteint par la plupart des travailleurs sur une période de huit heures de travail ?
- Accordez-vous à vos travailleurs au moins un jour de repos par semaine ? Sinon, pouvez-vous prouver que les périodes de travail sont conformes à une convention collective ou à la législation en vigueur ?
- Accordez-vous des pauses raisonnables à vos travailleurs pendant leur période de travail, en particulier si cette période de travail est de six heures ou plus ?
- Disposez-vous d'un système fiable et correct d'enregistrement du nombre d'heures travaillées pour chaque travailleur et de suivi des heures supplémentaires, des droits à congés et des congés parentaux, conformément à la législation et aux réglementations nationales ?
- Conservez-vous tous les registres relatifs aux heures de travail ?

LGMS 14 Heures de travail

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

≡ SITES WEB

- [OIT, Conventions \(en particulier les Conventions n° 1, n° 14, n° 132 et n° 183\)](#)
- [OIT, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch](#)
- [OIT, Questions/Réponses sur les entreprises et le temps de travail](#)

≡ PUBLICATIONS

- [Gouvernement de l'Inde, The Factories Act, 1948 as amended by the Factories \(Amendment\) Act \(1987\)](#)
- [Fair Labour Association, FLA Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks \(2011\)](#)
- [OIT, Better Work 8 : Working Time \(2013\)](#)
- [OIT, C030 – Convention sur la durée du travail \(commerce et bureaux\) \(1930\)](#)
- [OIT, Rest Periods: Definitions and Dimensions \(2015\)](#)
- [SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)



LGMS 15 Rémunération

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 15 Rémunération								
	15.1	15.2	15.3	15.4	15.5	15.6	15.7	15.8	15.9
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

Les avantages associés au salaire diffèrent selon les pays, mais les éléments les plus souvent inclus sont les vacances, la rémunération des heures supplémentaires, les congés maladie, les avantages médicaux, les primes et les bonus, les congés payés limités pour raisons familiales et les régimes d'épargne. Dans certains cas, les travailleurs peuvent bénéficier d'avantages sociaux, tels que la sécurité sociale, le logement, l'éducation et les services élémentaires comme l'eau et l'électricité.

Le salaire minimum est le montant minimum qui doit être payé aux travailleurs d'un pays. Il est généralement défini sur une base horaire, journalière ou mensuelle. Plus de 90 % des pays disposent d'une législation définissant le salaire minimum. Idéalement, le salaire minimum est calculé de manière à couvrir les besoins minimaux du travailleur et de sa famille au vu des conditions économiques et sociales du pays (on parle de « salaire de subsistance »). Ce n'est cependant pas toujours le cas, en particulier dans les pays à forte intensité de main-d'œuvre. Les employés peuvent entrer dans un cycle néfaste qui les oblige à accepter un volume de travail excessif ou à accumuler les heures supplémentaires pour subvenir à leurs besoins, les heures de travail et la rémunération étant étroitement liées.

Les travailleurs ont non seulement besoin d'un salaire de subsistance, mais ils ont aussi besoin de versements réguliers pour satisfaire à leurs besoins familiaux. La fréquence des paiements (hebdomadaire, bimensuelle ou mensuelle, par exemple) doit être déterminée à l'avance et respectée.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 15 Rémunération

SYSTÈMES DE PAIEMENT À LA PIÈCE

Certains employeurs paient des salaires à la pièce au lieu de salaires à l'heure travaillée, en particulier pour les postes à forte intensité de main-d'œuvre. Dans de nombreuses usines, l'incapacité à atteindre les quotas de production peut entraîner des amendes ou des retenues sur salaire. De tels systèmes de paiement sont souvent difficiles à comprendre pour les travailleurs, qui risquent d'être sous-payés parce qu'ils ne parviennent pas à calculer ou à vérifier facilement leurs salaires. Les systèmes de paiement à la pièce peuvent également induire un nombre excessif d'heures de travail, car les travailleurs effectuent de plus en plus d'heures supplémentaires pour atteindre des quotas déraisonnables et éviter les pénalités. Ces systèmes ont aussi tendance à favoriser les violences verbales et physiques.

S'ils sont correctement mis en œuvre, les systèmes de paiement à la pièce peuvent servir les intérêts des travailleurs parce qu'ils permettent d'obtenir des bonus sans effectuer d'heures supplémentaires. En Inde par exemple, un « taux fixe mensuel » est de plus en plus appliqué dans le secteur du diamant, pour fixer un salaire minimum légal sur la base d'une production moyenne des travailleurs à la pièce pendant les heures de travail normales.

Source :

- [SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

En 1928, l'Organisation internationale du travail (OIT) adopte la **Convention n° 26**, qui requiert des nations signataires qu'elles créent un organisme de fixation des salaires minimaux « en tenant compte de la nécessité de permettre aux travailleurs de maintenir un niveau de vie adapté ».

En 1970, l'OIT adopte la **Convention n° 131**, qui définit les facteurs à prendre en considération pour déterminer les salaires minimaux : « les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux, les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi ».

La Convention n° 30 de l'OIT sur la durée du travail (commerce et bureaux) recommande que les nations signataires établissent pour les heures supplémentaires un taux de salaire majoré d'au moins 25 % par rapport au salaire normal.

Le droit à une rémunération équitable et satisfaisante est également inscrit dans l'article 23.3 de la **Déclaration universelle des droits de l'Homme** (1948). Il y est indiqué que la rémunération doit garantir au travailleur et à sa famille une existence conforme à la dignité humaine.

LÉGISLATION NATIONALE

Quasiment tous les pays ont un organisme national qui détermine les salaires minimaux à l'échelle nationale, par secteur ou par métier. Les salaires et les autres avantages peuvent également être directement négociés par le biais de conventions collectives entre les employeurs et les travailleurs représentés par des syndicats indépendants ou d'autres représentants de travailleurs.

Dans la plupart des juridictions, les heures supplémentaires sont payées à un taux majoré. La situation varie entre les secteurs et entre les pays, il est donc essentiel d'être conscient des conditions de salaires pertinentes dans toutes les juridictions où les opérations sont conduites.

LGMS 15 Rémunération

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

Attribuez la responsabilité de gérer et de superviser la rémunération et les avantages prévus par la loi à un service de haute direction, comme les ressources humaines. Si vous disposez d'une convention collective, assurez-vous qu'elle aborde les salaires, les avantages, les taux des heures supplémentaires, les méthodes de paiement et les retenues sur salaire (le cas échéant).

LGMS 15.1 : RÉMUNÉRATION DES HEURES DE TRAVAIL NORMALES

Les membres doivent verser à tous les *travailleurs* une rémunération pour les heures normales travaillées, sans compter les *heures supplémentaires*, sur la base du plus élevé du *salaire minimum* légal ou prévu dans la convention collective applicable, plus les avantages prévus par la loi associés, ou de la norme de l'industrie en vigueur, ou, le cas échéant, d'un *salaire de subsistance*. Les salaires payés sur la base de la performance ne doivent pas être inférieurs au plus élevé des deux montants suivants : le *salaire minimum* légal ou de la convention collective qui s'applique, plus les avantages statutaires associés, ou la norme du secteur qui s'applique pour une *semaine de travail normale*. Les membres doivent garantir que des rémunérations comparables sont versées à tous les *travailleurs* qui effectuent un travail d'une valeur équivalente, en prévoyant des processus pour évaluer et remédier à toute disparité de rémunération qui discrimine une catégorie de *travailleurs*.

Actions à entreprendre :

- Le salaire minimum légal varie selon la région, le type d'installation et le niveau de compétence du travailleur : veillez à identifier et à comprendre la législation en vigueur dans tous les pays où vous conduisez vos opérations.
- Si vous employez des travailleurs à temps partiel, calculez leur rémunération au prorata du taux annuel à plein temps.
- Efforcez-vous de garantir que le salaire minimum que vous payez est suffisamment élevé pour que les travailleurs maintiennent un niveau de vie normal (« salaire de subsistance »). Un salaire de subsistance n'est pas toujours le salaire minimum prévu par la loi et peut varier de manière significative entre les pays et en leur sein (consultez l'Encadré « Salaire de subsistance »).

SALAIRE DE SUBSISTANCE

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 définit un salaire qui permet à la population de satisfaire aux besoins de vie élémentaires comme étant un droit humain universel. Le Pacte établit que les travailleurs doivent être rémunérés de manière équitable, que les femmes et les hommes doivent être payés de manière égale à travail égal et que tous doivent pouvoir assurer un niveau de vie décent pour eux-mêmes et pour leur famille. Pourtant, de nombreux travailleurs ne gagnent pas un tel « salaire de subsistance », ils risquent donc d'être exploités.

Il existe différentes méthodes pour calculer et mettre en œuvre des salaires de subsistance. Les ressources suivantes fournissent des lignes directrices pratiques :

- Ethical Trading Initiative (ETI), Living wage resources, www.ethicaltrade.org/issues/living-wage-workers/living-wage-resources
- Global Living Wage Coalition, <https://www.globallivingwage.org/>
- WageIndicator Foundation, <https://wageindicator.org/wageindicatorfoundation>

LGMS 15 Rémunération

- Si vous employez des apprentis :
 - assurez-vous qu'ils gagnent au moins le salaire minimum ; n'utilisez pas les apprentissages pour verser une rémunération ou des avantages inférieurs aux travailleurs ;
 - déterminez si le gouvernement local a établi des exigences supplémentaires relatives aux jeunes travailleurs (car les apprentis sont généralement jeunes).

RÉMUNÉRATION DES APPRENTISSAGES EN INDE

En septembre 2014, le ministère indien du Travail et de l'Emploi a amendé la loi relative à l'apprentissage, en précisant le taux minimum de rémunération par mois des apprentis pour quatre ans de formation :

Année de formation	Pourcentage du salaire minimum d'un travailleur semi-qualifié
Année 1	70 %
Année 2	80 %
Année 3	90 %
Année 4	90 %

La loi n'est pas spécifique à l'industrie des pierres et de la bijouterie-joaillerie et certaines parties prenantes de l'industrie considèrent que le salaire minimum pour les apprentis est trop élevé. Elles invoquent les coûts élevés de la formation des apprentis, qui commencent généralement sans aucune qualification, ainsi que les risques d'endommager des produits de grande valeur. La loi n'est donc pas complètement mise en œuvre.

Le tableau ci-dessous tente de tenir compte de ces facteurs en introduisant une certaine flexibilité pour évaluer la conformité à cette disposition. Dans tous les cas, des registres de formation des apprentis doivent être tenus pour l'intégralité de l'apprentissage.

Année de formation	Conformité	Non-conformité mineure	Non-conformité majeure
1	Rémunération ≥ 70 %	–	Rémunération < 70 %
2	Rémunération ≥ 80 %	Rémunération = 75 % à 79 % (et augmentation annuelle du salaire de l'apprenti)	Rémunération < 75 % (ou aucune augmentation annuelle de salaire)
3	Rémunération ≥ 90 %	Rémunération = 75 % à 89 % (et augmentation annuelle du salaire de l'apprenti)	Rémunération < 75 % (ou aucune augmentation annuelle de salaire)
4	Rémunération ≥ 90 %	Rémunération = 75 % à 89 % (et augmentation annuelle du salaire)	Rémunération < 75 % (ou aucune augmentation annuelle de salaire)

Source :

- [Gouvernement de l'Inde. Ministère du Travail et de l'Emploi](#)

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 15 Rémunération

- Si vous avez recours à des périodes d'essai ou de formation, assurez-vous que :
 - de telles périodes sont autorisées par la loi ;
 - les salaires ne sont pas inférieurs au minimum légal applicable pour la catégorie de travail ;
 - tous les salaires inférieurs à la norme pour la période sont limités à une période de temps définie strictement respectée et clairement communiquée aux travailleurs.
- Si vous payez les travailleurs à l'heure, établissez des processus et des procédures explicites de calcul des salaires et utilisez un système de gestion du temps efficace pour garantir leur exactitude (consultez le point **LGMS 14 Heures de travail**).
- Si vous payez les travailleurs à la pièce, fixez un quota de production minimum journalier ou hebdomadaire suffisamment bas pour que la plupart des travailleurs puissent l'atteindre sur le nombre d'heures de travail normales convenu. Vous ferez ainsi en sorte que vos travailleurs ne soient pas obligés de travailler au-delà de la semaine de travail normale, sans compter les heures supplémentaires, pour gagner un salaire minimum (ou le salaire courant dans l'industrie, s'il est plus élevé).
- Dans tous les cas, assurez-vous que les salaires :
 - sont payés régulièrement et en temps voulu ;
 - sont payés équitablement pour tous les travailleurs à des postes similaires. Il est attendu de vous que vous cherchiez activement à empêcher toute différence réelle ou perçue de salaire sur la base du genre, de l'ethnie, de l'âge, du statut de migrant ou de tout autre critère démographique défini au point LGMS 20.1. Vous devez conduire des examens des salaires annuels afin d'identifier les écarts de rémunération et lutter contre toute discrimination de rémunération potentielle à l'encontre des travailleurs vulnérables.

COTISATIONS À LA CAISSE DE PRÉVOYANCE EN INDE

En Inde, l'Employees' Provident Fund (EPF, caisse de prévoyance des employés) est un régime de prestations de retraite auquel l'employé et l'employeur cotisent sur une base mensuelle et dans des proportions égales, par rapport au salaire de base et à l'indemnité d'ajustement au coût de la vie.

En 2011, deux tribunaux de grande instance en Inde ont jugé, pour deux cas distincts, que les allocations diverses payées par l'employeur à ses employés (y compris les allocations pour le transport, l'éducation, l'alimentation, les soins médicaux et les congés spéciaux, les primes pour le travail de nuit et la prestation compensatoire de la ville) relevaient du salaire de base et devaient être incluses dans le calcul des cotisations mensuelles à la caisse de prévoyance (retraite).

En 2012, l'Employees' Provident Fund Organisation (EPFO), qui gère le système de caisse de prévoyance obligatoire le plus important d'Inde, a publié une circulaire visant à clarifier la base de calcul des cotisations et qui semblait corroborer les conclusions des deux tribunaux de grande instance. La circulaire a été suspendue temporairement depuis décembre 2012 dans l'attente d'une enquête complémentaire par l'EPFO.

Au vu des efforts continus de l'EPFO pour clarifier le processus de calcul des cotisations à la caisse de prévoyance, la position du RJC est que tous les membres doivent justifier leurs calculs aux auditeurs et être en mesure de prouver qu'ils respectent la législation en vigueur.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 15 Rémunération

LGMS 15.2 : RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les membres doivent rembourser les *heures supplémentaires* à un taux au moins égal à celui exigé par la *législation en vigueur* ou une *convention collective*, ou, lorsque la *législation en vigueur* n'exige pas de majoration pour les *heures supplémentaires*, soit par un minimum de 1,25 x le salaire de base, soit par un taux de majoration du salaire normal au moins égal aux normes du secteur qui s'appliquent.

Actions à entreprendre :

- Il est important que vous connaissiez toutes les lois, conventions collectives et normes de l'industrie en vigueur et que vous calculiez la rémunération des heures supplémentaires conformément à ces textes. Consultez également les lignes directrices au point **LGMS 1 Conformité juridique**.
- S'il n'existe aucune législation en vigueur ou convention collective (ou si aucune ne prévoit d'instruction relative aux paiements des heures supplémentaires), calculez le montant des heures supplémentaires à un taux majoré, c'est-à-dire un taux supérieur au taux de la semaine de travail normale. Ce taux doit être de 1,25 fois le taux de rémunération de base de l'employé conformément aux conventions n° 1 et n° 30 de l'OIT ou correspondre aux normes de l'industrie en vigueur si elles sont plus élevées.
- Lorsqu'il n'est pas défini dans la législation en vigueur, le taux de rémunération de base peut être déterminé à l'aide du point 15.1.
- Les majorations de rémunération pour les heures supplémentaires s'appliquent à tous les travailleurs et aux responsables disposant d'un contrat avec des heures définies ; elles peuvent ne pas être requises pour les responsables qui définissent eux-mêmes leur planning.
- De même, les taux pour les heures supplémentaires peuvent ne pas s'appliquer lorsque les travailleurs se voient accorder, officiellement ou par le biais d'accords informels, la possibilité de cumuler des heures qui peuvent ensuite être récupérées sous forme de congé ou congé compensatoire, en tenant compte de la législation en vigueur au niveau local. Imaginons par exemple qu'un salarié ait légitimement travaillé deux heures de plus ; ces heures supplémentaires peuvent contribuer à un congé plutôt que d'être payées en tant qu'heures supplémentaires.
- Dans la plupart des cas, les calculs pour les heures supplémentaires sont basés sur les heures travaillées. Par conséquent, assurez-vous de vous conformer au point **LGMS 14 Heures de travail**.
- Si vous avez recours à un système de paiement à la pièce, le calcul de la rémunération des heures supplémentaires peut être très complexe. Un système de prime simple qui applique un taux plus élevé pour chaque pièce réalisée au-delà du quota de production peut être plus facile à comprendre, et donc à mettre en œuvre, pour les travailleurs comme pour les responsables. Vous pouvez aussi adopter un système « à taux fixe mensuel » qui fixe un salaire minimum légal sur la base de la production moyenne de vos travailleurs pendant les heures de travail normales et rémunère la production au-delà de la production moyenne à un taux plus élevé en guise de « prime ».

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 15 Rémunération

LGMS 15.3 : MÉTHODE DE PAIEMENT

Les membres doivent verser la rémunération aux *travailleurs* conformément à la loi :

- Les versements sont réguliers et prédéterminés, et ne sont pas retardés ou repoussés.
- Les versements se font par transfert bancaire vers un compte contrôlé par le *travailleur*, ou en liquide ou par chèque d'une manière et à un lieu pratiques pour le *travailleur*.
- Les versements sont accompagnés d'une fiche de paie qui indique clairement le taux de rémunération, les avantages et les *retenues sur salaire* le cas échéant, et dans un format que le *travailleur* peut facilement comprendre.
- En cas de recours à des agences d'emploi, les membres ont des *systèmes* qui garantissent une rémunération et des normes de travail équitables et que les salaires sont bien reçus par les *travailleurs*, y compris les *travailleurs* migrants, sous contrat, externes ou intérimaires.

Actions à entreprendre :

- Rémunérez vos travailleurs de manière régulière et fiable. En d'autres termes, vous devez vous assurer que :
 - vous vous conformez aux législations et aux réglementations nationales pertinentes relatives à la fréquence de la rémunération ;
 - vous établissez des procédures claires de calcul, de vérification et de versement des salaires ;
 - vous rémunérez le travailleur par le biais d'un transfert bancaire vers un compte placé sous son contrôle, en espèces ou par chèque ;
 - vous payez les salaires directement au travailleur, et non à une partie tierce.
- Vous ne pouvez pas remplacer la rémunération par des billets à ordre, des coupons ou des produits. En effet, les billets à ordre permettent de retarder le paiement. Quant aux coupons, ils peuvent forcer les travailleurs à acheter spécifiquement les produits du magasin détenu par l'entreprise, ce qui limite leurs choix et les rend dépendants de leur employeur. Les paiements doivent être effectués en temps voulu de sorte que les travailleurs n'aient pas à rester dans l'entreprise pour une période prolongée pour recevoir le paiement du travail déjà réalisé.
- Vos travailleurs doivent être en mesure de comprendre la façon dont leur rémunération est calculée et de signaler tout paiement incorrect sans craindre de représailles. À cette fin :
 - définissez le niveau des salaires et la façon dont ils seront payés dans tous les contrats de travail ;
 - fournissez à vos travailleurs des fiches de paie régulières qui indiquent clairement et expliquent le taux de rémunération, ainsi que les avantages payés ou les retenues sur salaire effectuées ;
 - apprenez à vos travailleurs à lire les fiches de paie ;
 - établissez un processus clair d'examen et de correction des erreurs de paiement et communiquez-le à vos travailleurs de sorte qu'ils sachent comment réagir si leur salaire a été calculé de manière incorrecte.
- Vos travailleurs ne doivent ni être contraints de parcourir une longue distance ni subir des coûts pour récupérer leur paie.
- Il est attendu de vous que vous conserviez des registres des heures de travail, des salaires et des congés (consultez le point **LGMS 13 Conditions générales de travail**).
- Les membres doivent veiller à ce que le personnel des agences soit informé de leur mécanisme de gestion des griefs et y ait accès, conformément au point **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion**, ou qu'ils connaissent la politique de dénonciation (le cas échéant).

LGMS 15 Rémunération

LGMS 15.4 ET 15.5 : RETENUES SUR SALAIRE

15.4 Les membres n'effectuent des *retenues sur salaire* que si de telles retenues :

- a. sont conformes à la loi et, le cas échéant, sont régies par des *conventions collectives*.
- b. sont déterminées et calculées à la suite d'un *processus* en bonne et due forme clairement communiqué aux *travailleurs*.
- c. n'impliquent pas que le salaire du *travailleur* devienne inférieur au *salaire minimum*.

15.5 Les membres n'effectuent pas de *retenues sur salaire* à des fins disciplinaires.

Actions à entreprendre :

- Toutes les retenues sur salaire :
 - doivent être déterminées selon un processus établi ;
 - doivent être calculées avec exactitude et gérées conformément à la législation en vigueur ;
 - doivent être communiquées aux travailleurs dans le cadre de leur contrat de travail ;
 - ne doivent pas entraîner le versement à l'employé d'un salaire inférieur au salaire minimum.
- Les retenues sur salaire acceptables au titre du LGMS incluent celles qui sont requises ou autorisées par la législation.
 - Les retenues sur salaire courantes requises par la loi incluent notamment les impôts et les cotisations sociales et de santé. Elles peuvent également inclure des saisies sur salaire lorsque l'employeur est légalement tenu de déduire un montant du salaire du travailleur, par exemple à la suite d'une ordonnance du tribunal visant à rembourser une dette. (Notez que les saisies sur salaire sont soumises à la législation applicable et ne relèvent pas du champ d'application de la disposition 15.4b.)
 - Les retenues sur salaire courantes autorisées par la loi incluent les frais liés au transport, aux repas, aux soins médicaux, à la garde d'enfants et au logement, ainsi que les cotisations syndicales et les remboursements de prêt.
- Les retenues sur salaire inacceptables au titre du LGMS incluent :
 - les frais de recrutement, engagés par l'employeur ou par une agence ;
 - le coût des équipements de protection individuelle, qui doivent être fournis gratuitement conformément au point LGMS 22.5 ;
 - toute forme de paiement, de dépôt ou d'avance sur l'équipement ;
 - les retenues sur salaire à titre de sanction disciplinaire pour le comportement des travailleurs.
- Les retenues sur salaire volontaires, par exemple pour rembourser un prêt volontairement contracté auprès de l'employeur, ne relèvent pas du champ d'application du point LGMS 15.4.

LGMS 15 Rémunération

LGMS 15.6 : FOURNITURES ET SERVICES

Les membres n'obligent pas les *travailleurs* à acheter des fournitures ou des services fournis par leur propre activité ou installation ; en l'absence d'alternative, les membres ne facturent pas un prix excessif pour de telles fournitures et de tels services.

Actions à entreprendre :

- Le fait d'obliger vos travailleurs à acheter des fournitures fournies par vous peut constituer une forme d'asservissement pour dettes, tel que défini au point **LGMS 18 Travail forcé**, et peut aller à l'encontre de l'intention d'adopter des pratiques de rémunération convenables.
- Si l'accès de vos travailleurs aux fournitures et services au travail est limité, par exemple dans des usines isolées, assurez-vous que les fournitures sont facturées à un prix abordable. Le salaire du travailleur ne doit pas devenir inférieur au salaire minimum à la suite d'achats de fournitures au travail.

LGMS 15.7 : PRÊTS

Les membres qui fournissent des prêts ou des avances sur salaire garantissent que les conditions d'intérêt et de remboursement doivent être transparentes et justes et ne pas être trompeuses pour le travailleur.

Actions à entreprendre :

- Assurez-vous que toute avance sur salaire ou tout prêt que vous accordez aux travailleurs est conforme à la législation en vigueur.
- Comparez vos taux d'intérêt et vos conditions de remboursement à ceux appliqués par d'autres établissements de crédit afin de vous assurer qu'ils sont justes et ne sont pas excessifs.
- La période de remboursement d'un prêt ne doit pas être supérieure à la durée du contrat de travail du travailleur, car cela peut être considéré comme une forme d'asservissement pour dettes, ce qui est interdit par le point **LGMS 18 Travail forcé**.
- Le travailleur et vous-même devez signer un accord écrit préalable sur les conditions du prêt et de son remboursement.
- Vous devez tous les deux recevoir des exemplaires signés de l'accord de prêt ; conservez votre exemplaire dans le dossier personnel du travailleur dans le cadre de votre processus de tenue de registres.

LGMS 15.8 : AVANTAGES

Les membres doivent garantir que tous les avantages sont accordés aux *travailleurs* conformément à la *législation en vigueur*.

Actions à entreprendre :

- Examinez la législation en vigueur et identifiez les exigences légales relatives à tous les avantages, y compris ceux liés à la maternité, à la paternité et à la garde d'enfants. Comparez-les avec ce que vous proposez actuellement aux travailleurs et ajustez votre politique et votre pratique pour respecter la législation en vigueur (ou aller au-delà).
- Informez les travailleurs sur les avantages qui sont légalement obligatoires et sur les avantages supplémentaires que vous proposez. Ces informations permettront aux travailleurs de savoir que vous respectez la loi et vous aideront à fidéliser votre personnel.
- Lorsque le paiement d'avantages prévus par la loi dépend de l'enregistrement des travailleurs dans le système de sécurité sociale ou un système équivalent, vous avez la responsabilité d'assurer la gestion nécessaire afin de garantir que vos travailleurs reçoivent leurs avantages conformément à la législation en vigueur.

LGMS 15 Rémunération

LGMS 15.9 : INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les membres doivent faire en sorte que les *travailleurs*, et/ou les personnes qui sont à leur charge, le cas échéant, soient indemnisés des accidents du travail, des maladies et des décès conformément à la *législation en vigueur*, et à toute *convention collective*. En l'absence d'instruments juridiques, il y a lieu de respecter la norme n° 102 de l'OIT sur les prestations en cas d'accidents du travail ou une norme comparable *reconnue au plan international*.

Actions à entreprendre :

- Vous devez toujours fournir un lieu de travail sûr, conforme à la législation en vigueur et aux exigences du point **LGMS 22 Santé et sécurité**.
- Si un accident ou un autre événement survient et entraîne une blessure ou une maladie professionnelle, voire un décès, les travailleurs et/ou leur famille doivent être indemnisés.
- Le montant de l'indemnisation doit être conforme à la législation en vigueur. En l'absence de législation en vigueur, vous devez demander conseil, consulter la norme de l'industrie dans votre région ou vous reporter à la Convention n° 102 de l'OIT, Partie VI Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Pouvez-vous prouver que vos travailleurs comprennent les paiements de leur salaire ?
- Les contrats de travail détaillent-ils correctement les avantages (c'est-à-dire le taux de rémunération normal, le taux de rémunération des heures supplémentaires, les informations sur le taux à la pièce, les retenues sur salaire, les jours fériés et les congés payés annuels) ?
- Pouvez-vous prouver que les salaires des travailleurs sont payés directement, correctement, régulièrement et en temps voulu, par transfert bancaire, par chèque ou en espèces ?
- Les paiements pour les heures de travail normales et les heures supplémentaires sont-ils conformes à la législation locale et aux conventions collectives ?
- Pouvez-vous prouver que toutes les retenues sur salaire sont légales, communiquées au travailleur et vérifiées pour garantir que le travailleur ne gagne pas moins que le salaire minimum ?
- Vos employés sont-ils obligés d'acheter des fournitures fournies par vous ? Si vous vendez des fournitures aux employés, sont-elles vendues à un prix raisonnable qui n'implique pas que les employés gagnent moins que le salaire minimum ?
- Si vous fournissez des avances sur salaire ou des prêts, pouvez-vous prouver à l'auditeur que les conditions de remboursement sont transparentes, justes et ne créent pas de servitude pour dettes ?
- Conservez-vous des copies signées de tous les accords de prêt et fournissez-vous des copies aux employés concernés ?
- Versez-vous les allocations parentales ou de garde d'enfants légalement obligatoires ?

LGMS 15 Rémunération

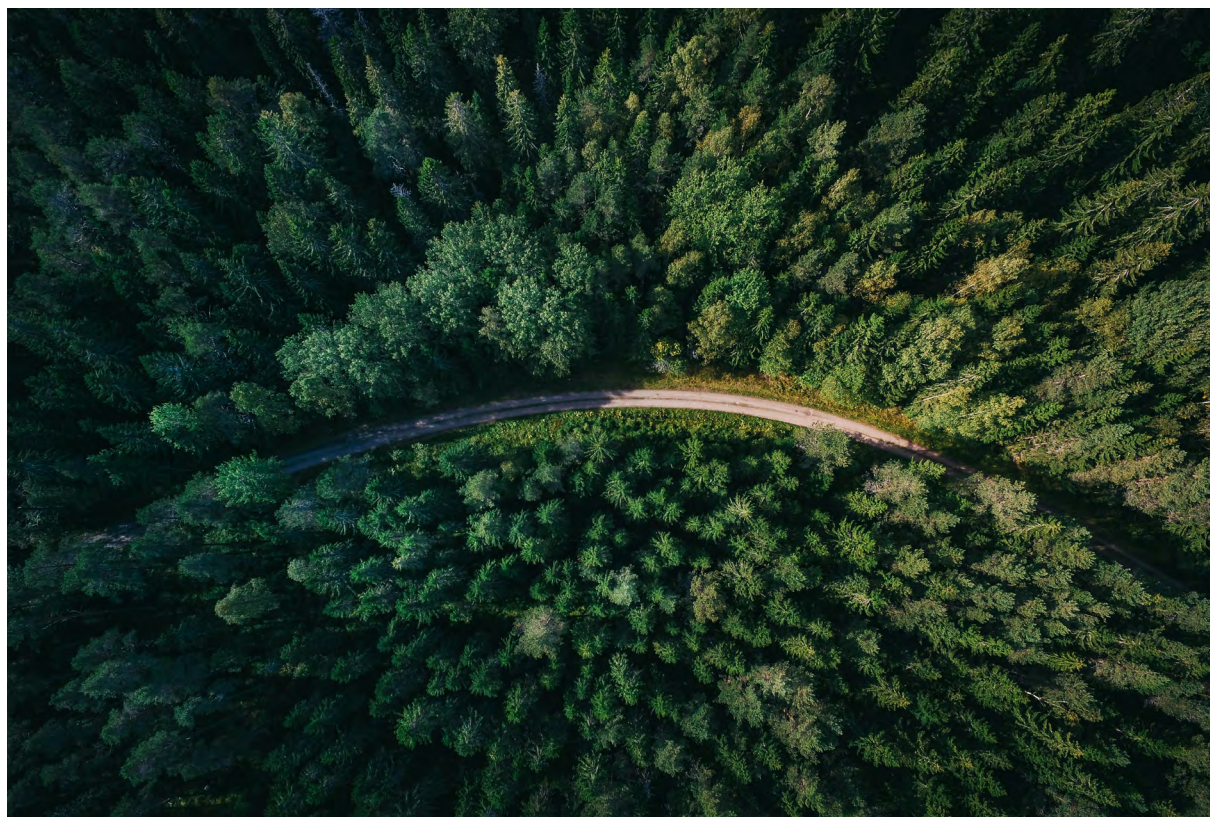
E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

[OIT, Guide de ressources sur le salaire minimum](#)[OIT, Database of Conditions of Work and Employment Laws](#)

PUBLICATIONS

[Ethical Trading Initiative \(ETI\), Base Code Guidance: Living Wages](#)[Ethical Trading Initiative \(ETI\), Living Wages in Global Supply Chains: A New Agenda for Business \(2015\)](#)[OIT, C100 – Convention sur l'égalité de la rémunération \(1951\)](#)[Oxfam, Steps Towards a Living Wage in Global Supply Chains \(2014\)](#)[SAI, Guidance Document for Social Accountability 8000 \(SA8000®:2014\) \(2016\)](#)

LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles				
	16.1	16.2	16.3	16.4	16.5
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

HARCÈLEMENT

La prévention du harcèlement sur le lieu de travail contribue à créer des conditions de travail décentes pour les employés et à protéger le droit des travailleurs à un environnement de travail sûr. Le harcèlement se présente sous diverses formes, du responsable qui crie en public après un travailleur à un groupe de travailleurs qui harcèlent continuellement un individu en raison de son sexe, de sa religion ou de son ethnie.

Les plus sévères formes de harcèlement incluent l'intimidation, les menaces et la violence physique ou sexuelle. Le harcèlement peut également prendre la forme de communications anodines sans colère, comme des plaisanteries ou des commentaires sur l'apparence ou le style de vie (consultez l'Encadré « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail »). Le harcèlement peut être indirect, par exemple sous la forme de comportements, de remarques ou de médisances à propos d'un employé dans son dos. Les parties tierces témoins de harcèlement sexuel peuvent elles aussi être victimes du harcèlement. Il est capital que les employés comprennent les différentes formes de harcèlement de façon à créer un environnement de travail non hostile. Il est par ailleurs important d'être conscient que certains travailleurs sont plus vulnérables que d'autres au harcèlement sur le lieu de travail et que la vulnérabilité peut varier selon le lieu et la culture. Le RJC ne tolère aucune forme de harcèlement ou de violence, quelle que soit la sévérité. Cela inclut la cyberintimidation et le harcèlement en ligne.

Les entreprises jouent un rôle crucial dans la lutte contre le harcèlement en définissant et en mettant en œuvre des normes et des politiques responsables sur le lieu de travail pour induire des changements de comportement. L'investissement dans l'éducation de la main-d'œuvre pour aider les travailleurs et les responsables à comprendre ce qu'est le harcèlement et pourquoi il ne peut pas être toléré est une mesure critique pour créer un environnement de travail sans harcèlement. Il est tout aussi important d'investir dans la formation et l'émancipation des travailleurs pour les inciter à s'exprimer s'ils sont victimes ou témoins de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail. Les employeurs sont responsables de la création d'un environnement qui encourage non seulement les employés à s'exprimer, mais garantit aussi l'absence de représailles. Enfin, les employeurs doivent envisager des protections supplémentaires nécessaires pour les travailleurs vulnérables.

LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles

HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'Organisation internationale du Travail (OIT) définit le harcèlement sexuel comme un comportement à caractère sexuel à la fois indésirable et offensant pour son destinataire. Il peut prendre deux formes :

1. la contrepartie, par laquelle un avantage lié au travail (par exemple, une augmentation, une promotion ou même le maintien dans l'emploi) est octroyé si la victime accepte une forme quelconque d'activité sexuelle ;
2. un environnement de travail hostile, dans lequel le harcèlement crée des conditions intimidantes ou humiliantes pour la victime.

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail peut être à la fois physique et psychologique. Il inclut des comportements :

- physiques, par exemple la violence physique, une agression sexuelle, des attouchements, une grande proximité non nécessaire ;
- verbaux, par exemple des commentaires et des questions sur l'apparence, le style de vie ou l'orientation sexuelle, des appels téléphoniques offensants, des « plaisanteries » inappropriées ;
- non verbaux, par exemple des sifflements, des gestes suggérant des actes sexuels, l'affichage de contenus sexuellement explicites.

Bien que les hommes et les garçons puissent être victimes de violence sexuelle et de harcèlement, la grande majorité des victimes sont des femmes et des filles. Il est essentiel de créer des environnements de travail sans harcèlement pour assurer un travail décent à tous et garantir l'égalité des sexes.

Sources :

- OIT, [Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail \(2018\)](#)
- OIT, [Harcèlement sexuel au travail : Informations](#)

MESURES DISCIPLINAIRES

Pour fonctionner avec efficacité, les entreprises doivent clairement définir des normes en matière de performance et de comportement et les respecter entièrement. Les cas de mauvais comportement mineur ou de performance non satisfaisante peuvent être gérés de manière informelle : une remarque discrète est généralement suffisante pour améliorer le comportement ou la performance d'un employé. Il est également important que la personne qui dépose une plainte (le cas échéant) soit informée de vos actions en réponse à sa plainte.

Dans les cas nécessitant une mesure disciplinaire formelle, le type de mesure raisonnable ou justifiée dépend des circonstances spécifiques. Cependant, dans tous les cas, les responsables doivent agir rapidement, équitablement et avec cohérence. Par ailleurs, dans tous les cas, les mesures disciplinaires sur le lieu de travail doivent uniquement être un moyen de corriger des comportements problématiques ou des problèmes de performance, pas un moyen de punir les employés.

Malheureusement, sur certains lieux de travail, les mesures disciplinaires peuvent prendre des formes extrêmes de maltraitance, avec des violences physiques (châtiments corporels), mentales, psychologiques, verbales ou sexuelles. Les exemples documentés de pratiques disciplinaires déraisonnables incluent le cas d'employés se faisant crier dessus, d'employés humiliés, forcés à faire des pompes, à courir ou à rester au soleil pendant de longues périodes, d'employés frappés, menacés avec violence, victimes de harcèlement sexuel ou raciste, ou encore privés de salaire, d'alimentation ou de services. Toutes ces actions, tout comme d'autres actions similaires, sont considérées comme violant les droits humains fondamentaux.

LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles

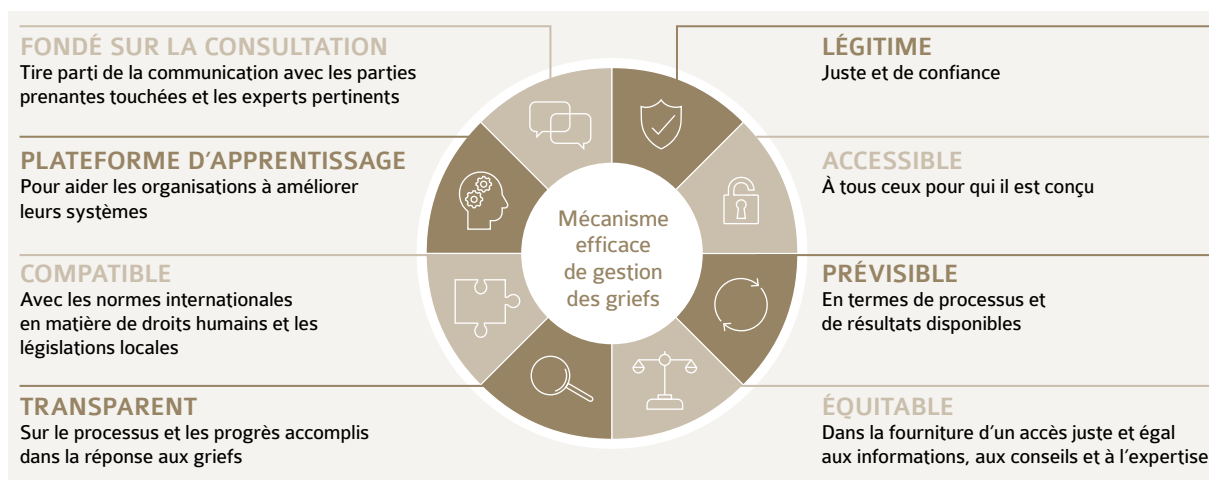
PROCÉDURES DE GESTION DES GRIEFS ET MESURES CONTRE LES REPRÉSAILLES

Les travailleurs qui sont harcelés, sanctionnés de manière inappropriée, payés incorrectement ou traités injustement doivent avoir la possibilité de faire part de leurs griefs par le biais de canaux confidentiels, afin que leur employeur les examine et les traite de manière appropriée. De tels canaux, appelés mécanismes ou procédures de gestion des griefs, sont un moyen efficace pour les entreprises de recevoir et de traiter les griefs soulevés par les employés, ainsi que d'y répondre ou d'y remédier de manière adéquate.

Un mécanisme de gestion des griefs est efficace uniquement si les individus savent qu'il existe, savent comment l'utiliser et ont l'assurance qu'il fonctionne en toute équité. Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme établissent huit critères pour la conception d'un mécanisme de gestion des griefs efficace. Parmi ces critères, le mécanisme doit être légitime, accessible, compatible avec les droits et fondé sur la consultation (consultez la Figure 14).

Dans tous les cas, il est important qu'aucun individu ne souffre de conséquences négatives découlant du signalement d'un grief.

FIGURE 14. CARACTÉRISTIQUES D'UN MÉCANISME DE GESTION DES GRIEFS EFFICACE



C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

La **Déclaration universelle des droits de l'Homme** (DUDH)¹ de 1948 et le **Pacte international relatif aux droits civils et politiques**² de 1966 interdisent la torture ou tous les « traitements ou peines cruels, inhumains ou dégradants ». L'Article 23 de la DUDH établit par ailleurs que toute personne a droit à « des conditions équitables et satisfaisantes de travail ».

La **Déclaration sur la protection de toutes les personnes contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants**³ de 1975 établit que « tout acte de torture ou tout autre peine ou traitement cruel, inhumain ou dégradant est un outrage à la dignité humaine et doit être condamné comme un reniement des buts de la Charte des Nations Unies et comme une violation des droits humains et des libertés fondamentales proclamés dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme ».

1 Nations Unies, Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948), <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/index.html>

2 Nations Unies, Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966), <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

3 Nations Unies, Déclaration sur la protection de toutes les personnes contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (1975), <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/DeclarationTorture.aspx>

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles

Ces traités et déclarations ont été ratifiés par la plupart des États membres de l'ONU.

L'OIT examine les écarts dans la protection légale contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Dans le cadre de ses efforts, l'organisation convoque ses États membres pour discuter d'un nouvel instrument juridique international (qui pourrait être une convention, une recommandation ou une combinaison des deux) pour protéger les travailleurs.

LÉGISLATION NATIONALE

De nombreux pays interdisent les châtiments corporels, généralement dans le cadre constitutionnel. Certains pays ont également une législation qui vise spécifiquement les employeurs et leurs pratiques disciplinaires, la maltraitance, le harcèlement et les procédures de gestion des griefs. Il est attendu des membres du RJC qu'ils connaissent les exigences légales dans tous les pays où ils conduisent leurs opérations.

LGMS 16.1 ET 16.2 : AUCUNE FORME DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT

16.1 Toutes les formes de *violence* et de *harcèlement* sur le lieu de travail, directement ou indirectement, quelle qu'en soit la forme, y compris l'intimidation ou les mesures disciplinaires, sont interdites.

16.2 Les membres doivent élaborer et mettre en œuvre des mesures visant à faire en sorte que les *travailleurs* sont traités avec dignité et respect et ne sont pas soumis à des violences ou à un *harcèlement* ou menacés de violence ou de *harcèlement*, à leur égard, à l'égard de leur famille ou de leurs collègues.

Actions à entreprendre :

- Assurez-vous d'adopter des politiques qui interdisent toute forme de violence et de harcèlement sur le lieu de travail et de les communiquer à vos responsables et travailleurs. La politique doit explicitement interdire toutes les formes de violence et de harcèlement fondées (au minimum) sur les critères suivants :
 - Race
 - Couleur de peau
 - Ethnie
 - Caste
 - Origine nationale
 - Religion
 - Aspects sociaux, y compris le statut de minorité ou
 - Statut de travailleur migrant
 - Handicap ou patrimoine génétique
 - Sexe
 - Orientation sexuelle ou autre statut LBTQ
 - Appartenance à un syndicat
 - Affiliation politique
 - Statut marital

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles

- Statut parental ou grossesse
- Apparence physique
- Santé et bien-être, y compris la santé mentale
- VIH, tuberculose, COVID-19 ou autre maladie
- Âge
- Toute autre caractéristique personnelle qui n'est pas liée aux exigences inhérentes au travail
- Votre politique doit être soutenue par des procédures écrites. Ces textes doivent définir et lutter contre le harcèlement direct et indirect, ainsi que le harcèlement qui se produit à l'extérieur du lieu de travail. Sont notamment inclus les voyages d'affaires ou les événements sociaux (par exemple, les verres après le travail) et les communications non liées au travail entre collègues (le partage de messages et de photos).
- Vos politiques et procédures de réponse à la violence sexiste doivent se concentrer sur l'aide apportée aux victimes, le fait d'empêcher qu'elles ne subissent d'autres préjudices et la mise en place de sanctions disciplinaires. Cela inclut d'interdire les représailles à l'encontre des victimes et de faire preuve de flexibilité à leur égard si elles souhaitent prendre un congé ou jouir d'un autre avantage susceptible de les aider à se protéger.
- Pour lutter efficacement contre la violence sexiste, votre politique doit également :
 - préserver la confidentialité de la situation ;
 - s'en remettre à l'évaluation de sa sécurité par la victime elle-même lorsque cela est raisonnablement possible ;
 - promouvoir activement la prévention et la sensibilisation.
- Appuyez-vous sur une évaluation des risques pour identifier les besoins de formation des responsables et des travailleurs sur les comportements acceptables sur le lieu de travail et sur la manière de signaler des griefs.
- Contribuez à créer un environnement de travail positif en retirant du lieu de travail tous les contenus offensants, explicites ou pornographiques comme les calendriers, les posters ou les publications.
- Conduisez des audits périodiques pour surveiller l'environnement de travail et l'incidence du harcèlement sexuel. Il peut s'agir d'audits internes. Dans les petites entreprises, l'audit peut prendre la forme d'une vérification interne périodique relativement simple.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles

COMPORTEMENTS INACCEPTABLES

Voici quelques exemples de harcèlement et de maltraitance au travail, tous considérés comme des comportements inacceptables :

- Regarder fixement une personne ou se tenir trop près d'elle.
- Toucher de manière inappropriée les mains, les bras ou les cheveux.
- Pour un homme, se frotter intentionnellement contre une femme dans une file d'attente.
- Pour un homme, toucher les seins d'une femme.
- Faire des commentaires déplacés à propos de l'apparence, du corps ou des habitudes sexuelles d'un homme ou d'une femme.
- Demander des faveurs sexuelles en échange de quelque chose (par exemple, des heures supplémentaires ou la sécurité de l'emploi).
- Embrasser ou caresser une personne de force.
- Contraindre à des rapports sexuels (viol).
- Formuler des propos à caractère sexuel.
- Insulter ou injurier (par exemple, traiter une personne de « prostituée » ou de « traînée »).
- User de violence verbale ou d'un langage ordurier.
- Crier avec l'intention d'humilier ou d'intimider.
- Pousser, bousculer, frapper une personne du sexe opposé.
- Tirer les cheveux.
- Gifler, pincer, piquer.
- Afficher des images à caractère sexuel sur les murs.
- Envoyer des messages, des photographies ou des images violents ou sexuels par téléphone, par courriel ou sur les réseaux sociaux.

Source :

- [International Training Centre de l'OIT, Gender-Based Violence in Global Supply Chains: Resource Kit \(2013\)](#)

LGMS 16.3 : FORMATION DU PERSONNEL CLÉ

Les responsables, les professionnels de santé et d'autres membres du personnel clé parmi le personnel de sécurité notamment doivent être formés régulièrement à reconnaître les signes de *violence et de harcèlement* et à comprendre les lois et les politiques organisationnelles liées.

Actions à entreprendre :

- Les responsables, les professionnels de santé (comme les médecins et le personnel infirmier) et d'autres membres du personnel clé peuvent être bien placés pour aider à empêcher et à combattre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail (y compris la violence sexiste). Il est important que ces personnes soient formées à aider à identifier les victimes (personnes et groupes) de violence sur le lieu de travail qui n'oseraient pas signaler des incidents au moyen des procédures de gestion des griefs.
- Identifiez les membres du personnel clé qui sont les mieux placés pour aider à empêcher la violence et les environnements hostiles au travail et concentrez vos efforts de formation sur ces personnes (consultez l'Encadré « Références de formation pratiques »).

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles

- Rapprochez-vous des organisations locales et des forces de l'ordre pour identifier et comprendre toutes les lois pertinentes relatives à la violence et au harcèlement, y compris en ce qui concerne les aspects suivants :
 - Race
 - Couleur de peau
 - Ethnie
 - Caste
 - Origine nationale
 - Religion
 - Aspects sociaux, y compris le statut de minorité ou
 - Statut de travailleur migrant
 - Aspects sociaux, y compris le statut de minorité ou
 - Statut de travailleur migrant
 - Handicap ou patrimoine génétique
 - Sexe
 - Orientation sexuelle ou autre statut LGBTQ
 - Appartenance à un syndicat
 - Affiliation politique
 - Statut marital
 - Statut parental ou grossesse
 - Apparence physique
 - Santé et bien-être, y compris la santé mentale
 - VIH, tuberculose, COVID-19 ou autre maladie
 - Âge
 - Toute autre caractéristique personnelle qui n'est pas liée aux exigences inhérentes au travail
 - Services de soutien aux victimes locaux et nationaux disponibles
 - Exigences de signalement des incidents aux autorités locales

RÉFÉRENCES DE FORMATION PRATIQUES

La boîte à outils de l'OIT qui contient des études de cas et des recommandations de mise en œuvre est une référence pratique pour reconnaître la violence sexiste. Le Module 6 couvre les moyens pratiques pour identifier, surveiller et signaler la violence sexiste et le harcèlement sexuel, tout particulièrement sur les lieux de travail peu ou non syndiqués.

Sources :

- [International Training Centre de l'OIT, Gender-Based Violence in Global Supply Chains: Resource Kit \(2016\)](#)

Autres sources contenant des indicateurs pour les professionnels de santé :

- [Fonds des Nations Unies pour la population, A Practical Approach to Gender-Based Violence: A Programme Guide for Health Care Providers and Managers \(2001\)](#)
- [Fonds des Nations Unies pour la population et WAVE, Strengthening Health System Responses to Gender-Based Violence in Eastern Europe and Central Asia \(2014\)](#)

LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles

LGMS 16.4 : PROCESSUS DISCIPLINAIRE

Les membres doivent communiquer clairement et activement leur processus disciplinaire et les normes associées relatives aux *procédures disciplinaires* et au traitement des *travailleurs* conformément au point LGMS 16.1 et les appliquer de manière égale à tous les responsables et les membres du personnel. Les membres doivent conserver des *registres* de toutes les mesures disciplinaires prises et veiller à préserver la confidentialité et l'anonymat des personnes concernées, le cas échéant.

Actions à entreprendre :

- Développez une politique et des procédures écrites relatives aux mesures disciplinaires qui précisent les sanctions légales et spécifiques à l'entreprise pour les différents types d'actions inappropriées, qu'il s'agisse du comportement des travailleurs ou des responsables. Assurez-vous de les communiquer de manière proactive à vos travailleurs.
- Assurez-vous qu'un service de haute direction, par exemple les ressources humaines, est responsable des mesures disciplinaires et des procédures de gestion des griefs et interdisez à toute autre personne d'imposer des mesures disciplinaires aux travailleurs. Les agents de sécurité et les militaires, en particulier, ne doivent pas être autorisés à imposer des mesures disciplinaires au personnel. Leur rôle doit être clairement limité à la protection des locaux, du personnel et des produits.
- Les mesures disciplinaires, lorsqu'elles sont requises, doivent être appliquées de manière cohérente et juste entre tous les travailleurs.
- N'ayez jamais recours aux mesures disciplinaires pour punir, humilier ou intimider vos travailleurs. Au contraire, appuyez-vous sur les mesures disciplinaires pour promouvoir et encourager des normes de comportement personnel élevées. En particulier, vos mesures disciplinaires ne doivent pas inclure :
 - des retenues sur salaire (consultez le point **LGMS 15 Rémunération**) ;
 - des représailles pour avoir signalé un grief ou une plainte ;
 - du travail obligatoire en guise de punition ;
 - des punitions pour avoir pris part à une grève (à moins que des fautes graves ou des actes criminels n'aient été constatés). Notez que dans ce cas, les « punitions » incluent les retenues sur salaire au-delà de ce qui correspond au temps perdu lors d'une grève, le licenciement ou le non-renouvellement des contrats de travail, la réduction des avantages ou de l'ancienneté et l'imposition de charges de travail plus lourdes.
- Les risques de mesures disciplinaires inappropriées peuvent être plus élevés ou manifestes dans certains pays ou secteurs ou à des postes spécifiques (par exemple, en lien avec la sécurité). Conduisez une évaluation des risques afin d'identifier les risques dans vos opérations.
- Dans tous les cas, établissez une série d'étapes progressives des procédures disciplinaires afin de remédier aux comportements ou aux performances inacceptables. La première étape doit être un avertissement oral ou écrit, avant de prendre des mesures disciplinaires plus sévères, à moins que la gravité de l'offense n'exige une escalade immédiate.
- Formez votre personnel (en particulier les personnes qui occupent un poste à responsabilité) à la manière de gérer les problèmes disciplinaires de manière appropriée. Incluez des formations explicites sur les procédures disciplinaires qui peuvent ou ne peuvent pas être appliquées, et par qui, ainsi que sur les pénalités en cas de violation de telles procédures.
- Assurez-vous d'informer les travailleurs sur les procédures disciplinaires à leur arrivée dans l'entreprise et de les leur rappeler dans le cadre de la formation régulière.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles

- Lorsqu'ils font l'objet d'une mesure disciplinaire, les travailleurs ont le droit de savoir pourquoi, ainsi que de se défendre. En pratique, cela signifie que vous devez, dans tous les cas et sans aucune conséquence négative :
 - fournir au travailleur le détail des allégations ;
 - lui donner l'opportunité d'y répondre et de faire appel de toute décision disciplinaire ;
 - lui permettre de consulter et d'être représenté par un syndicat (ou une autre personne de son choix).
- Dans le cas où un mauvais comportement est supposé, donnez au travailleur le temps nécessaire pour préparer sa défense.
- Assurez-vous que vous disposez d'un système robuste pour enregistrer les mesures disciplinaires prises, comme les avertissements oraux ou écrits, les suspensions et les renvois, dans les dossiers des travailleurs. Veillez à ce que la confidentialité et l'anonymat soient protégés, le cas échéant.

LGMS 16.5 : PROCÉDURES DE GESTION DES GRIEFS POUR LES TRAVAILLEURS

Outre les exigences énoncées au point LGMS 2.6, les membres doivent :

- a. communiquer activement leur *mécanisme de gestion des griefs* et des plaintes à tous les *travailleurs*, y compris aux nouveaux *travailleurs*, au moment du recrutement.
- b. veiller à ce que les *travailleurs* agissant individuellement ou avec d'autres *travailleurs* soient libres de soumettre des griefs par le biais du *mécanisme de gestion des griefs* et des plaintes sans subir de sanction ou de *représailles*.
- c. permettre, dans le *mécanisme de gestion des griefs* et des plaintes, la participation d'un *représentant des travailleurs*, si le *travailleur* en fait la demande.

Actions à entreprendre :

- Établissez des procédures pour permettre aux travailleurs de soulever des griefs. Ces procédures doivent, au minimum, garantir la confidentialité et l'anonymat de la personne qui fait part du grief et la protéger des représailles. De telles procédures devront impliquer le service des ressources humaines. Pour cette raison, vos procédures de gestion des griefs pour les travailleurs devront être légèrement différentes de celles destinées aux parties prenantes externes afin de satisfaire aux exigences des points **LGMS 6 Droits humains** et **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque**.
- Le mécanisme de gestion des griefs et des plaintes doit être légitime, accessible et compatible avec les droits de toutes les parties concernées. Un formulaire de contact ou une adresse électronique peut être approprié en fonction de l'endroit où se trouve le membre. Si vous vous trouvez dans une région où les cultures sont différentes, d'autres moyens de contact peuvent être nécessaires. Le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies fournit des orientations générales concernant la conception du mécanisme. D'autres ressources fournissent des conseils supplémentaires sur l'élaboration de mécanismes de résolution des plaintes :
 1. Le document « Rights Compatible Grievance Mechanisms » de l'Université de Harvard sur les mécanismes de gestion des griefs compatibles avec les droits.
 2. La boîte à outils du Compliance Advisor Ombudsman (CAO) pour les mécanismes de gestion des griefs intitulée « Grievance Mechanism Toolkit ».
 3. Le Supplément du Programme des Nations Unies pour le développement sur les mécanismes de gestion des griefs intitulé « Supplemental Guidance: Grievance Redress Mechanisms ».

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles

- Vos procédures de gestion des griefs doivent refléter la taille et l'ampleur de vos opérations, ainsi que les besoins de vos travailleurs et des communautés locales. Dans tous les cas, elles doivent satisfaire aux critères d'efficacité définis par les Principes directeurs des Nations Unies (consultez la Figure 14) et définir :
 - comment les travailleurs et les individus peuvent enregistrer un grief ;
 - comment la direction enquête sur les griefs et décide de la manière de les résoudre ;
 - comment la direction communique les résultats après une enquête sur un grief ;
 - comment les résultats sont documentés et gardés confidentiels.
- Réfléchissez attentivement au choix de la personne qui gèrera et enquêtera sur les griefs. Il doit s'agir d'une personne de confiance, suffisamment sensible aux questions culturelles et d'égalité des sexes pour répondre aux besoins des populations vulnérables sur le lieu de travail qui sont les plus susceptibles de subir des traitements injustes. La personne doit :
 - être en mesure d'évaluer les griefs en fonction du sexe et de prendre en compte d'autres caractéristiques protégées, telles que l'âge, le handicap, l'état civil, la grossesse et la maternité, la race, la religion ou les convictions ;
 - être formée et pouvoir prendre des décisions, ou au moins avoir accès aux décisionnaires.

Dans certains cas, la personne peut opérer à l'extérieur de votre activité.
- Vos procédures de gestion des griefs, telles qu'exigées par le point LGMS 2.6, doivent inclure tous ceux qui souhaitent les utiliser. À cette fin, assurez-vous :
 - de former tous les responsables et les travailleurs aux procédures et notamment à la façon de soulever des griefs ou des préoccupations ;
 - de rendre disponibles les communications sur les procédures de gestion des griefs dans les langues que tous les travailleurs comprennent ;
 - de permettre aux travailleurs d'être accompagnés par un autre travailleur ou un représentant syndical pendant les processus formels ;
 - permettre aux personnes non employées de faire part de griefs à propos du lieu de travail et leur accorder le même niveau de confidentialité et de protection contre les représailles qu'aux employés ;
 - d'adopter une politique qui interdit les représailles. Il peut s'agir d'une politique à part entière ou de dispositions intégrées à une politique générale de l'entreprise (consultez le point **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion**) ;
 - dans tous les cas, d'adopter des procédures pour soutenir votre politique de mesures contre les représailles ;
 - si vous craignez qu'une personne qui fait part d'un grief subisse des représailles, de déployer davantage d'efforts pour empêcher ces représailles. Vous pouvez par exemple ajuster les heures de travail de la personne concernée ou la placer sous l'autorité d'un autre responsable.



MODÈLE DE MÉCANISME DE GESTION DES GRIEFS EN CE QUI CONCERNE LE HARCÈLEMENT, LES MESURES DISCIPLINAIRES ET LES MESURES CONTRE LES REPRÉSAILLES

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Disposez-vous de politiques qui interdisent les représailles, le harcèlement et la violence au travail, qui sont mises en œuvre et communiquées aux travailleurs et aux responsables ?
- Pouvez-vous prouver que le personnel clé a été formé à reconnaître les signes de violences sexistes ?
- Les responsables et le personnel de sécurité ont-ils été formés aux procédures disciplinaires appropriées et connaissent-ils les méthodes disciplinaires inacceptables ?
- Pouvez-vous prouver que les agents de sécurité ne sont pas autorisés à punir les travailleurs ?
- Les mesures disciplinaires prises sont-elles enregistrées dans les dossiers des employés ?
- Pouvez-vous prouver que les travailleurs connaissent à l'avance les allégations qui sont faites à leur encontre, et qu'ils ont le droit de se défendre ?
- Pouvez-vous prouver que les procédures de gestion des griefs satisfont aux critères d'efficacité des Principes directeurs des Nations Unies ?
- Tenez-vous des registres des enquêtes sur les griefs soulevés dans votre installation à un emplacement sûr de façon à garantir la confidentialité ?
- Les personnes responsables de l'examen des griefs sont-elles correctement formées ?

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

≡ SITES WEB

- [Advisory, Conciliation and Arbitration Service \(Acas\), Discipline](#)
- [Chartered Institute of Personnel and Development, Discipline and Grievance at Work](#)
- [Nations Unies, Droits de l'homme, Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants](#)
- [Verité, An Introduction to Grievance Mechanisms](#)

LGMS 17 Travail des enfants

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC, pour les travailleurs employés directement comme pour les travailleurs employés indirectement qui travaillent régulièrement sur les sites des membres.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 17 Travail des enfants		
	17.1	17.2	17.3
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

Le travail des enfants est l'un des enjeux de performance sociale les plus médiatisés et les plus condamnés au monde. Pourtant, il est encore très répandu dans de nombreuses régions du globe. Le rapport mondial 2021 de l'OIT et de l'UNICEF sur le travail des enfants révèle que le nombre d'enfants qui travaillent¹ a augmenté de 8,4 millions au cours des quatre dernières années pour atteindre 160 millions dans le monde, dont 79 millions d'enfants accomplissant des tâches dangereuses. Les enfants âgés de 5 à 11 ans constituent la plus grande partie des enfants qui travaillent et ils représentent également une part importante des enfants accomplissant des tâches dangereuses. Quarante-huit pour cent des enfants qui travaillent sont âgés de 5 à 11 ans, 28 % sont âgés de 12 à 14 ans et 25 % sont âgés de 15 à 17 ans. Les enfants qui travaillent dans les secteurs des services et de l'industrie sont respectivement au nombre de 31,4 millions et de 16,5 millions.

Il est important de comprendre le contexte dans lequel le travail des enfants se produit et les conséquences qu'il engendre. Les raisons pour lesquelles les enfants entrent sur le marché du travail sont très variées, la nécessité financière étant la plus commune. Les familles dont les ressources économiques sont très limitées comptent souvent sur les revenus des enfants.

Le travail des enfants nuit en définitive à la croissance économique et au développement. Il prive les enfants de l'opportunité de suivre une scolarité pour pouvoir accéder à un travail productif et décent, ce qui les condamne souvent à des postes non qualifiés et mal rémunérés à l'âge adulte. Le travail des enfants peut aussi avoir un effet négatif sur les conditions de travail des adultes, en induisant une tendance à la baisse des niveaux de salaire et une augmentation du taux de chômage des adultes. Ces phénomènes renforcent la pauvreté et le manque de développement, qui sont justement les circonstances à l'origine du travail des enfants.

Du fait de ces facteurs complexes et interconnectés, il suffit rarement de retirer les enfants de la main-d'œuvre pour lutter contre le travail des enfants. Pour remédier au travail des enfants, il est avant tout nécessaire de s'appuyer sur une connaissance des facteurs économiques en jeu et d'être à l'écoute des autres options disponibles.

¹ <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/travail-des-enfants-estimations-mondiales-2020-tendances-et-chemin-suivre>

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 17 Travail des enfants

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

L'OIT mène les efforts à l'échelle mondiale pour définir des normes relatives au travail des enfants par le biais de deux conventions majeures : la Convention n° 138 sur l'âge minimum (1973) et la Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999). Elles sont résumées ci-après. Même s'ils n'ont pas ratifié l'une ou l'autre de ces conventions centrales, les États membres de l'OIT sont malgré tout tenus de promouvoir l'abolition effective du travail des enfants en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998.

La **Convention n° 138 sur l'âge minimum de l'OIT (OIT C138)** propose la définition internationale la plus exhaustive et stricte de l'âge minimum d'admission à l'emploi, qui est fixé à 15 ans ou à l'âge légal de fin de scolarité s'il est plus élevé. Des exceptions à cette règle sont prévues pour :

- le travail dangereux, pour lequel l'âge minimum d'admission à l'emploi est élevé à 18 ans (en cas de circonstances exceptionnelles, les pays peuvent, au titre de la Convention OIT C138, autoriser le travail dangereux à partir de 16 ans à condition que la santé, la sécurité et la moralité des jeunes individus concernés soient entièrement protégées et que ceux-ci reçoivent les instructions ou les formations spécifiques adéquates) ;
- le travail léger, pour lequel l'âge minimum d'admission à l'emploi est abaissé à 13 ans (pour déterminer si un poste en particulier relève du travail léger pour un enfant, il est nécessaire d'évaluer si le travail est susceptible de nuire à sa santé ou à son développement et de considérer des facteurs tels que les heures de travail, le suivi d'une scolarité et les résultats scolaires, la participation à des programmes de formation ou d'orientation professionnelle et l'environnement de travail) ;
- les pays dont les installations économiques et éducatives sont insuffisamment développées, auquel cas l'âge minimum d'admission à l'emploi peut être abaissé à 14 ans.

La Convention OIT C138 requiert des pays qu'ils fixent l'âge minimum d'admission à l'emploi et qu'ils établissent des politiques nationales pour éliminer le travail des enfants. La Convention définit également un ensemble de protections des jeunes individus plus âgés que l'âge minimum d'admission à l'emploi mais âgés de moins de 18 ans.

La Convention OIT C138 ne s'applique pas aux travaux exécutés par les enfants à l'école dans le cadre de leur éducation ou de leur formation. Elle ne s'applique pas non plus au travail des enfants d'au moins 14 ans au sein d'entreprises, à condition que le travail fasse partie d'un programme institutionnel scolaire ou de formation, ou soit un apprentissage approuvé par le gouvernement.

La **Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants de l'OIT (OIT C182)** appelle les pays à interdire et à éliminer les pires formes de travail des enfants ; elle s'applique à tous les enfants âgés de moins de 18 ans. La Convention OIT C182 requiert des pays qu'ils définissent dans la loi ce qui constitue un « travail dangereux » et qu'ils élaborent un moyen de contrôler si la convention est appliquée.

Outre l'OIT, les efforts internationaux pour lutter contre le travail des enfants incluent :

- la **Convention relative aux droits de l'enfant**, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies de 1989 et qui définit les droits humains élémentaires des enfants partout dans le monde, comme le droit à la survie et le droit au développement de leur plein potentiel physique et mental ;

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 17 Travail des enfants

- les **Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme**, qui définissent les responsabilités des entreprises en ce qui concerne le respect de tous les droits humains, y compris l'absence de travail des enfants. Au titre de tels principes, les entreprises doivent éviter de provoquer le travail des enfants ou d'y contribuer par le biais de leurs propres activités ; elles doivent également chercher à empêcher et à réduire le plus possible le travail des enfants en lien direct avec leurs opérations, leurs produits ou leurs services par le biais de leurs relations commerciales, comme leurs fournisseurs. Si des cas de travail des enfants sont constatés, les entreprises ont le devoir au titre des Principes directeurs des Nations Unies de garantir que les enfants touchés ont accès à un recours effectif. Une attention particulière doit être prêtée à la manière de réinsérer les enfants hors du lieu de travail pour qu'ils puissent retourner à l'école. Davantage d'informations sur les Principes directeurs des Nations Unies et les attentes du RJC vis-à-vis des réparations et du devoir de diligence en matière de droits humains sont fournies au point **LGMS 6 Droits humains**.

LÉGISLATION NATIONALE

La plupart des pays disposent d'une législation nationale qui fixe un âge minimum d'admission à l'emploi, souvent avec des dispositions particulières pour différents secteurs (consultez l'Encadré « Loi relative au travail des enfants en Inde »).

LOI RELATIVE AU TRAVAIL DES ENFANTS EN INDE

Le 28 août 2012, le Conseil des ministres de l'Inde approuve les amendements apportés à la loi relative au travail des enfants et des adolescents (interdiction et réglementation) de 1986. Cette loi interdit toutes les formes de travail des enfants âgés de moins de 14 ans et érige en infraction pénale l'emploi de tels enfants. La loi interdit par ailleurs l'emploi des enfants (ou « adolescents ») âgés de 14 à 18 ans à des postes dangereux.

Au titre de l'amendement de 2012, le « travail dangereux » inclut, entre autres :

- tout emploi en lien avec les mines (souterraines et dans les fonds marins) et les houillères ;
- la coupe et le polissage de pierres ;
- tout traitement qui implique des métaux ou des substances toxiques, tels que le plomb, le mercure, le manganèse, le chrome, le cadmium, le benzène, les pesticides et l'amiante.

En 2016, un autre amendement a été publié pour étendre la protection des enfants et des adolescents, en se concentrant sur la réinsertion des enfants et des adolescents qui ont déjà été employés en violation des limites d'âge fixées par la loi.

Source :

- [Gouvernement de l'Inde, The Child Labour \(Prohibition and Regulation\) Amendment Act \(2016\)](#)

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 17 Travail des enfants

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 17.1 ET 17.2 : ÂGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI DE 15 ANS ET PIRES FORMES DE TRAVAIL DES ENFANTS

17.1

- a. Les membres n'ont pas recours au *travail des enfants* ni le soutiennent, tel que défini dans la Convention n° 138 et la Recommandation n° 146 de l'OIT, qui fixent un *âge minimum de travail* de base de 15 ans, afin de permettre aux enfants d'achever leur scolarité obligatoire.
- b. Les membres opérant dans des pays où la scolarité obligatoire s'achève avant 15 ans peuvent devenir membres du RJC, mais ne peuvent obtenir ou conserver la certification RJC s'ils emploient des *travailleurs* en dessous de l'*âge minimum d'admission à l'emploi* fixé à 15 ans.

17.2 Les membres n'ont pas recours et ne soutiennent pas les *pires formes de travail des enfants* telles que définies par la Convention n° 182 et la Recommandation n° 190 de l'OIT, qui comprennent :

- a. le *travail des enfants* dangereux qui, par sa nature ou ses conditions, est susceptible de mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité de personnes âgées de moins de 18 ans.
- b. toutes les formes d'esclavage infantile et les pratiques similaires à l'esclavage, y compris la *servitude pour dettes*, le trafic d'enfants, le *travail des enfants* forcé et l'utilisation d'enfants dans des conflits armés.

Actions à entreprendre :

- Assurez-vous qu'un service de haute direction, par exemple les ressources humaines, est responsable de la politique et des procédures sur le travail des enfants et de la correction des non-conformités potentielles et confirmées.
- Établissez une politique qui interdit le recours au travail des enfants et empêche les jeunes travailleurs d'effectuer un travail dangereux. Il peut s'agir d'une politique à part entière ou de dispositions intégrées à une politique existante. Dans tous les cas, assurez-vous de communiquer la politique relative au travail des enfants à tous les responsables et membres du personnel ainsi qu'à tous les partenaires commerciaux qui emploient des travailleurs sur vos sites.
- L'âge minimum pour effectuer des travaux dangereux ne doit pas être inférieur à 18 ans.
- Même s'ils ont atteint l'âge minimum, les enfants de moins de 18 ans doivent être protégés contre les travaux dangereux ou les autres pires formes de travail des enfants (par exemple, le travail forcé, l'exploitation sexuelle à des fins commerciales ou les activités illicites). Si l'on constate qu'un adolescent ayant dépassé l'âge minimum général effectue un travail dangereux, la tâche qu'il effectue ou ses conditions de travail peuvent être modifiées de manière à ce que le travail ne soit plus dangereux et qu'il puisse continuer à travailler. Si le travail est intrinsèquement dangereux, comme dans le cas du travail dans des espaces confinés ou avec des procédés à haute température, et qu'il est impossible de réaffecter l'adolescent à un travail non dangereux, celui-ci doit être soustrait du travail.
- Les listes de travaux dangereux sont particulièrement importantes pour le groupe des enfants qui sont en âge de travailler, mais qui doivent encore être protégés en tant qu'enfants, notamment contre les travaux dangereux.



INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 17 Travail des enfants

- Il peut être nécessaire de réaliser une évaluation des risques appropriée à la situation de votre entreprise pour identifier les zones où vos activités ou votre chaîne d'approvisionnement sont susceptibles de présenter un risque de travail des enfants. Réalisez cette évaluation dans le cadre de votre devoir de diligence en matière de droits humains (consultez les points **LGMS 6 Droits humains** et **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque**) et assurez-vous d'inclure les activités suivantes, selon le besoin :
 - Identifiez les responsabilités liées au travail dangereux et vérifiez les âges des travailleurs actuels pour confirmer qu'aucun jeune travailleur n'est impliqué dans un travail dangereux.
 - Identifiez tous les travailleurs employés indirectement sur le site pour confirmer qu'ils remplissent tous les exigences liées à l'âge minimum d'admission à l'emploi.
 - Évaluez tous les travaux légers effectués par de jeunes travailleurs pour garantir qu'ils respectent la législation en vigueur et le LGMS et qu'ils n'interfèrent pas avec l'éducation (notez que vous devez soutenir les jeunes travailleurs qui participent à un programme d'éducation formel et structuré dans de tels cas).
- Développez des procédures et des systèmes de gestion pour aider à mettre en œuvre votre politique relative au travail des enfants. En particulier :
 - Établissez un processus de vérification de l'âge dans le cadre de votre procédure de recrutement et conservez des exemplaires des documents prouvant l'âge dans vos dossiers d'emploi. Si vous avez recours à une agence de recrutement pour embaucher des travailleurs, assurez-vous que l'agence confirme l'âge avant de recruter des travailleurs sur votre site ou avant de leur attribuer des tâches dangereuses.
 - Si un candidat ne présente pas de documents officiels prouvant son âge, utilisez différentes approches et combinez-les pour vérifier l'âge. Par exemple, faites-lui subir un examen médical, obtenez des exemplaires d'autres documents, comme des certificats scolaires ou des témoignages de la famille, et conduisez des entretiens. Dans tous les cas, tenez compte du sexe et de la culture. Assurez-vous que toutes les personnes responsables du recrutement et de l'assignation des tâches aux travailleurs sont formées pour éviter de recruter des travailleurs trop jeunes ou d'attribuer des tâches dangereuses aux jeunes travailleurs.
 - Joignez un document de preuve de l'âge et une description des tâches dans le dossier d'emploi de tous les travailleurs âgés de moins de 18 ans. Cela vous aidera à confirmer que vos travailleurs n'effectuent pas de travaux dangereux ou ne subissent pas les pires formes de travail des enfants.
 - Créez et maintenez à jour une liste des jeunes travailleurs ; assurez un suivi de leur emploi du temps et de leurs tâches pour vérifier la conformité à la législation locale et au LGMS en matière de limites des heures de travail, de planification et de scolarité. Cela inclut de garantir que les emplois du temps et les tâches assignées sont conformes à :
 - la Convention n° 33 de l'OIT, qui interdit aux jeunes travailleurs de travailler de nuit ;
 - la Convention n° 182 et la Recommandation n° 190 de l'OIT, qui permettent aux enfants âgés de 13 à 15 ans d'effectuer des travaux légers, du moment que leur santé ou leur sécurité ne sont pas menacées ou que leur éducation ou leur orientation et formation professionnelle ne sont pas mises en péril.
- Notez que vous ne devez pas renvoyer des enfants qui travaillent avant votre audit RJC, il est attendu de vous que vous résolviez les non-conformités comme défini au point LGMS 17.3.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 17 Travail des enfants

LGMS 17.3 : LORSQU'UN CAS DE TRAVAIL DES ENFANTS EST CONSTATÉ DANS UNE INSTALLATION

Nonobstant les points LGMS 17.1 et LGMS 17.2, lorsqu'un cas relevant du *travail des enfants* est découvert, les membres doivent retirer immédiatement tous les enfants qui travaillent et élaborer des processus documentés pour y remédier. Ces processus doivent inclure des étapes visant à assurer le bien-être continu de chaque *enfant* et à tenir compte de la situation financière de la famille de l'enfant. De tels processus impliquent :

- pour un *enfant* qui n'est plus soumis par la loi à une scolarité obligatoire ou qui ne va plus à l'école, de tenter de trouver une source de revenus alternative et/ou des opportunités de formation professionnelle, qui peuvent inclure un emploi décent et légal.
- pour un *enfant* encore soumis par la loi à une scolarité obligatoire ou qui va encore à l'école, de fournir un soutien adéquat lui permettant de continuer à aller en classe jusqu'à l'achèvement de la scolarité obligatoire.
- un examen systématique de l'approche qu'adopte le membre pour éviter le *travail des enfants*, pour identifier les causes fondamentales des non-conformités et pour mettre en place des contrôles afin d'éviter toute réapparition.

Actions à entreprendre :

- Les cas de travail des enfants requièrent des réponses réfléchies qui tiennent compte des circonstances locales et de la législation en vigueur. Toutes les formes de réparation et la communication associée aux parties prenantes doivent être conformes aux points **LGMS 6 Droits humains** et **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque**.
- Élaborez des stratégies correctives appropriées pour gérer les cas de non-conformités aux conventions de l'OIT et à la législation en vigueur (consultez le Tableau 19).

TABLEAU 19. STRATÉGIES CORRECTIVES DES NON-CONFORMITÉS AUX CONVENTIONS DE L'OIT ET À LA LÉGISLATION EN VIGUEUR

Cas avérés d'enfants ou de jeunes travailleurs	Stratégies correctives
Travail des enfants	Retirez du travail les enfants plus jeunes que l'âge minimum d'admission au travail et fournissez-leur des solutions appropriées, y compris l'accès à une éducation de qualité offrant des perspectives réelles d'emploi valorisant une fois qu'ils ont quitté l'école. Ces stratégies sont particulièrement importantes si le fait de retirer les enfants de leur travail les amène simplement à travailler pour d'autres organisations dont les conditions de travail ne sont pas contrôlées.
Pires formes de travail des enfants, travail dangereux	Retirez immédiatement les enfants ou les jeunes travailleurs de la situation où ils se trouvent, signalez le cas aux autorités concernées et mettez en œuvre une stratégie corrective comme ci-dessus, en cherchant un travail léger pour les jeunes travailleurs.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 17 Travail des enfants

- Si des enfants qui ne subissent pas les pires formes de travail des enfants continuent de travailler pendant le processus de réparation, vous devez garantir qu'ils :
 - ne travaillent pas pendant les heures d'école ;
 - ne passent pas plus de 10 heures par jour au travail et à l'école (y compris le temps de trajet pour aller et revenir du travail et de l'école) ;
 - peuvent avoir au moins 12 heures de repos de nuit ;
 - bénéficient du nombre usuel de jours de repos minimum ;
 - reçoivent une rémunération équitable pour leur travail ;
 - ne sont pas autorisés à faire des heures supplémentaires.
- Il n'est pas facile de mettre en pratique de telles exigences. Au titre du LGMS du RJC, si vous avez identifié un cas de travail des enfants, si vous y remédiez et si vous respectez tous ces points, vous ne commettrez pas une violation critique. Cependant, vous devez immédiatement élaborer des procédures afin d'empêcher que d'autres enfants ne soient recrutés.
- Un membre doit élaborer un programme de transition pour tout enfant dont il est établi qu'il effectue du travail des enfants. Ce programme doit permettre à l'enfant de suivre une scolarité ou une formation professionnelle de qualité jusqu'à ce qu'il devienne adulte. Un soutien adéquat peut comprendre du temps pour suivre une scolarité ou, dans certains cas, des dispositions pour fournir directement des services d'enseignement, en fonction de la taille de l'entreprise du membre et des circonstances.
- Au moment de concevoir ou de mettre en œuvre une stratégie corrective, envisagez de travailler avec des organisations non gouvernementales locales afin de garantir que votre approche tient compte des priorités et des perspectives culturelles et géographiques locales. Vous éviterez ainsi que vos stratégies ne causent involontairement du tort aux enfants ou à la communauté.
- Envisagez de soutenir des initiatives de développement des communautés afin d'éradiquer les causes fondamentales du travail des enfants. De telles initiatives ne peuvent généralement être mises en œuvre qu'en coopération avec d'autres parties prenantes, telles que le gouvernement national ou local, les organisations internationales, les syndicats, les organisations non gouvernementales et les groupes communautaires. Elles incluent des programmes et des projets locaux spécifiquement conçus pour améliorer l'accès à l'éducation, ou pour retirer les enfants du travail et les inscrire à l'école ou à des formations professionnelles.

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Est-ce qu'un service de haute direction, comme les ressources humaines, est responsable des politiques et des procédures relatives au travail des enfants ?
- Disposez-vous d'une politique écrite contre le travail des enfants ?
- Disposez-vous de procédures écrites pour vérifier l'âge des travailleurs au cours du recrutement ?
- Conservez-vous une preuve de l'âge dans les dossiers des employés ?
- Avez-vous conduit une évaluation des risques afin d'identifier les zones de travail dangereux et vérifié qu'aucun travailleur âgé de moins de 18 ans n'est impliqué dans un travail dangereux ?
- Si un cas de travail des enfants est constaté, avez-vous un processus mis en place pour y remédier ? Ce processus est-il conforme au point COP 17.3 ?

LGMS 17 Travail des enfants

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

- [Children's Rights and Business Principles](#)
- [Ethical Trading Initiative \(ETI\), Child Labour](#)
- [Global Child Forum](#)
- [Human Rights Watch, Travail des enfants](#)
- [OIT, Qu'est-ce que le travail des enfants ?](#)
- [Pacte mondial des Nations Unies, Principe 5 : Travail](#)
- [Département du travail des États-Unis, List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor](#)



PUBLICATIONS

- [Child Labour Platform, Report 2010-2011: Business Practices and Lessons Learned on Addressing Child Labour \(2011\)](#)
- [OIT, Age Verification: Protection for Unregistered Children from Child Labour \(2016\)](#)
- [OIT, C138 – Convention sur l'âge minimum \(1973\)](#)
- [OIT, C182 – Convention sur les pires formes de travail des enfants \(1999\)](#)
- [OIT, Travail des enfants : Estimations mondiales 2020, tendances et chemin à suivre \(2021\)](#)
- [OIT, R146 – Recommandation sur l'âge minimum \(1973\)](#)
- [OIT, Vers l'abolition urgente du travail dangereux des enfants \(2018\)](#)
- [SAI, Norme internationale SA8000® \(2014\)](#)
- [Terre des Hommes, Child Labour Report 2017: The Neglected Link \(2017\)](#)
- [Pacte mondial des Nations Unies, UNICEF et Save the Children, Children's Rights and Business Principles \(2012\)](#)
- [Travail des enfants : Estimations mondiales 2020, tendances et chemin à suivre](#)

LGMS 18 Travail forcé

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 18 Travail forcé		
	18.1	18.2	18.3
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

Le travail forcé existe dans les pays à faible revenu comme à revenu élevé. Il existe dans les économies formelles et informelles, dans les chaînes d'approvisionnement d'entreprises multinationales aussi bien que dans les petites et moyennes entreprises. D'après les estimations mondiales de l'esclavage moderne de 2017, on recense à l'heure actuelle environ 24,9 millions d'hommes, de femmes et d'enfants victimes du travail forcé dans le monde. Parmi eux, 16 millions sont exploités par le secteur privé, et les femmes et les filles sont de loin les plus touchées.

Le travail forcé n'implique pas nécessairement de la violence physique ou sexuelle. La servitude pour dettes touche la moitié des victimes du travail forcé imposé par des acteurs privés : le fait de verser un salaire ou une autre forme de rémunération n'implique pas nécessairement que le travail n'est pas forcé ou obligatoire. La plupart des victimes du travail forcé souffrent de formes multiples de coercition de la part des employeurs ou des recruteurs et finissent par ne plus pouvoir quitter leur emploi sans être pénalisées (ou menacées de pénalités). Ces pénalités ou menaces peuvent être des contraintes physiques ou des punitions, mais elles peuvent également prendre la forme d'autres types de maltraitance, comme la menace de déportation, la restriction des mouvements, la confiscation des passeports, le recrutement trompeur ou la servitude pour dettes (consultez le point LGMS 18.1).

La traite implique le déplacement d'une personne, parfois au-delà des frontières internationales mais le plus souvent au sein d'un pays, à des fins d'exploitation. La traite des êtres humains est plus large que le travail forcé ; ses victimes subissent des retraits d'organes, des adoptions ou des mariages forcés.

Les entreprises peuvent être touchées par la traite des êtres humains de plusieurs façons. Elles peuvent y être directement liées, par exemple en recrutant des victimes de la traite ou en utilisant des véhicules ou des locaux d'entreprise pour transporter et héberger ces victimes. Elles peuvent aussi y être indirectement liées par les actions de leurs fournisseurs ou de leurs partenaires commerciaux, y compris les sous-traitants, les fournisseurs de main-d'œuvre ou les agences d'emploi privées. Cela signifie que les entreprises peuvent être impliquées dans la traite des êtres humains si elles acquièrent des biens ou utilisent des services qui sont produits ou fournis par des victimes de la traite.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 18 Travail forcé

TRAVAILLEURS MIGRANTS VULNÉRABLES

Les travailleurs migrants sont particulièrement vulnérables au travail forcé, surtout s'ils sont en situation illégale ou si leur accès à l'emploi est limité, s'ils sont vulnérables sur le plan économique ou s'ils appartiennent à un groupe ethnique discriminé. Des recruteurs ou des intermédiaires peu scrupuleux peuvent exploiter ces vulnérabilités au moyen de tactiques de recrutement trompeuses, en imposant des frais de recrutement ou en confisquant les documents d'identité et en menaçant de dénoncer les migrants aux autorités et de les faire déporter. Dans de telles circonstances, les travailleurs migrants peuvent accepter de payer d'importantes sommes pour sécuriser leur emploi et de travailler dans de mauvaises conditions ; ils finissent par être victimes du travail forcé et de l'asservissement pour dettes.

Si vous comptez des migrants parmi les membres de votre personnel, et en particulier si vous avez recours à une partie tierce pour les recruter, vous devez :

- savoir qui sont ces travailleurs et d'où ils viennent ;
- garantir que leur recrutement a été entièrement légitime, conduit sans tromperie, coercition ou frais de recrutement ;
- élaborer une politique d'entreprise relative au recrutement des travailleurs migrants ;
- solliciter uniquement des agences de recrutement et d'emploi fiables.

RECRUTEMENT RESPONSABLE

Le recrutement trompeur et la facturation de frais de recrutement font partie des causes majeures du travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales à l'heure actuelle. De telles pratiques touchent de manière disproportionnée les travailleurs vulnérables et les exposent à l'exploitation et à l'asservissement pour dettes. Le recrutement responsable vise à briser le cycle d'exploitation et de dette liée au recrutement.

Le tout premier principe du recrutement responsable, qui se concentre sur les travailleurs migrants et est ancré dans les Principes de Dhaka sur la migration dans la dignité (consultez l'Encadré « Principes de Dhaka »), est l'absence de frais facturés aux travailleurs migrants : les employeurs doivent prendre à leur charge tous les frais liés au recrutement des travailleurs migrants. Ce modèle de recrutement où l'employeur paie les frais (www.employerpays.org) est soutenu et mis en place par un groupe d'entreprises influentes connu sous le nom de « Leadership Group for Responsible Recruitment ». Il a été adopté par de nombreuses organisations d'entreprises, y compris la Responsible Business Alliance et Building Responsibly. Ce modèle, qui est considéré comme le premier pas pour éliminer le fardeau de la dette des travailleurs et empêcher le travail forcé, est de plus en plus utilisé par les entreprises dans divers pays et secteurs.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 18 Travail forcé

PRINCIPES DE DHAKA

Les Principes de Dhaka sur la migration dans la dignité (les « Principes de Dhaka ») visent à favoriser le respect des droits des travailleurs migrants dès leur recrutement, pendant la durée de leur emploi à l'étranger, et jusqu'à ce qu'ils changent d'emploi ou retournent en toute sécurité dans leur pays d'origine.

Reposant sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme et les normes internationales relatives aux droits humains et au travail, les Principes de Dhaka sont destinés à être utilisés dans tous les secteurs et dans tous les pays vers lesquels ou depuis lesquels des travailleurs migrent.

Les 12 Principes de Dhaka sont les suivants :

1. Tous les travailleurs sont traités équitablement et sans discrimination.
2. Tous les travailleurs jouissent de la protection des lois relatives à l'emploi.
3. Les travailleurs migrants ne se font pas facturer de frais.
4. Tous les contrats des travailleurs migrants sont clairs et transparents.
5. Les politiques et les procédures sont inclusives.
6. Les passeports ou les documents d'identité des travailleurs migrants ne sont pas confisqués.
7. Les salaires sont payés régulièrement, directement et en temps voulu.
8. Le droit à la représentation des travailleurs est respecté.
9. Les conditions de travail sont sûres et décentes.
10. Les conditions de vie sont sûres et décentes.
11. Un accès au recours est fourni.
12. La liberté de changer d'emploi est respectée et un retour sûr et en temps voulu est garanti.

Source :

- [Institute for Human Rights and Business, The Dhaka Principles for Migration with Dignity \(2012\)](#)

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

La liberté de ne pas subir le travail forcé et obligatoire est inscrite dans l'article 4 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, qui établit que « nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude ».

L'OIT mène les efforts à l'échelle mondiale et a établi des normes pour empêcher le travail forcé par le biais de deux conventions internationales majeures :

- La **Convention sur le travail forcé, 1930 (OIT C029)**, qui est la première convention exigeant des États membres de l'OIT qu'ils luttent contre le travail forcé. Elle donne la définition la plus complète et stricte du travail forcé (consultez la Section A) et liste cinq exceptions : le service militaire obligatoire, les obligations civiles normales, les menus travaux de village, les services exigés comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire et le travail exigé dans les cas de force majeure.
- La **Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (OIT C105)**, qui complète la Convention OIT C029 en se concentrant sur cinq types de travail forcé imposé par l'État qui ont émergé après la Seconde Guerre mondiale. Sont inclus le travail forcé pour punir l'expression d'opinions politiques ou la participation à des grèves, le travail forcé comme mesure de discrimination ou de mesures disciplinaires du travail et le travail forcé à des fins de développement économique.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 18 Travail forcé

Même s'ils n'ont pas ratifié l'une ou l'autre de ces deux conventions centrales, les États membres de l'OIT sont malgré tout tenus d'éliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire, car ces conventions sont mentionnées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 ([Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi](#) | Organisation internationale du Travail) qui s'applique à tous les États membres de l'OIT.

En 2014, l'OIT adopte deux autres instruments contre le travail forcé :

- Le **Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé de 1930 (OIT P029)**, un instrument légalement contraignant qui établit les obligations des États membres de l'OIT relatives à la prévention du travail forcé, à la protection des victimes et à la fourniture de solutions correctrices. Ce protocole souligne le lien entre le travail forcé et la traite des êtres humains et il réaffirme l'importance de poursuivre en justice les auteurs du travail forcé.
- La **Recommandation sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 (OIT R203)**, qui fournit des conseils pratiques non contraignants sur la façon de renforcer la législation nationale et la politique sur le travail forcé pour satisfaire aux obligations définies dans le nouveau protocole.

La prise de conscience grandissante au sujet de la traite des êtres humains ces 20 dernières années a conduit à l'émergence de nouveaux instruments de lutte internationaux et régionaux au-delà des efforts de l'OIT, y compris le Protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, le « Protocole de Palerme » et la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains. De tels instruments témoignent du consensus croissant selon lequel la traite de personnes peut inclure ou causer du travail forcé, de l'esclavage et de la servitude ou être entreprise à ces fins. L'adoption et la ratification de ces instruments ont contribué à de rapides changements de la législation et des pratiques dans de nombreux pays et à l'adoption de nouvelles politiques dans le domaine.

LÉGISLATION NATIONALE

La législation nationale et la législation locale en vigueur dans la plupart des pays (et les réglementations en général) sont assez claires concernant la lutte contre la traite, la servitude non volontaire, le travail des prisonniers et l'asservissement pour dettes. Il est essentiel de connaître toutes les législations et les réglementations dans toutes les juridictions où sont conduites les opérations, en particulier les lois extraterritoriales qui imposent des exigences spécifiques aux entreprises, qui ont un devoir de diligence ou doivent signaler les actions entreprises afin d'empêcher le travail forcé au cours de leurs opérations et dans leur chaîne d'approvisionnement. De telles législations évoluent très rapidement.

Pour plus d'informations sur les législations les plus récentes de 2018, y compris les lois relatives à l'esclavage moderne du Royaume-Uni et de l'Australie, la Loi relative au devoir de vigilance de la France et la loi relative à la transparence des chaînes d'approvisionnement de la Californie, consultez l'Encadré « Réglementations récentes » au point LGMS 6 Droits humains.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 18 Travail forcé

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 18.1 : PAS DE TRAVAIL FORCÉ

Les membres n'ont pas recours et ne soutiennent pas le *travail forcé*, y compris le travail obligatoire, le travail en servitude et le *travail non volontaire en milieu carcéral* tels que définis par la Convention n° 29 de l'OIT.

Actions à entreprendre :

- Exprimez clairement votre position contre le travail forcé, dans une politique autonome ou dans le cadre d'une politique plus large sur les droits humains, et communiquez vos attentes à tous vos partenaires commerciaux de votre chaîne d'approvisionnement. Lors de la communication de vos attentes dans la chaîne d'approvisionnement, vous devriez mettre l'accent sur le fait que votre entreprise mettra potentiellement fin aux activités avec les fournisseurs qui ont recours au travail forcé.
- Notez que la communication claire de votre position contre le travail forcé aux partenaires commerciaux est également importante pour appliquer votre politique sur les droits humains, comme l'exige le point **LGMS 6 Droits humains**.
- Assurez-vous qu'un service de haute direction, par exemple les ressources humaines, est responsable des cas de travail forcé.
- Pour empêcher l'utilisation du travail forcé dans votre activité :
 - utilisez des contrats de travail standards, incluant les conditions légales et convenues collectivement, les heures de travail et la rémunération. Vous devez vous assurer que les travailleurs comprennent les conditions d'emploi et reçoivent un exemplaire du contrat de travail définitif, et que les salaires standards sont versés régulièrement et directement aux travailleurs et ne sont pas remplacés par une rémunération en nature (consultez le point **LGMS 13 Conditions générales de travail**) ;
 - interdisez formellement à tout employé ou sous-traitant d'avoir recours (ou de menacer d'avoir recours) à la violence ou aux pénalités, ou d'utiliser des pratiques d'intimidation. Vous devez vous assurer que tous les travailleurs et les sous-traitants savent comment utiliser votre mécanisme de gestion des griefs pour signaler de manière anonyme toute violation (consultez le point **LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles**).
- Si vous faites appel à des sous-traitants, des fournisseurs ou des agences d'emploi, assurez-vous que votre devoir de diligence en matière de droits humains inclut l'évaluation de tels partenaires commerciaux pour repérer d'éventuels cas de travail forcé.
- L'OIT définit 11 indicateurs du travail forcé que vous pouvez utiliser pour vous aider à identifier les cas de travail forcé dans votre chaîne d'approvisionnement. Si vous prouvez l'existence d'un indicateur, il peut y avoir des pratiques de travail injustes en jeu ; l'existence de deux indicateurs ou plus suggère un risque accru de travail forcé. Les 11 indicateurs sont :
 - l'abus de vulnérabilité ;
 - la tromperie ;
 - la restriction des mouvements ;
 - l'isolement ;
 - la violence physique et sexuelle ;
 - l'intimidation et la menace ;
 - la confiscation de documents d'identité ;
 - la retenue des salaires ;
 - la servitude pour dettes ;
 - des conditions de travail abusives ;
 - des heures supplémentaires excessives.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 18 Travail forcé

LGMS 18.2 : TRAVAIL VOLONTAIRE

Les membres doivent s'assurer que tous les *travailleurs* travaillent de manière volontaire. Les membres ne doivent pas :

- restreindre excessivement la liberté de mouvement des *travailleurs* sur leur lieu de travail ou dans un logement sur site.
- conserver des originaux des documents personnels d'un travailleur, tels que les papiers d'identité.
- avoir recours à des pratiques de recrutement trompeuses et/ou demander aux *travailleurs* de payer des acomptes, des avances sur l'équipement ou des frais de recrutement (totalement ou en partie) dans le cadre du processus de recrutement. S'il s'avère que de tels frais ont été réglés par les *travailleurs*, ils doivent être remboursés.
- retenir toute partie du salaire, des avantages sociaux ou des biens d'un employé dans le but de forcer le *travailleur* à continuer à travailler.
- empêcher les *travailleurs* de mettre fin à leur emploi après un délai de notification raisonnable ou comme déterminé par la *législation en vigueur*.

Actions à entreprendre :

- Si vous avez recours à des mesures de sécurité (telles que des portes verrouillées et des agents de sécurité aux sorties) afin de protéger les travailleurs et les biens sur vos sites, assurez-vous que les travailleurs puissent tout de même quitter les locaux, sans restriction ou uniquement avec des restrictions limitées et justifiées, à la fin de leur journée de travail ou en cas de danger.
 - Notez que du moment que vous pouvez prouver que les travailleurs peuvent quitter les locaux sans menace ou pénalité, et que toutes les tâches sont exécutées de manière volontaire, le fait de prendre des précautions de sécurité aux sorties n'est pas considéré comme un cas de travail forcé.
- Garantir aux travailleurs leur liberté de mouvement inclut également de s'assurer que :
 - les travailleurs peuvent quitter leur poste de travail dans un but précis, comme aller aux toilettes, prendre une pause pour s'hydrater ou se faire soigner (vous ne devez en aucun cas restreindre l'accès à l'alimentation, à l'eau, aux toilettes ou aux soins médicaux sur le lieu de travail dans le but de sanctionner les travailleurs) ;
 - les travailleurs ne subissent aucune restriction déraisonnable de leurs mouvements dans tous les logements fournis par l'employeur, y compris les résidences gérées par l'employeur et par des tiers.
- Ne conservez pas les documents d'identité originaux de vos travailleurs, comme leur passeport, sous aucun prétexte, à moins de conduire des processus administratifs locaux liés au travail (comme l'obtention d'un visa de travail, d'un document d'identité local, etc.).
- Il est considéré que la meilleure pratique est de donner aux travailleurs un accès libre à un endroit sécurisé où ils peuvent ranger leurs objets de valeurs et leurs documents personnels au travail. Vous pouvez mettre à disposition des coffres-forts si vos employés ont besoin de conserver leur passeport en toute sécurité.
- N'imposez pas de frais, directs ou indirects, ni de dépôts aux travailleurs aux fins du recrutement. Si vous constatez qu'un travailleur a payé des frais de recrutement, vous devez mettre en place un système de compensation qui rembourse aux travailleurs l'intégralité de la somme versée.
- Adoptez une démarche proactive afin de garantir que ni vous ni vos partenaires commerciaux ne reportez ni ne retenez tout ou partie du salaire d'un travailleur dans le but de le faire travailler plus longtemps ; conformez-vous au point **LGMS 15 Rémunération** afin de vous assurer que les travailleurs sont payés de manière appropriée.
- En l'absence de période de préavis contractuelle, si un travailleur démissionne, vous pouvez lui demander de continuer à travailler pour une période de temps définie jusqu'à ce que vous trouviez quelqu'un pour le remplacer. Assurez-vous cependant que le travailleur a la liberté de décliner votre requête sans subir de menace ou de retenue sur le salaire restant.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 18 Travail forcé

LGMS 18.3 : TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

Les membres n'ont pas recours et ne soutiennent pas la *traite des êtres humains* ou tout autre type de recrutement trompeur et/ou toute pratique d'*asservissement pour dettes*. Les membres doivent communiquer clairement la présente exigence aux recruteurs, agences et fournisseurs avec lesquels ils travaillent ; ils doivent surveiller leurs relations et remédier à tout impact négatif sur les *droits humains* qui se produisent, tels que définis au point LGMS 6.1.

Actions à entreprendre :

- Définissez clairement votre position en matière de traite des êtres humains, de recrutement trompeur et d'asservissement pour dettes (que ce soit dans une politique à part entière ou dans le cadre d'une politique plus large relative aux droits humains) et communiquez-la à tous les recruteurs, agences et fournisseurs avec lesquels vous travaillez.
- Exercez le devoir de diligence approprié afin d'identifier tous les risques de traite des êtres humains, de recrutement trompeur ou d'asservissement pour dettes dans le cadre de vos opérations et de votre chaîne d'approvisionnement (consultez les points **LGMS 6 Droits humains** et **LGMS 7 Devoir de diligence pour l'approvisionnement responsable, y compris en provenance des zones de conflit ou à haut risque**).
- Si vous avez recours à des recruteurs, des agences ou des fournisseurs :
 - ne travaillez qu'avec ceux dont l'activité a été officiellement certifiée par l'autorité compétente ;
 - exercez le devoir de diligence approprié afin de vérifier l'absence de cas de traite des êtres humains, de recrutement trompeur ou d'asservissement pour dettes, en particulier en ce qui concerne les travailleurs migrants (consultez la Figure 15) ;
 - assurez-vous de ne pas mettre en œuvre des pratiques par lesquelles les travailleurs risquent d'être victimes de la traite des êtres humains, d'un recrutement trompeur ou d'un asservissement forcé (y compris des frais de recrutement, la servitude pour dettes ou l'intimidation).
- Continuez à surveiller vos opérations et celles de tous les recruteurs, agences et fournisseurs auxquels vous avez recours afin de garantir la conformité continue au point LGMS 18.3. Par exemple :
 - en conduisant régulièrement des entretiens ou des sondages auprès des travailleurs ;
 - en examinant les politiques et les procédures pour confirmer que les bons contrôles sont en place (cela inclut d'examiner les contrats des employés) ;
 - en requérant des audits formels.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 18 Travail forcé

FIGURE 15. INDICATEURS CLÉS DU TRAVAIL FORCÉ QUI PEUVENT ÊTRE UTILISÉS EN SOUTIEN DES PROCESSUS D'EXERCICE DU DEVOIR DE DILIGENCE POUR LA SÉLECTION ET LA SURVEILLANCE DES RECRUTEURS, AGENCES ET FOURNISSEURS

Indicateurs de travail forcé	Recrutement Recrutement initial et ultérieur (y compris le transport)	Recours à la tromperie, aux fausses promesses. Païement d'intermédiaires pour obtenir un emploi, des papiers d'identité, des titres de voyage, etc. Emploi imposé comme condition pour obtenir d'autres avantages. Recrutement forcé, enlèvement. Organisation du transport (le cas échéant). Changement d'emploi sans possibilité de refuser. Violence ou menaces de violence en cas de refus de changer d'emploi.
	Conditions de vie pendant l'emploi	Liberté de choisir son logement. Retenues sur salaire pour le logement ou les outils de travail. Liberté de quitter le lieu de travail, de contacter la famille, de parler avec des personnes de l'extérieur. Surveillance des locaux d'habitation. Qualité, quantité et prix de l'alimentation fournie par l'employeur. Liberté d'acheter des aliments à l'extérieur du lieu de travail.
	Pression exercée sur le travailleur pour l'obliger à travailler ou l'empêcher de partir	Retenue sur salaire. Manipulation par la dette. Exploitation de la vulnérabilité du travailleur résultant de sa situation irrégulière. Rétention des papiers d'identité ou des titres de voyage. Surveillance étroite des mouvements du travailleur. Impossibilité de quitter le lieu de travail. Violence ou menace de violence. Menaces à l'égard du travailleur ou des membres de sa famille s'il quitte son emploi. Menaces de dénonciation ou de déportation.

Source :

- [OIT, Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children \(2012\)](#)



INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 18 Travail forcé

Q&R : TRAVAIL FORCÉ

1. Si un employé a donné son consentement à travailler par oral ou par écrit, comment peut-il s'agir de travail forcé ?

Le consentement formel d'un employé ne garantit pas toujours qu'il travaille de manière volontaire. Par exemple, si le consentement à travailler a été donné sous la menace de violence, il se peut que le travail ne soit pas volontaire. De même, si un travailleur est amené à donner son consentement par la tromperie, de fausses promesses ou la confiscation de ses documents d'identité, on ne peut pas parler de travail volontaire et il s'agit donc de travail forcé.

2. Le fait de conserver les documents personnels pendant la durée de l'emploi est-il considéré comme du travail forcé ?

Seulement si les travailleurs ne peuvent pas accéder à de tels documents quand ils le souhaitent, ou s'ils ont l'impression qu'ils ne peuvent pas quitter leur emploi sans risquer de perdre les documents.

3. L'imposition d'heures supplémentaires pour respecter les échéances de production est-elle considérée comme du travail forcé ?

Pas si une telle imposition reste dans les limites définies par la législation nationale ou par des conventions collectives. Le travail forcé se produit si les heures supplémentaires dépassent les limites hebdomadaires ou mensuelles permises par la législation et sont obligatoires (quelle qu'en soit la raison). Les heures supplémentaires sont considérées comme du travail forcé si les travailleurs sont pénalisés, reçoivent une amende ou sont menacés s'ils les refusent (consultez le point LGMS 14 Heures de travail).

4. Si je donne à mes travailleurs un salaire complet et tous les avantages, un cas de travail forcé peut-il malgré tout se produire ?

Si une personne n'est pas libre de quitter son emploi sans subir de menace ou de pénalité, il s'agit alors de travail forcé, que vous versiez ou non un salaire complet ou d'autres formes de rémunération.

5. J'embauche du personnel de sécurité et je verrouille les portes du lieu de travail afin d'empêcher les vols et de garantir la sécurité de mes employés et de mes biens. Est-ce considéré comme du travail forcé ?

Pas si les travailleurs peuvent partir sans subir de menace ou de pénalité et que toutes les tâches sont exécutées volontairement. La restriction déraisonnable des mouvements par le personnel de sécurité peut indiquer un cas de travail forcé et doit être traitée avec précaution. Assurez-vous que vos mesures de sécurité sont conformes au point LGMS 13 Sécurité.

Source :

- [OIT, Questions/Réponses sur les entreprises et le travail forcé](#)

LGMS 18 Travail forcé

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Avez-vous évalué les risques de travail forcé et de traite des êtres humains dans votre entreprise, votre chaîne d'approvisionnement et les agences de recrutement ?
- Vos mesures de sécurité restreignent-elles de manière déraisonnable les mouvements des travailleurs par le biais de pénalités ou de menaces de pénalité ?
- Les travailleurs ont-ils accès à leurs documents d'identité et à leur passeport quand ils le souhaitent ?
- Pouvez-vous prouver que les travailleurs ne sont pas forcés d'effectuer des heures supplémentaires ?
- Pouvez-vous prouver que les travailleurs sont informés des conditions d'emploi et reçoivent un contrat correct dans une langue qu'ils comprennent avant de commencer à travailler ?
- Avez-vous confirmé que les travailleurs n'ont pas eu à payer des frais de recrutement dans le cadre de leur processus de recrutement ? Si un travailleur a dû payer des frais de recrutement, pouvez-vous prouver qu'il a été entièrement remboursé ?
- Pouvez-vous prouver que les travailleurs sont libres de quitter leur emploi après un délai de préavis raisonnable sans pénalité ou retenue de salaire délibérée ?
- Pouvez-vous prouver que vous évaluez et surveillez les recruteurs, agences et fournisseurs ?

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

- [OIT, Special Action Programme to Combat Forced Labour](#)
- [SAI, Norme internationale SA 8000®](#)
- [Pacte mondial des Nations Unies, Principe 4 : Travail](#)
- [UNODC, UN Global Initiative to Fight Human Trafficking \(UNGIFT\)](#)
- [Verité, Fair Hiring Toolkit](#)

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 18 Travail forcé



PUBLICATIONS

- [The Danish National Board of Social Services, Managing the Risk of Hidden Forced Labour: A Guide for Companies and Employers \(2014\)](#)
- [Institute for Human Rights and Business, Migration with Dignity: A Guide to Implementing the Dhaka Principles \(2017\)](#)
- [OIT, C029 – Convention sur le travail forcé \(1930\)](#)
- [OIT, C105 – Convention sur l’abolition du travail forcé \(1957\)](#)
- [OIT, Combattre le travail forcé : Manuel pour les employeurs et le secteur privé \(2015\)](#)
- [OIT, Forced Labour and Human Trafficking: Handbook for Labour Inspectors \(2008\)](#)
- [OIT, Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable \(2016\)](#)
- [OIT, Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children \(2012\)](#)
- [OIT, ILO Indicators of Forced Labour \(2012\)](#)
- [Responsible Recruitment Toolkit, Eliminating Recruitment and Employment Fees Charged to Workers in Supply Chains \(2017\)](#)
- [Stronger Together, Tackling Modern Slavery in Global Supply Chains Toolkit \(2017\)](#)
- [Nations Unies, Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants \(2000\)](#)
- [UNGIFT, Human Trafficking and Business: Good Practices to Prevent and Combat Human Trafficking \(2010\)](#)

LGMS 19 Liberté d'association et négociation collective

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 19 Liberté d'association et négociation collective		
	19.1	19.2	19.3
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

Le droit à la liberté d'association est proclamé dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Au travail, ce droit équivaut au droit de constituer librement des organisations de travailleurs. Les droits des travailleurs qui ne souhaitent pas rejoindre de telles organisations sont également protégés et ces travailleurs ne peuvent être forcés à rejoindre une organisation contre leur volonté.

La liberté d'association ne signifie pas que les entreprises doivent organiser la main-d'œuvre ou inviter des syndicats sur le lieu de travail. Elle signifie simplement que les employeurs ne doivent pas interférer avec la décision prise par un employé de rejoindre une association, ni discriminer l'employé en raison de son choix. Cela inclut de ne pas porter atteinte indirectement à la liberté d'association, par exemple en empêchant les syndicats de contacter les travailleurs ou en interférant avec les résultats des élections des organisations de travailleurs ou en les influençant.

La négociation collective est un processus volontaire entre les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs. Ce processus se concentre généralement sur la négociation des conditions d'emploi, telles que les salaires, les heures de travail, les conditions de travail, les procédures de gestion des griefs et les droits et les responsabilités des travailleurs et des employeurs. Le principe de base de la négociation est qu'elle doit être conduite en toute bonne foi, avec un réel effort de parvenir à un accord dans un délai raisonnable. Le résultat accepté mutuellement à l'issue de la négociation collective est appelé une « convention collective ». Si elles ne parviennent pas à un accord, les parties recourent à des procédures de résolution des litiges, qui peuvent aller de la conciliation à la médiation et à l'arbitrage.

La liberté d'association n'est pas encore considérée avec le même degré d'attention de la part des entreprises que les questions de santé et de sécurité ou d'abolition du travail des enfants. L'accélération de la mondialisation, de la privatisation et des actions en justice contre les entreprises met sur le devant de la scène la question de la liberté d'association. Dans le cadre des droits humains élémentaires, elle doit faire partie des préoccupations principales des entreprises.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 19 Liberté d'association et négociation collective

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, BONNE POUR LES AFFAIRES

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), « loin de tirer les entreprises vers le bas et de réduire la productivité, il apparaît clairement que les conventions collectives réduisent réellement les inégalités salariales et peuvent concourir à la productivité et la compétitivité ».

La voix collective des travailleurs peut fortement contribuer à stabiliser les relations de travail et à améliorer la gestion de la performance. Les recherches montrent que la présence d'un syndicat au sein d'une entreprise est associée à :

- une meilleure équité des salaires ;
- une plus haute part des revenus allouée aux avantages sociaux ;
- un roulement du personnel plus faible, ce qui induit des coûts de recrutement et de formation plus bas ;
- la rétention et le développement des compétences ;
- des modifications en douceur des pratiques sur le lieu de travail ;
- une productivité accrue.

Source :

- [Ethical Trading Initiative \(ETI\), Freedom of Association in Company Supply Chains: A Practical Guide \(2013\)](#)

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

L'article 20 de la **Déclaration universelle des droits de l'Homme** établit que « toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques » et que « nul ne peut être obligé de faire partie d'une association ». L'Article 23.4 prévoit spécifiquement le droit de rejoindre un syndicat.

L'OIT mène les efforts mondiaux pour définir et établir des normes visant à garantir le respect de ces droits par le biais de deux conventions majeures :

- la **Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948** (OIT C087) ;
- la **Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949** (OIT C098).

Ensemble, ces deux conventions soulignent six aspects de la liberté d'association (consultez la Figure 16).

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 19 Liberté d'association et négociation collective

FIGURE 16. SIX ASPECTS DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION



Source :

- [Ethical Trading Initiative \(ETI\), Freedom of Association in Company Supply Chains: A Practical Guide \(2013\)](#)

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 19 Liberté d'association et négociation collective

Même s'ils n'ont pas ratifié l'une ou l'autre de ces conventions centrales, les États membres de l'OIT sont malgré tout tenus de respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998.

Les autres conventions de l'OIT renforcent la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Par exemple, la Convention n° 135¹ de l'OIT porte sur les représentants des travailleurs et établit que la direction de l'entreprise ne doit pas tenter de restreindre qui peut être élu par le syndicat en tant que dirigeant syndical (par exemple, en stipulant que les dirigeants élus doivent avoir un certain niveau de formation ou avoir travaillé dans l'entreprise pendant une certaine durée). En vertu de la Convention n° 135, les membres du syndicat doivent être libres de choisir leurs représentants, qui doivent eux-mêmes être libres de mener leurs missions sans ingérence. Cela ne signifie pas que les représentants peuvent faire ce qu'ils veulent et ne plus travailler. Ils doivent opérer conformément à la législation nationale ou à une convention collective, notamment au regard des installations qu'ils peuvent utiliser ou du temps de travail qu'ils peuvent consacrer aux missions syndicales.

LÉGISLATION NATIONALE

La plupart des législations nationales relatives à l'emploi et au travail incluent des dispositions spécifiques sur la liberté d'association, la négociation collective et les structures qui les soutiennent. Certains pays restreignent la liberté d'association par le biais de syndicats au niveau national, dans certaines zones économiques spéciales ou pour certaines catégories de travailleurs, comme les travailleurs migrants. Dans d'autres pays où la liberté d'association est légale, il peut tout de même y avoir des restrictions pour l'exprimer pleinement.

Il est essentiel de connaître toutes les législations pertinentes dans les juridictions où sont conduites les opérations.

PAYS OÙ LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION EST ACTUELLEMENT RESTREINTE PAR LA LOI

- La plupart des États du Golfe (Bahreïn, Oman, le Qatar, l'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis) : les syndicats y sont complètement interdits.
- La Chine et le Vietnam : les syndicats sont contrôlés par le gouvernement et ne sont pas indépendants.

¹ OIT, C135 – Convention concernant les représentants des travailleurs (1971) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312280

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 19 Liberté d'association et négociation collective

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 19.1 : RESPECT DU DROIT DES EMPLOYÉS DE S'ASSOCIER LIBREMENT

Les membres doivent respecter le droit des *travailleurs* de s'associer librement dans des *organisations* de *travailleurs* de leur choix, sans ingérence ni conséquences négatives, conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998. Les membres doivent s'assurer que les *travailleurs* cherchant à former ou à rejoindre une organisation de leur choix ou à y participer, y compris la participation à une grève légale, ne sont soumis à aucune forme de *harcèlement* tel que défini au point LGMS 16.1.

Actions à entreprendre :

- Assurez-vous qu'un service de haute direction, par exemple les ressources humaines, est chargé de connaître la présente disposition et de s'y conformer.
- Assurez-vous que vos procédures d'embauche, de licenciement et d'examen des performances des employés ne discriminent pas les membres des syndicats ou les travailleurs qui essaient de former un syndicat conformément à la législation en vigueur (consultez le point **LGMS 20 Non-discrimination**). Établissez des mécanismes de gestion des griefs qui permettent aux travailleurs de soulever des inquiétudes (consultez le point **LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles**).
- Il est de votre responsabilité de garantir que vos travailleurs comprennent leur droit de s'organiser en toute liberté sans ingérence de votre part. Établissez un processus formel pour communiquer, de manière objective, avec vos travailleurs à propos de leur droit à rejoindre ou à former des syndicats.
- Veillez à ne pas favoriser un syndicat ou une association de travailleurs en particulier et à ne pas forcer les travailleurs à rejoindre ou à quitter une organisation.
- Ne faites pas obstruction et n'intervenez d'aucune façon dans les élections des représentants syndicaux.
- Assurez-vous que les syndicats et leurs représentants ont le droit de conduire leurs activités comme décrit par la législation en vigueur.

LGMS 19.2 : RESPECT DU DROIT DES EMPLOYÉS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les membres doivent respecter le droit des *travailleurs* à la *négociation collective* et se conforment aux *conventions collectives*, si elles existent. Les membres doivent participer, conformément à la *législation en vigueur*, à tous les processus de *négociation collective* en toute bonne foi.

Actions à entreprendre :

- Lorsqu'une organisation de travailleurs existe, négociez avec cette organisation pour convenir d'une convention collective.
- Vous devez négocier en toute bonne foi et vous abstenir d'engager des poursuites ou d'autres actions visant à ralentir, interrompre ou limiter le processus de négociation. En d'autres termes, vous devez, au cours des négociations, faire preuve d'une volonté de discuter, de faire des compromis et de parvenir à une solution mutuellement convenue.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 19 Liberté d'association et négociation collective

- Dans une affaire portée devant la Cour fédérale d'Australie, il a été établi qu'agir de bonne foi pouvait se traduire par « un comportement honnête et fidèle au marché conclu, par une obligation de ne pas agir de manière malhonnête et de ne pas agir de manière à compromettre le marché conclu ou la substance de l'avantage contractuel négocié et par une obligation d'agir raisonnablement et avec loyauté en tenant compte des intérêts des parties (qui seront, inévitablement, parfois en conflit) et des dispositions, des objectifs et des finalités du contrat, objectivement déterminés » (Paciocco contre Australia and New Zealand Banking Group Limited (2015) FCAFC 50).
- Agir de bonne foi ne signifie pas qu'il faille agir contre ses propres intérêts.
- Agir de « bonne foi » implique notamment :
 - l'équité ;
 - l'honnêteté ;
 - le fait d'agir de manière raisonnable ;
 - le fait de ne pas compromettre les objectifs contractuels ;
 - le fait de ne pas agir de manière arbitraire ou capricieuse ;
 - la prise en compte des intérêts de l'autre partie, sans pour autant subordonner ses propres intérêts à ceux de l'autre partie.
- Vous devez également vous efforcer de parvenir à un accord dans des délais acceptables. D'après la norme IRMA sur l'exploitation minière responsable, les délais acceptables peuvent varier en fonction des questions discutées. Le membre et les travailleurs, ou les représentants des travailleurs, doivent se mettre d'accord sur les délais de réception des informations essentielles à toute négociation. La fréquence des consultations doit aussi être convenue par la société exploitante et les représentants des travailleurs.
- Toutes les conventions collectives doivent être conformes à la législation en vigueur. Dans la mesure où il peut y avoir des différences significatives d'une juridiction à une autre, il est important que vous preniez le temps d'identifier et de comprendre vos obligations légales.
- Une fois qu'une convention collective est conclue, au niveau national, de l'entreprise ou du secteur, assurez-vous de la mettre en œuvre dans son intégralité au sein de votre activité.
- Notez que les conventions collectives peuvent également être soumises à d'autres exigences du LGMS, par exemple celles des points :
 - **LGMS 14 Heures de travail**, pour établir l'accord collectif des travailleurs à effectuer des heures supplémentaires dans certaines circonstances, à augmenter la durée de travail ou à calculer la moyenne des jours de repos sur une période plus longue ; et
 - **LGMS 15 Rémunération**, pour définir le taux de rémunération des heures supplémentaires convenu ou les circonstances dans lesquelles des retenues sur salaire peuvent être effectuées.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 19 Liberté d'association et négociation collective

RESPECTER LE POINT LGMS 19 EN INDE

Dans certaines entreprises ou juridictions, il peut y avoir des formes de consultation des travailleurs ou d'accords qui ne satisfont pas aux exigences du point LGMS 19.

Par exemple, de nombreuses entreprises en Inde n'ont pas de syndicats, il ne peut donc y avoir de négociation collective. À la place, les « comités de travailleurs » offrent un espace de discussion pour aborder les problèmes entre les travailleurs et la direction. Les membres de ces comités ne sont pas élus officiellement, ils sont généralement nommés par consensus général entre les travailleurs. Leurs dialogues avec la direction, ainsi que les résultats et les accords convenus, sont souvent documentés dans les procès-verbaux des réunions et donnent parfois lieu à la rédaction d'un mémorandum d'entente. Ces mémorandums ne sont cependant pas équivalents aux « conventions collectives » en vertu de la législation indienne, car le comité n'est pas un syndicat ou une organisation de travailleurs associés librement.

En vertu de la législation indienne (loi indienne « Indian Industrial Disputes Act » relative aux litiges industriels), les comités de travailleurs permettent d'assurer et de préserver de bonnes relations entre une entreprise et ses travailleurs, de formuler des commentaires sur les intérêts ou les inquiétudes en commun et de tenter de régler tout différend d'opinion substantiel. Dans tous les cas, le RJC encourage le recours à de tels comités, en particulier pour sensibiliser au LGMS du RJC.

Selon la forme spécifique de consultation des travailleurs ou d'accord en place, votre activité peut être ou non conforme au point LGMS 19 comme suit :

- **Conformité** : les conventions collectives sont conformes à la législation en vigueur et régissent les conditions de travail pertinentes.
- **Non-conformité mineure** : une certaine consultation légale des travailleurs existe, et un document convenu (mémorandum d'entente ou procès-verbal de réunions dûment constituées) régit les conditions de travail. Dans ce cas, le document convenu n'est pas considéré comme une convention collective en vertu de la législation en vigueur et des actions correctives sont nécessaires pour le transformer en une convention collective légalement reconnue, ou pour assurer que les conditions d'emploi sont conformes à la législation en vigueur.
- **Non-conformité majeure** : aucune consultation légale des travailleurs n'existe ni ne régit les conditions de travail pertinentes.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 19 Liberté d'association et négociation collective

LGMS 19.3 : PAYS OÙ LES DROITS SONT RESTREINTS

Lorsque la législation restreint le droit à la *liberté d'association* et à la *négociation collective*, les membres ne doivent pas aller à l'encontre des moyens alternatifs permis par la *législation en vigueur* ni *chercher à influencer* ou contrôler ces mécanismes.

Actions à entreprendre :

- Respectez les moyens alternatifs légaux pour permettre aux travailleurs de s'associer.
- Un comité de santé et de sécurité qui veille au bien-être de tous les travailleurs, y compris la direction, est un exemple de ces moyens alternatifs légaux.
- Il est important que vous n'exerciez aucune influence ni aucun contrôle sur les moyens alternatifs. Ne poussez pas vos travailleurs à rejoindre une organisation contrôlée par l'entreprise au lieu d'une organisation créée et contrôlée par les travailleurs.
- Vous devez les aider. Il peut s'agir de créer des comités thématiques, par exemple un comité de santé et de sécurité qui veille au bien-être de tous les travailleurs, y compris la direction. Lorsque la législation locale le permet, vous pouvez également aider les travailleurs à choisir librement leurs propres représentants sur le lieu de travail, en informant les travailleurs sur le système de représentation des travailleurs avant les élections et en offrant aux représentants élus des travailleurs une formation externe et indépendante.

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Permettez-vous à vos travailleurs de s'associer librement dans les organisations ou les syndicats de leur choix ?
- Disposez-vous de processus pour communiquer avec vos travailleurs de manière objective sur leur droit à s'organiser ?
- Participez-vous aux négociations collectives en toute bonne foi et respectez-vous les décisions qui en découlent ?
- Les conventions collectives sont-elles conformes à la législation en vigueur ?
- Dans les pays où les droits des travailleurs de s'associer sont limités, permettez-vous à vos travailleurs de s'associer dans des syndicats contrôlés par l'État ou par d'autres moyens légaux ?

LGMS 19 Liberté d'association et négociation collective

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB



[Ethical Trading Initiative \(ETI\), The ETI Base Code](#)



[OIT, Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail](#)



[Pacte mondial des Nations Unies, Principe 3 : Travail](#)



PUBLICATIONS



[Better Work, Guidance Sheet 4: Freedom of Association and Collective Bargaining \(2009\)](#)



[Ethical Trading Initiative \(ETI\), Freedom of Association in Company Supply Chains: A Practical Guide \(2013\)](#)



[OIT, C087 – Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical \(1948\)](#)



[OIT, C098 – Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective \(1949\)](#)



[Sedex et Verité, Sedex Supplier Workbook. Chapter 1.3: Freedom of Association and Collective Bargaining \(2014\)](#)



[Nations Unies, Déclaration universelle des droits de l'Homme : Article 20 \(1948\)](#)



LGMS 20 Non-discrimination

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC, pour tous les travailleurs employés directement comme pour les travailleurs employés indirectement qui travaillent régulièrement sur les sites des membres.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 20 Non-discrimination
	20.1
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓
Taillleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓
Recycleur	✓
Industrie des services	✓

B. CONTEXTE

La discrimination au travail prend de nombreuses formes et se produit dans divers secteurs et environnements professionnels. Elle a lieu dans les pays à haut et à bas revenu, dans les environnements ruraux comme urbains et sur les lieux de travail à haute et basse technologie. Elle peut affecter la manière dont les employés reçoivent des responsabilités, des formations ou des promotions, la manière dont ils sont traités au travail ou la sécurité de leur emploi. Elle peut même empêcher un individu d'obtenir un poste en premier lieu. En fin de compte, la discrimination crée les inégalités et les renforce ; c'est une violation des droits humains.

Dans le monde, les femmes souffrent le plus de la discrimination au regard des postes qui leur sont proposés, de leur rémunération, de leurs avantages, de leurs conditions de travail et de leur accès à des postes à responsabilité. Les autres groupes régulièrement discriminés incluent les jeunes et les personnes âgées, les travailleurs migrants et les réfugiés, les minorités ethniques, les personnes souffrant d'un handicap et les personnes séropositives.

Pour les employeurs, des pratiques discriminatoires directes se produisent lorsque la législation, les règles ou les traditions s'appuient sur une raison explicite, comme le sexe ou la race, pour refuser l'égalité des chances. La discrimination indirecte est bien plus courante et difficile à identifier dans la pratique. Elle se produit lorsque les règles, les pratiques ou les attitudes semblent neutres, mais mènent en réalité à des exclusions ou à des traitements préférentiels. Le harcèlement relève également de la discrimination lorsqu'il est fondé sur des motifs discriminatoires (consultez le point **LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles**). Lorsque la discrimination est indirecte ou profondément enracinée dans la culture, un effort conscient de la part des employeurs est requis afin de l'identifier et d'y remédier de manière efficace.

La protection contre la discrimination est un droit humain fondamental. Par ailleurs, assurer l'égalité des chances au travail a également des avantages économiques. Les employeurs qui éliminent la discrimination ont accès à une main-d'œuvre plus large et plus diversifiée. Les travailleurs qui jouissent d'égalité ont un meilleur accès à la formation et reçoivent généralement des salaires plus élevés ; la qualité globale de la main-d'œuvre en est améliorée.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 20 Non-discrimination

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

Les principes de non-discrimination sont inscrits dans la **Déclaration universelle des droits de l'Homme** :

- L'Article 2 établit que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la déclaration, sans distinction aucune.
- L'Article 7 établit que tous sont égaux devant la loi et ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la déclaration.
- L'Article 23 établit que tous ont droit à un salaire égal pour un travail égal.

Ces droits ont été définis dans la législation du travail internationale par le biais de deux conventions majeures de l'Organisation internationale du travail (OIT) :

- La **Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (OIT C111)** : au titre de la convention OIT C111, les pays doivent élaborer et mettre en œuvre une politique nationale qui favorise l'égalité de chances et de traitement, dans l'objectif d'éliminer la discrimination au travail. La discrimination doit notamment être éliminée dans l'accès à la formation professionnelle, à l'emploi et aux différentes professions ainsi que dans les conditions d'emploi.
- La **Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (OIT C100)** : cette convention requiert des pays qu'ils garantissent que les hommes et les femmes reçoivent une rémunération égale à travail égal.

Même s'ils n'ont pas ratifié l'une ou l'autre de ces deux conventions centrales, les États membres de l'OIT sont malgré tout tenus d'éliminer la discrimination relative à l'emploi et à la profession en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 ([Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi](#) | Organisation internationale du Travail).

LÉGISLATION NATIONALE

La plupart des lois nationales relatives au travail et à l'emploi prévoient des dispositions pour la non-discrimination. Dans certains pays cependant, il existe une disposition pour la discrimination « positive » qui vise à contrebalancer des inégalités historiques liées par exemple au sexe ou à la race.

Il est essentiel de connaître toutes les législations pertinentes dans toutes les juridictions où vous conduisez vos opérations.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 20 Non-discrimination

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 20.1 : NE PRATIQUER NI NE TOLÉRER AUCUNE FORME DE DISCRIMINATION

Les membres doivent fonder les *relations d'emploi* sur les principes de l'égalité des chances et du traitement équitable, et les membres ne doivent pratiquer ni tolérer aucune forme de *discrimination* sur le lieu de travail en matière d'embauche, de maintien de l'emploi, de *rémunération*, d'*heures supplémentaires*, d'accès à la formation, de développement professionnel, de promotion, de licenciement ou de retraite, conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998. Cela inclut la *discrimination* fondée sur la race, la couleur de peau, l'ethnie, la caste, la nationalité d'*origine*, la religion, le handicap ou le patrimoine génétique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un syndicat ou la participation à une grève légale, l'affiliation politique, le statut marital, le statut parental, la grossesse, l'apparence physique, la séropositivité, l'âge ou toute autre caractéristique personnelle sans lien avec les exigences inhérentes du poste. Les membres doivent assurer que tous les *individus aptes à travailler* bénéficient d'opportunités égales et ne sont pas discriminés sur la base de facteurs sans lien avec leur capacité à exécuter leurs tâches.

Actions à entreprendre :

- Assurez-vous qu'un service de haute direction, par exemple les ressources humaines, est responsable des questions de discrimination.
- Examinez la législation en vigueur relative à la discrimination et la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- Agissez pour réduire les risques de discrimination, en gardant à l'esprit que de tels risques peuvent être plus élevés ou manifestes dans certains pays, secteurs industriels, postes spécifiques ou pour certains sujets comme l'adhésion à un syndicat ou la grossesse et la maternité.
- Examinez vos opérations et évaluez les risques de discrimination. Le RJC met à votre disposition un kit d'évaluation des risques qui inclut un modèle général d'évaluation des risques qui peut vous être utile, en particulier si vous êtes une petite entreprise. Sinon, vous pouvez utiliser votre propre processus d'évaluation des risques éprouvé.
- Lorsque cela est approprié, élaborer des politiques et des procédures d'embauche, de renvoi, de promotion et d'évaluation de la performance qui tiennent compte de problèmes de discrimination potentiels ou réels.
- Formez toutes les personnes impliquées dans les processus d'embauche, de renvoi et de gestion des employés à la diversité et à la lutte contre la discrimination afin d'assurer qu'elles prennent des décisions fondées sur les qualifications, les compétences et l'expérience d'une personne.
- Appuyez-vous sur des formations à la lutte contre la discrimination pour sensibiliser au problème de la discrimination directe et indirecte et pour expliquer aux employés comment ils peuvent signaler des cas de discrimination de manière confidentielle et sans craindre de représailles (consultez le point **LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles**).
- La direction doit examiner avec attention tous les cas de discrimination rapportés ou suspectés. Assurez-vous que les réponses tiennent compte des circonstances locales, tout en respectant le LGMS.

LGMS 20 Non-discrimination

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Un service de haute direction est-il responsable de la gestion de tous les problèmes de discrimination ?
- Existe-t-il des risques de discrimination au sein de votre entreprise et les hauts responsables sont-ils conscients de ces risques ?
- Lorsque des risques sont identifiés, disposez-vous de politiques et de procédures pour y répondre ?
- Les employés responsables des procédures de recrutement, d'affectation, de formation et de promotion ont-ils été formés à la diversité et à la lutte contre la discrimination ?
- Tous vos autres employés ont-ils été formés à la lutte contre la discrimination ? Savent-ils comment signaler tout cas de discrimination potentiel par le biais de votre mécanisme de gestion des griefs ?

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

- [OIT, Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail](#)
- [OIT, Business, non-discrimination and equality](#)
- [OIT, Database of Conditions of Work and Employment Laws](#)
- [Pacte mondial des Nations Unies, Principe 6 : Travail](#)



PUBLICATIONS

- [Better Work, Guidance Sheet 2: Discrimination \(2009\)](#)
- [International Finance Corporation \(IFC\), Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity \(2006\)](#)
- [Nations Unies, Déclaration universelle des droits de l'Homme, articles 2, 7 et 23 \(1948\)](#)

LGMS 21 Diversité, équité et inclusion

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 21 Diversité, équité et inclusion		
	21.1	21.2	21.3
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

Une personne sur six dans le monde est victime de discrimination sous une forme ou une autre, les femmes et les personnes handicapées étant touchées de manière disproportionnée. Les inégalités menacent le développement social et économique à long terme, mettent en péril la cohésion sociale, nuisent à la réduction de la pauvreté et entraînent des disparités en termes d'opportunités et de résultats, ce qui nuit à l'efficacité économique. La promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans l'ensemble des opérations constitue une mesure importante dans la lutte contre les inégalités et l'élimination de la discrimination dans le monde.

La non-discrimination est ancrée dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme sur laquelle se fondent les principes internationaux des droits humains. L'Article premier énonce les droits inaliénables et inhérents selon lesquels « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ». L'Article 2 dispose que « chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ».

Les Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies¹ réitèrent ces droits universels. En adéquation avec les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, ils orientent la contribution des entreprises au fait que chacun puisse se prévaloir des droits humains, y compris le droit à l'égalité et à la non-discrimination. Principe 1 : Les entreprises doivent promouvoir et respecter les droits humains reconnus au plan international. Principe 6 : Les entreprises doivent s'engager à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession².

¹ Les Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

² Pacte mondial des Nations Unies. Diversité, équité et inclusion, <https://unglobalcompact.org/take-action/action/dei>

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 21 Diversité, équité et inclusion

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

Nations Unies. Dix principes du Pacte mondial, en particulier le principe 6 : Les entreprises doivent s'engager à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession

Organisation internationale du travail. C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951

Organisation internationale du travail. C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Organisation internationale du travail. C183 Convention sur la protection de la maternité, 2000

Organisation internationale du travail. C156 Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

LÉGISLATION NATIONALE

Presque toutes les juridictions disposent d'un cadre réglementaire pour les différents aspects de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

Les membres du RJC sont tenus de connaître la législation en vigueur et de comprendre le cadre légal et réglementaire relatif à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans toutes leurs zones d'exploitation.

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 21.1 : POLITIQUE, PROCESSUS ET PROCÉDURES

Le membre doit établir et maintenir :

- une politique documentée, *publiquement disponible*, approuvée par les *membres de la direction* et comportant des engagements visant à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion des *travailleurs* à tous les niveaux de l'organisation et dans toutes les fonctions, y compris (mais sans s'y limiter) le recrutement, le développement professionnel et la mobilité, ainsi que des conditions d'emploi équitables.
- des processus et des *procédures* de soutien assortis de mesures visant à appuyer la mise en œuvre de la politique.

Actions à entreprendre :

- Les énoncés des politiques doivent :
 - être respectés aux plus hauts niveaux hiérarchiques de votre organisation ;
 - définir des attentes claires pour vos employés et vos partenaires commerciaux ;
 - être reflétés dans vos systèmes et procédures opérationnels ;
 - faire l'objet d'un examen régulier afin de s'assurer qu'elle est à jour, adéquate et pertinente.
- Dans tous les cas, votre politique doit s'appliquer à tous les aspects de votre activité qui relèvent du périmètre de certification RJC. Notez que si vous disposez de plusieurs entités qui ne sont pas placées sous le contrôle d'une direction centrale, chacune d'entre elles devra être dotée d'une politique de diversité, d'équité et d'inclusion.
- Assurez-vous que vos politiques sont publiques, par exemple en les publiant sur le site web de votre entreprise, en les affichant pour les visiteurs ou en les transmettant sur demande.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 21 Diversité, équité et inclusion

- Envisagez d'annexer les politiques pertinentes à vos contrats, afin de sensibiliser vos partenaires commerciaux, vos prestataires de services et vos fournisseurs à votre engagement.
- Mettez à jour vos politiques dès que possible si la nature de votre activité ou de votre entreprise change.
- Assurez-vous que vos politiques sont reflétées dans les procédures opérationnelles, pour intégrer votre engagement dans toute votre activité.
- La politique, les processus et les procédures doivent être élaborés en fonction des résultats spécifiques escomptés afin de faciliter l'examen de l'efficacité requis en vertu du point LGMS 21.3.
- Des processus et des procédures sont mis en place pour fournir des informations cohérentes aux travailleurs à différents niveaux et dans différents domaines de l'organisation du membre. Si vous préparez ces éléments pour la première fois, réfléchissez aux moyens d'être efficace. Par exemple, les processus et les procédures peuvent être enregistrés dans une présentation utilisée à des fins de formation.
 - N'oubliez pas que l'étendue de la documentation dépend de la complexité de l'organisation. La documentation doit être adaptée à son objectif et cohérente avec la nature, l'échelle et l'objectif de l'organisation. Les processus et les procédures peuvent être complexes et de grande envergure dans le cas de grandes organisations multinationales, mais assez simples dans le cas de petites organisations.
 - Il est recommandé d'intégrer autant que possible les processus et les procédures afin de réduire les redondances et les doubles emplois. Par exemple, utilisez vos processus de formation existants pour couvrir les exigences de formation relevant du LGMS ou étendez vos processus existants de tenue des registres pour couvrir le contrôle des registres que le LGMS exige. Vous favoriserez ainsi la mise en œuvre réussie de vos processus et procédures.
- Communiquez les processus et les procédures à tous les travailleurs qui ont un impact direct sur les exigences du LGMS.
- Tenez des registres pour gérer les données et les informations importantes, renforcer la responsabilité et mesurer les progrès au fil du temps.
- Communiquez toutes les politiques et procédures aux responsables, aux employés et aux partenaires commerciaux concernés. Assurez-vous qu'ils comprennent vos attentes et qu'ils disposent du nécessaire pour appliquer les politiques et procédures au cours de leur travail. Le RJC recommande aux membres de communiquer activement et le plus largement possible vos politiques et de faire connaître toute modification substantielle ou tout incident s'y rapportant. (Une modification substantielle est un changement susceptible d'avoir un impact sur le travail ou les tâches quotidiennes.)
- Les processus et les procédures peuvent prendre de multiples formes, en fonction de la nature et de la taille de l'entreprise. Par exemple, les systèmes et les procédures requis pour adopter les exigences du LGMS dans une installation de taille et de polissage seront très différents de ceux dont aura besoin un petit détaillant.
- Dans tous les cas, l'auditeur cherchera à vérifier que vos processus et procédures peuvent répondre aux exigences de la norme LGMS.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 21 Diversité, équité et inclusion

POLITIQUES, PROCESSUS ET PROCÉDURES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION² :

- Évaluez les diversités de langue, de culture et de situation familiale qui peuvent exister au sein de votre personnel. Par exemple :
 - les femmes constituent une proportion croissante de la main-d'œuvre à l'échelle mondiale, mais gagnent toujours moins que leurs homologues masculins ;
 - les travailleurs handicapés peuvent avoir des besoins particuliers auxquels il convient de répondre, dans la mesure du possible, afin de leur garantir les mêmes opportunités (par exemple, en matière de formation et d'avancement) qu'aux autres employés.
- Assurez-vous que les politiques, les processus et les procédures font des qualifications, des compétences et de l'expérience les critères de base pour le recrutement, l'affectation, la formation et la promotion du personnel à tous les niveaux. Vous trouverez ci-dessous un modèle de politique de diversité, d'équité et d'inclusion fourni à titre d'exemple. Toutefois, nous vous encourageons à élaborer une politique qui soit adaptée et qui reflète la culture de votre organisation.

→ MODÈLE DE POLITIQUE DE DEI À TITRE D'EXEMPLE

- Attribuez la responsabilité des questions d'égalité en matière d'emploi à un niveau élevé. Définissez des politiques, des processus et des procédures clairs à l'échelle de l'entreprise pour guider les pratiques d'égalité en matière d'emploi. Enfin, liez l'avancement aux performances souhaitées dans le domaine concerné.
- Déterminez au cas par cas si une caractéristique distinctive est une exigence inhérente à un emploi et évitez d'imposer des exigences qui désavantageraient systématiquement certains groupes dans l'accès à un emploi.
- Conservez des registres à jour sur le recrutement, la formation et la promotion qui donnent une vision transparente des possibilités offertes aux employés et de leur progression au sein de l'organisation.
- Lorsque des cas de discrimination sont identifiés, élaborer des procédures de gestion des griefs pour traiter les plaintes, gérer les appels déposés et offrir un recours aux employés.
- Ayez conscience des structures formelles et des aspects culturels informels qui peuvent empêcher les employés de faire part de leurs préoccupations et de leurs griefs.
- Encouragez et soutenez les efforts visant à instaurer un climat de tolérance et d'égalité d'accès aux possibilités de développement professionnel, comme les programmes de formation des adultes et les services de santé et de garde d'enfants.
- Dans le cadre de leurs opérations à l'étranger, les entreprises peuvent devoir prendre en compte les traditions culturelles et collaborer avec les représentants des travailleurs et les autorités gouvernementales pour garantir l'égalité d'accès à l'emploi des femmes et des minorités.

² Adapté de : Pacte mondial des Nations Unies. Principe 6 : Travail – Que peuvent faire les entreprises ?

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 21 Diversité, équité et inclusion

LGMS 21.2 : FORMATION

Le membre doit fournir à ses *travailleurs* une formation qui promeut une culture de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, les engagements politiques et les *systèmes* et *procédures* qui les soutiennent.

Actions à entreprendre :

FORMATION GÉNÉRALE :

- La formation est l'un des moyens les plus efficaces de mettre en œuvre des politiques, des systèmes et des procédures en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.
- La formation à la diversité, à l'équité et à l'inclusion doit être dispensée dans le cadre du processus d'intégration ou d'orientation des nouveaux employés, ainsi que de manière continue.
- Assurez-vous de prévoir également des formations complémentaires pertinentes pour :
 - tous les employés ayant des responsabilités qui peuvent nécessiter des compétences supplémentaires en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et/ou une sensibilité accrue à ces sujets ;
 - tous les responsables sur la manière d'accompagner les employés en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et de traiter les situations dans lesquelles les employés ne respectent pas la politique, les systèmes et les procédures en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.
- Dans tous les cas :
 - la formation peut être formelle (par exemple, sessions de formation animées par un formateur) ou informelle (par exemple, observation sur le lieu de travail) ;
 - la formation doit être gratuite et organisée pendant les heures de travail ;
 - les formats et les supports de formation doivent tenir compte du sexe, de la langue et du niveau d'éducation ;
 - des registres de toutes les formations données doivent être tenus, avec notamment la liste des personnes qui les ont suivies.
- La formation peut être dispensée par des ressources internes si vous avez cette expertise au sein de votre organisation, ou vous pouvez sélectionner un formateur externe dûment qualifié. Les petites et moyennes entreprises peuvent également tirer profit des formations de sensibilisation générale aux politiques de diversité, d'équité et d'inclusion proposées par les associations de l'industrie ou les ministères.
- Contrôlez et testez les employés pour confirmer qu'ils suivent correctement la politique, les systèmes et les procédures en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Envisagez de définir des objectifs pour encourager les employés à suivre les procédures clés.
- Envisagez d'afficher les procédures et informations relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion sur l'ensemble du lieu de travail en utilisant, le cas échéant, des panneaux et symboles simples.
- Assurez-vous que ces contenus sont rédigés dans un niveau de langue adapté à la plupart des travailleurs et dans des langues que la plupart des travailleurs comprennent.
- Si un travailleur est analphabète ou ne peut pas lire de tels supports en raison de la barrière de la langue, assurez-vous que le responsable forme le travailleur à l'oral.

FORMATION SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION³ :

- Organisez une formation sur les préjugés inconscients.
- Formez le personnel aux politiques et pratiques de lutte contre la discrimination, avec notamment une sensibilisation aux handicaps. Adaptez raisonnablement l'environnement physique pour garantir la santé et la sécurité des employés, des clients et des autres visiteurs handicapés.

3 Adapté de : Pacte mondial des Nations Unies. Principe 6 : Travail – Que peuvent faire les entreprises ?

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 21 Diversité, équité et inclusion

LGMS 21.3 : EXAMENS DE L'EFFICACITÉ

Le membre doit examiner l'efficacité de la politique, des processus et des *procédures* en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, à une fréquence adaptée à la finalité, à la nature, à la taille et à l'impact de ses *opérations* et au moins conformément au point LGMS 2.7.

Actions à entreprendre :

- Faites examiner l'efficacité de la politique, des processus et des procédures par les membres de la direction au moins une fois par an dans le cadre du processus d'examen par la direction prévu au point LGMS 2.7. L'examen doit évaluer les lacunes et être documenté comme preuve de conformité au point LGMS 21.3. Des examens devraient également être effectués plus tôt, en fonction du risque ou de l'évolution des risques résultant d'un changement dans la nature des activités commerciales.
- Les examens de l'efficacité visent à déterminer si la politique, les processus et les procédures ont permis d'obtenir les résultats escomptés.
 - Les examens de l'efficacité vont bien au-delà de la seule mise en œuvre. Un examen de la mise en œuvre permet par exemple de savoir si la formation a été dispensée ou si les affiches ont été accrochées.
 - Les examens de l'efficacité visent quant à eux à évaluer si un plus grand degré de diversité, d'équité et d'inclusion a été atteint. Voici quelques exemples d'indicateurs évalués lors d'un examen de l'efficacité : Comment l'écart salarial a-t-il évolué ? Comment les employés évaluent-ils leur expérience de l'inclusion au sein de l'organisation ?
- Assurez-vous de combler tous les manques identifiés au cours de l'examen de l'efficacité. Cela peut impliquer de modifier la politique en elle-même ou simplement de mettre à jour les procédures pour que la politique soit mieux intégrée dans les pratiques commerciales.
- Nommez un haut responsable pour la surveillance et la gestion des non-conformités potentielles révélées par l'examen.
- Il est nécessaire de tenir des registres décrivant le processus entrepris et les résultats de l'examen de l'efficacité. Les documents de présentation diffusés pour éclairer l'examen par la direction ainsi que le procès-verbal de la réunion peuvent être utilisés à cette fin.
- Périodiquement, par exemple tous les trois ans, envisagez de procéder à un examen indépendant de l'efficacité. Vous devez pour cela faire appel à une organisation externe qui réalisera un audit indépendant sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Cette démarche permet de vous assurer que vous disposez d'une politique utile et adaptée, avec un ensemble de processus dûment mis en place.

PETITES ENTREPRISES

Si vous êtes une petite entreprise, vous pouvez malgré tout tirer des avantages de discussions régulières à propos de votre engagement continu à adopter des pratiques commerciales responsables et à être en conformité avec le RJC. Ces discussions peuvent avoir lieu dans le cadre d'un processus d'auto-évaluation menant à votre audit de certification, tout comme après la certification.

Une discussion annuelle entre les membres de la direction offre une opportunité d'examiner les non-conformités et de vérifier les progrès obtenus grâce aux plans d'actions correctives. En l'absence de non-conformités, ou si les non-conformités ont toutes été traitées, utilisez la discussion annuelle pour explorer des opportunités d'amélioration, au sein de l'entreprise ou pour la communication de la politique aux parties prenantes. Les procès-verbaux de ces réunions, même s'ils sont brefs, sont une preuve manifeste de votre conformité à la présente disposition.

LGMS 21 Diversité, équité et inclusion

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Disposez-vous d'une ou plusieurs politiques écrites engageant votre entreprise à adopter des pratiques commerciales responsables ?
- Pouvez-vous prouver que la politique est intégrée aux pratiques commerciales existantes ?
- La politique a-t-elle été approuvée par les membres de la direction ?
- La politique définit-elle clairement les attentes et a-t-elle été communiquée à tous les employés et les individus responsables de la conformité à cette politique ?
- Est-elle disponible sur le site web de votre entreprise ou par d'autres moyens ?
- Examinez-vous la politique et sa mise en œuvre au moins une fois par an ? Pouvez-vous montrer à l'auditeur des procès-verbaux des réunions d'examen de la politique ?

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

- Nations Unies. Dix principes du Pacte mondial, en particulier le principe 6 : Les entreprises doivent s'engager à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession
- Organisation internationale du travail. C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951
- Organisation internationale du travail. C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Organisation internationale du travail. C183 Convention sur la protection de la maternité, 2000
- Organisation internationale du travail. C156 Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981



PUBLICATIONS

- « Being transgender at work », 10 novembre 2021, David Baboolall, Sarah Greenberg, Maurice Obeid et Jill Zucker
- « Women in the Workplace 2021 », 27 septembre 2021, Tiffany Burns, Jess Huang, Alexis Krivkovich, Ishanaa Rambachan, Tijana Trkulja et Lareina Yee
- « The economic state of Black America: What is and what could be », 17 juin 2021, Shelley Stewart III, Michael Chui, James Manyika, JP Julien, Vivian Hunt, Bob Sternfels, Jonathan Woetzel et Haiyang Zhang
- « COVID-19's impact on Asian American workers: Six key insights », 6 mai 2021, Grace Hua, Jess Huang, Samuel Huang et Lareina Yee
- « The elusive inclusive workplace », 23 mars 2021, Bryan Hancock et Bill Schaninger
- « Diversity wins: how inclusion matters », 19 mai 2020, Sundiatu Dixon-Fyle, Kevin Dolan, Vivian Hunt et Sara Prince

LGMS 22 Santé et sécurité

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC, à l'exception du point LGMS 22.9 qui ne s'applique qu'aux tailleurs et/ou polisseurs de diamants et de pierres de couleur.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 22 Santé et sécurité								
	22.1	22.2	22.3	22.4	22.5	22.6	22.7	22.8	22.9
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Recycleur	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Industrie des services	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

B. CONTEXTE

Les besoins en matière de santé et de sécurité au travail varient significativement selon le pays, le secteur et le groupe social. Chaque année, on recense plus de deux millions de décès dans le monde en raison d'une blessure ou d'une maladie au travail. Souvent, ce sont les groupes les plus désavantagés et vulnérables qui sont le plus victimes de conditions de travail dangereuses et insalubres. De telles conditions ne se limitent pas aux usines à grande échelle ; elles peuvent survenir au sein de petites entreprises ou même à la maison, pour les travailleurs à domicile.

Tout travailleur a droit à un environnement de travail sécurisé. Toute entreprise a la responsabilité fondamentale de garantir que ses travailleurs ne sont pas mis en danger par leur travail et de prendre en compte la santé et la sécurité des autres personnes sur le lieu de travail, y compris les visiteurs et les communautés locales.

La plupart des programmes de santé et de sécurité des entreprises se concentrent sur la prévention des blessures et des maladies au travail en réduisant le plus possible les risques professionnels spécifiques. La chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie comporte de nombreux risques de ce type : la production de matériaux en laboratoire, le traitement, la taille et le polissage peuvent faire intervenir des produits chimiques toxiques et des équipements lourds (consultez le Tableau 20). De plus, tous les environnements de travail présentent des risques de blessure ou de maladie découlant de risques généraux, y compris les glissades et les chutes, la manutention, l'ergonomie des postes de travail, l'hygiène élémentaire et le transport.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

TABLEAU 20. RISQUES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL SOUVENT CONSTATÉS DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DE LA BIJOUTERIE-JOAILLERIE

Secteur	Risques courants pour la santé et la sécurité au travail
Production de matériaux en laboratoire	• Exposition à des sources d'énergie telles que l'électricité, la chaleur et la pression • Exposition à la poussière (y compris la silice cristalline alvéolaire), aux gaz et à d'autres produits chimiques • Exposition aux rayonnements et au plasma • Utilisation de machines à haute pression, de presses, ainsi que polissage et taille mécaniques • Levage et déplacement d'éléments lourds, par exemple des supports métalliques • Risques d'explosion • Exposition à des produits chimiques toxiques tels que les acides, et aux cathodes/anodes utilisées dans la récupération des pierres produites en laboratoire après la synthèse
Traitement/amélioration des matériaux produits en laboratoire	• Recours au forage par laser et à des traitements haute pression et haute température • Exposition à des produits chimiques toxiques, en particulier : – le peroxyde d'hydrogène (blanchiment) – l'acide nitrique (blanchiment par acide) – l'acide sulfurique (coloration) – l'acide fluorhydrique (polissage) – des polymères (remplissage et imprégnation) – le chlorure de mercure (laque et nacre) – le nitrate d'argent (laminage) – les oxydes métalliques (enduits de surface et d'envers) – les teintures (processus de teinture) – le béryllium (utilisé au cours du processus de diffusion) – les éléments traces (émis au cours de traitement comme le chauffage) • Exposition à des pierres et des diamants radioactifs au cours des traitements par irradiation
Taille, polissage et fabrication de bijouterie-joaillerie	• Inhalation de poussière, fatigue oculaire, mauvaise posture entraînant des douleurs de dos et d'épaules • Heures de travail longues • Manque ou mauvaise utilisation d'équipements, y compris les EPI, ou utilisation d'équipements non correctement entretenus, obsolètes ou autrement inappropriés • Sorties de secours verrouillées • Conditions de travail malsaines ou insalubres, y compris une mauvaise ventilation • Logements sur site surpeuplés et non sécurisés dont les installations sanitaires, de couchage et de préparation des repas sont restreintes • Manque de formation sur les substances chimiques et les mesures de protection • Exposition à des fumées et à des produits chimiques toxiques • Fatigue oculaire
Commerce, industrie des services et vente de détail	• Risques au travail généraux, y compris les glissades et les chutes, la manutention, l'ergonomie des postes de travail, l'hygiène élémentaire et le transport • Fatigue répétitive et fatigue oculaire

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

Certaines entreprises ne se contentent pas d'éviter les risques de blessures et de maladies et cherchent à élaborer des programmes de santé et de sécurité qui garantissent la santé et le bien-être des travailleurs en général. De tels programmes comprennent, par exemple, des stratégies de lutte contre le stress, l'obésité, la fatigue ou l'addiction à des substances et leur abus, ainsi que des initiatives visant à favoriser l'exercice physique, la santé reproductive et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

La mise en œuvre d'une approche holistique de la santé et de la sécurité au travail peut apporter des gains de productivité et des avantages substantiels. En voici un aperçu :

- moins de travailleurs victimes de blessures ou de maladies
- moins d'arrêts maladie
- moins de demandes de règlement, de primes d'assurance et d'amendes réglementaires
- des équipes plus motivées et performantes

Au contraire, des programmes de gestion de la santé et de la sécurité de mauvaise qualité entraînent davantage d'arrêts maladie, des taux d'accidents plus élevés et des risques plus importants pour la réputation de l'entreprise, ce qui peut avoir des répercussions sur la performance commerciale. L'Organisation internationale du travail (OIT) estime que la charge économique induite par de mauvaises pratiques en matière de sécurité et de santé au travail représente 4 % du produit intérieur brut mondial chaque année.

Il existe de nombreuses approches différentes pour garantir la santé et la sécurité, mais un programme robuste comportera neuf éléments clés, incluant les politiques, les procédures et les installations aussi bien que la formation, l'équipement et les enquêtes sur les incidents (consultez la Figure 17). Même au sein de petites entreprises, chacun de ces différents éléments devra être pris en compte (consultez l'Encadré « Gestion de la santé et de la sécurité des petites entreprises » à la Section D).

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

FIGURE 17. LES NEUF COMPOSANTS D'UN PROGRAMME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ ROBUSTE (CORRESPONDANT DIRECTEMENT AUX DISPOSITIONS LGMS 21.1-21.9).



C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

L'OIT propose plus de 70 conventions et recommandations relatives à la santé et à la sécurité. Elles couvrent les mesures de prévention et de protection et tiennent compte à la fois des risques généraux applicables à plusieurs secteurs et des risques spécifiques propres à des industries en particulier. Une sélection est proposée ci-dessous.

- La **Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (OIT C155)** énonce les normes pour la promotion de la santé et de la sécurité au travail et pour l'amélioration des conditions de travail au niveau national et de l'entreprise. En particulier, elle définit les obligations des entreprises visant à garantir que les processus et les équipements sont sécurisés et que les travailleurs ont accès à des vêtements et à un équipement de protection si nécessaire.
- La **Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (OIT C187)** a été établie dans le but de promouvoir une culture préventive de la sécurité et de la santé. Au titre de la Convention OIT C187, les pays doivent développer, en concertation avec les parties prenantes, une politique, un programme et un système nationaux relatifs à la sécurité et à la santé au travail. Les pays doivent notamment instaurer des lois, des réglementations, des autorités compétentes et des mécanismes de conformité nécessaires à la mise en œuvre de la politique nationale au niveau de l'entreprise.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

En 2018, l'Organisation internationale de normalisation (ISO) a publié une nouvelle norme internationale relative à **la santé et la sécurité au travail (ISO 45001)**, qui fournit un cadre pour améliorer la sécurité des employés, réduire les risques au travail et créer de meilleures conditions de travail plus sûres. La norme ISO 45001 est conforme aux conventions, aux recommandations et aux directives de l'OIT ainsi qu'à différentes normes nationales. Elle remplace la norme britannique BS OHSAS 18001, très largement utilisée pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail. La norme ISO 45001 est également l'une des normes reconnues par le RJC pour la conformité à certains points de la présente disposition (consultez les exigences relatives aux processus de certification).

Outre les instruments de l'ISO et de l'OIT, les industries et les organisations ont également développé leurs propres normes et lignes directrices pour contribuer à améliorer la santé et la sécurité au travail et tenir compte des risques spécifiques de l'industrie. Il s'agit notamment de la norme GRI 403 Santé et sécurité au travail 2018, qui décrit les informations que les organisations doivent fournir aux travailleurs sur les impacts sur la santé et la sécurité au travail et sur la manière dont elles gèrent ces impacts.

Les **Normes de performance environnementale et sociale de la Société financière internationale (IFC)** (« Normes de performance d'IFC », www.ifc.org/performancestandards) définissent les responsabilités des clients d'IFC relatives à la gestion des risques environnementaux et sociaux. Il s'agit d'une référence mondiale des bonnes pratiques qui inclut huit normes de performance, dont :

- la Norme de performance 2, Conditions de travail et d'emploi, qui incluent des exigences pour les entreprises de garantir des conditions de travail sûres et saines.

Les Normes de performance d'IFC font partie intégrante des **Principes de l'Équateur** (<http://equator-principles.com>) ; consultez le point **LGMS 23 Gestion environnementale** pour plus d'informations.

Les **Lignes directrices en matière d'environnement, de santé et de sécurité du Groupe de la Banque mondiale** (Lignes directrices EHS, www.ifc.org/ehsguidelines) sont mentionnées dans le Cadre environnemental et social de la Banque mondiale et dans les Normes de performance de IFC et incluent des lignes directrices spécifiques pour la santé et la sécurité au travail, notamment des exemples de bonnes pratiques générales et spécifiques à un secteur.

Plus généralement, la santé et la sécurité au travail relèvent d'un cadre de référence étendu en matière des droits humains mentionné dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (consultez le point **LGMS 6 Droits humains**).

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

PROTECTION DES CONSOMMATEURS

Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur 2016, les pays ont le devoir de protéger les consommateurs contre les risques pour leur santé et leur sécurité. De nombreux pays ont établi des règles et des réglementations de protection des consommateurs afin de garantir que les produits et les services sont sûrs et ne présentent pas de risques pour les consommateurs.

De plus, l'ISO a mis au point un ensemble de lignes directrices internationales qui couvrent tous les aspects de la sécurité des produits, y compris les procédures de rappel de produits, les produits destinés aux enfants et le commerce transfrontalier. Par exemple, la norme ISO 10377 (<https://www.iso.org/fr/standard/45967.html>) établit des lignes directrices pour les fournisseurs relatives à l'évaluation et la gestion de la sécurité des produits de consommation.

La plupart des articles de bijouterie-joaillerie ne présentent pas de risques de santé et de sécurité pour les consommateurs. Cependant, il est important que les entreprises évaluent tous les risques potentiels pour leurs consommateurs et qu'ils réduisent de tels risques afin de garantir la sécurité de leurs produits, tout d'abord au moment de concevoir le produit, puis si nécessaire lors d'évaluations de la qualité avant la vente. En particulier, les entreprises ont généralement la responsabilité de :

- respecter les lois, normes, réglementations et interdictions nationales et internationales en matière de sécurité des produits ;
- communiquer des informations de santé et de sécurité incluses dans les informations sur les produits et l'étiquetage (consultez le point **LGMS 27 Informations sur les produits**) ;
- surveiller la sécurité des produits tout au long de leur cycle de vie et documenter tout problème et
- résoudre les problèmes de sécurité dès qu'elles en ont connaissance, y compris par un rappel des produits.

LÉGISLATION NATIONALE

La réglementation de la santé et de la sécurité au travail est établie principalement au niveau national, voire local ; dans de nombreux pays, des services entiers du gouvernement sont dédiés à la surveillance de la santé et de la sécurité au travail.

Aux États-Unis, les normes pour l'industrie générale de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) du département du Travail comprennent des exigences en matière de santé et de sécurité au travail pour protéger les travailleurs (www.osha.gov).

La mise en œuvre de la législation relative à la santé et la sécurité varie d'un pays à un autre, tout comme les sanctions en cas de non-conformité de la part des employeurs. Dans certains pays, le droit local peut exiger des entreprises qu'elles prévoient la réinsertion des travailleurs blessés et leur indemnisation. Des accidents graves au travail entraînent souvent des amendes ou des frais d'indemnisation conséquents et peuvent compromettre l'obtention de licences d'exploitation ou d'autres permis. Les condamnations pénales entraînent généralement de lourdes pénalités qui, dans certaines juridictions, incluent la responsabilité pénale personnelle des hauts responsables ou des directeurs de l'entreprise.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

SANTÉ ET SÉCURITÉ EN INDE : CONCILIER LES ATTENTES NATIONALES ET CELLES DU LGMS

La Loi relative aux usines indiennes de 1948 énonce les exigences pour les usines d'un certain type et d'une certaine taille potentiellement pertinentes au titre du point LGMS 21. Conscient des difficultés rencontrées pour satisfaire à certaines de ces exigences, le RJC a mis au point quatre critères de conformité pour les usines en Inde qui relèvent de la Loi relative aux usines indiennes.

- 1. Recrutement d'un agent de la sécurité ou du bien-être.** Le recrutement de professionnels diplômés pour ce rôle peut être un défi dans certaines régions de l'Inde. Dans ce cas, vous pouvez recruter des agents de la sécurité ou du bien-être qui ont bénéficié d'autres formes de formation externe à la santé et à la sécurité pour être en conformité.
- 2. Mise à disposition d'une salle d'urgence, d'une infirmière et d'un médecin formés sur site.** Le LGMS requiert que les lieux de travail soient équipés de trousse de premiers soins et qu'au moins un membre du personnel soit formé aux premiers soins, sans lesquels l'entreprise est en grave non-conformité. L'entreprise est en conformité avec la présente exigence si elle dispose d'une installation sur site, telle qu'une salle de premiers soins, une salle d'urgence ou une infirmerie, et d'un accès à un moyen de transport vers un hôpital local. Une autre approche convenable est la mise en commun de ressources entre plusieurs usines pour financer une salle d'urgence partagée.
- 3. Fourniture d'une cantine.** Si une usine dispose d'une cantine pour ses travailleurs, celle-ci doit être salubre et offrir un accès à de l'eau potable, conformément au point LGMS 22.1. Si elle n'en dispose pas, l'octroi d'une indemnité de repas associée à une durée suffisante et à un accès physique adéquat à des aliments préparés en dehors de l'usine suffisent pour être en conformité.
- 4. Fourniture d'une crèche.** Si une usine met une crèche à la disposition de ses travailleurs, celle-ci doit être salubre et offrir un accès à de l'eau potable et à des installations sanitaires et à des toilettes propres et hygiéniques, conformément au point LGMS 22.1. Si les travailleurs ne souhaitent pas utiliser la crèche sur site, vous pouvez atteindre la conformité en fournissant des lettres signées par tous les travailleurs concernés indiquant qu'ils disposent d'un accès suffisant à des services de garde d'enfants hors site. Les auditeurs doivent vérifier en conduisant des entretiens avec les travailleurs que de telles déclarations n'ont pas été obtenues par la contrainte.

Les membres du RJC ont la responsabilité d'identifier et de rester à jour avec les lois et les réglementations relatives à la sécurité et à la santé, y compris :

- les lois relatives à la santé et à la sécurité des consommateurs (qui peuvent relever de la législation sur la protection des consommateurs) ;
- la réglementation sur le commerce ;
- les exigences liées à l'établissement de rapports ;
- les processus d'exécution et
- les pénalités en cas de non-conformité.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 22.1 : SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les membres doivent offrir des conditions de travail sûres et saines à tous les *travailleurs* et *visiteurs*, conformément à la *législation en vigueur* et aux autres normes de l'industrie pertinentes en matière de *santé* et *sécurité reconnues au plan international*.

Actions à entreprendre :

- La santé et la sécurité sont importantes sur tous les lieux de travail, y compris les bureaux. Quel que soit votre type d'activité, vous devez fournir à vos employés :
 - un lieu et des méthodes de travail sûrs ;
 - des équipements, des outils et des machines dans des conditions sûres ;
 - des installations de stockage sécurisées des produits chimiques utilisés sur le lieu de travail ;
 - des installations sûres et hygiéniques, y compris des toilettes, des salles de repas et des trousseaux de premiers soins ;
 - des informations, des formations et une supervision, y compris avertir les travailleurs des risques de santé et de sécurité inhérents à leur travail ;
 - la possibilité d'être consultés, impliqués et informés des décisions qui peuvent affecter leur santé et leur sécurité ;
 - des processus d'identification des dangers et d'évaluation et de contrôle des risques.
- Assurez-vous que tous vos bâtiments sont conformes à la législation en vigueur et que :
 - toutes les installations sont conformes aux réglementations et aux codes du bâtiment locaux et qu'elles disposent des permis nécessaires ;
 - tous les logements sur site pour les travailleurs satisfont aux normes locales relatives à l'espace, à la vie privée et au stockage des objets personnels. Notez que si la législation locale ne définit pas de telles normes, vous devez respecter les normes internationales telles que les normes relatives au logement des travailleurs établies par IFC et la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD).
- Sur chaque lieu de travail, nommez un haut responsable pour la santé et la sécurité sur site.
- Mettez en place des procédures pour identifier et rester à jour avec la législation relative à la santé et la sécurité au travail, ainsi qu'avec les lignes directrices réglementaires, les problèmes et les procédures de conformité et les exigences liées à l'établissement de rapports et de registres dans toutes les juridictions où l'entreprise conduit ses opérations.
- Efforcez-vous d'instaurer une culture de la sécurité au travail :
 - Établissez une politique écrite, ainsi que des procédures et des systèmes de gestion pour garantir la santé et la sécurité au travail (consultez le point LGMS 22.2).
 - Communiquez-les aux travailleurs et intégrez-les aux programmes de formation à l'arrivée dans l'entreprise et aux sessions d'orientation. Assurez-vous qu'ils sont rédigés dans une langue que les travailleurs comprennent et affichez-les dans les espaces communs sur le lieu de travail.
- Des mesures de santé doivent également être prises en considération, par exemple :
 - Des programmes de santé annuels peuvent permettre de promouvoir la culture de la santé. Au moment de la conception de tels programmes, assurez-vous de recevoir les retours formels de tous les groupes de travailleurs, en particulier les groupes vulnérables.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

- Alimentation, eau et assainissement
 - Dans toutes les installations et les logements sur site, assurez-vous que vous fournissez aux travailleurs un accès à :
 - l'eau courante, du savon et des serviettes ou d'autres appareils de séchage ;
 - un emplacement sûr pour stocker les aliments ;
 - autant d'eau potable que nécessaire. Si les risques de contamination sont élevés, conduisez des tests réguliers pour garantir que l'eau reste potable et tenez des registres de résultats à jour.
 - Si vous gérez une cafétéria ou une cantine qui manipule les aliments des travailleurs, assurez-vous que :
 - la cafétéria ou la cantine satisfait à la législation pertinente relative à l'hygiène et à la sécurité des aliments ;
 - tous les employés travaillant dans la cafétéria ou la cantine suivent une formation à l'hygiène ou disposent des certifications de manipulation des aliments pertinentes.
 - Si vous fournissez à vos travailleurs des douches, assurez-vous de séparer les douches dédiées aux hommes de celles dédiées aux femmes (à moins qu'il ne s'agisse de pièces privées conçues pour une utilisation individuelle avec une porte verrouillable).
- Sécurité incendie et sorties de secours
 - Toutes vos installations et tous vos logements sur site doivent être munis d'un équipement de sécurité incendie opérationnel (y compris des extincteurs) qui :
 - est conforme à la législation locale, y compris aux exigences relatives au nombre et au type d'équipements et leur emplacement ;
 - est approprié aux risques d'incendie potentiels et proche des sources potentielles d'inflammation ;
 - est correctement entretenu et vérifié régulièrement pour confirmer qu'il fonctionne et est accessible et facile d'utilisation.
 - Toutes vos installations et tous vos logements sur site doivent également avoir le nombre de sorties de secours approprié, en fonction de la structure du bâtiment, du nombre de travailleurs et des réglementations locales.
 - Les sorties ne doivent pas être verrouillées ou entravées (mais elles peuvent être munies d'une alarme). Notez que si vous postez des gardes de sécurité aux sorties, ils doivent être spécifiquement formés pour assurer que les travailleurs peuvent sortir sans contrainte pendant une urgence.
 - Les sorties doivent être facilement identifiables, même si l'alimentation électrique du bâtiment est coupée. Cela signifie que vous devez prévoir une alimentation de secours pour alimenter l'éclairage et les signaux de secours en cas de coupures de courant.
 - Toutes les sorties doivent mener à des zones et des chemins ouverts. Vous devez également définir un point de rassemblement pour que les travailleurs se regroupent en cas d'urgence.
 - Vos responsables doivent contrôler les conditions et confirmer la conformité à de telles exigences au moyen de visites régulières de vos sites. Lors de telles visites, ils doivent :
 - vérifier que les sorties et les chemins sont libres de tout obstacle ;
 - confirmer que les chefs d'équipe et les travailleurs comprennent leur responsabilité pour assurer que les sorties et les chemins sont libres de tout obstacle.
- Femmes enceintes ou qui allaitent
 - Il faut accorder une attention particulière aux femmes enceintes ou qui allaitent pour assurer que leur travail ne les met pas en danger, elles ou leurs enfants. Dans la pratique, cela suppose :
 - d'établir des procédures d'évaluation des risques potentiels au travail ;

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

- de réduire le plus possible de tels risques, par exemple en leur attribuant d'autres tâches ou missions ;
- de communiquer avec les chefs d'équipe et les responsables pour garantir que les femmes enceintes ou qui allaitent ne sont pas discriminées en raison de leur situation (consultez le point **LGMS 20 Non-discrimination**).
- Respect des droits des travailleurs en matière de santé et de sécurité, en accordant une attention particulière au bien-être des femmes
- Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail
- Identification et gestion des risques psychosociaux (des exemples de facteurs sociaux au travail entraînant des risques psychosociaux sont présentés dans le Tableau 21 ci-dessous, tels qu'ils figurent dans la norme ISO 45003 Management de la santé et de la sécurité au travail – Santé psychologique et sécurité au travail – Lignes directrices pour la gestion des risques psychosociaux)
- Maintien en état des équipements, des outils et des machines
- Fourniture d'installations sûres et hygiéniques, y compris des toilettes, des salles de repas et des trousse de premiers soins
- Utilisation de machines et d'équipements mobiles, y compris les dispositifs de protection, la formation des opérateurs et des personnes chargées de la maintenance
- Procédures de mise à l'arrêt total et procédures de consignation (LOTO)
- Inventaire, informations sur les risques, stockage et manipulation des matériaux (y compris le métal chaud) et des produits chimiques
- Contrôle des expositions aux matériaux dangereux à l'état solide, liquide ou gazeux, ou sous forme de brouillards, de poussières, d'émanations et de particules en suspension dans l'air ainsi qu'aux niveaux de bruit et de température. Considération à appliquer en fonction de la nature du danger (corrosif, toxique, cancérigène, mutagène, tératogène, asphyxiant, sensibilisant), des voies de pénétration et d'élimination dans l'organisme, de la nature des effets possibles sur les cellules/organes/systèmes cibles, et des mesures de contrôle appropriées
- Tâches exécutées seul
- Tâches exécutées en hauteur
- Espaces confinés
- Systèmes en fonctionnement (pression, température, électricité, etc.)
- Maladies liées à la chaleur et au froid (inconfort thermique)
- Éclairage et/ou ventilation inadéquats
- Risques ergonomiques
- Risques biologiques, tels que des blessures causées par des animaux et des insectes (y compris les maladies à transmission vectorielle et les maladies transmises par des insectes)
- Risques liés à la conduite et aux déplacements
- Mesures pour faire en sorte que les lieux de travail soient sûrs pour tous les travailleurs, y compris les plus jeunes (par exemple, les personnes de moins de 18 ans), les plus âgés, les femmes enceintes, les mères allaitantes et les travailleurs souffrant d'un handicap
- Hygiène professionnelle générale, hygiène alimentaire et assainissement
- Questions relatives à l'entretien
- Des données de santé, selon le sexe et l'âge; peuvent également être recueillies et étudiées par des comités de travailleurs concernés ou par la direction pour assurer un suivi de la santé.
- Si vous disposez d'un personnel de santé, il doit participer à tous les comités de travailleurs et, selon le besoin, aux comités de direction afin d'aborder les questions et les activités de santé.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIEAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	--

LGMS 22 Santé et sécurité

TABLEAU 21. FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX SUR LE LIEU DE TRAVAIL –
FACTEURS SOCIAUX

Facteur social	Exemples
Relations interpersonnelles	- Mauvaise communication, y compris une mauvaise communication des informations - Mauvaises relations entre les responsables, les superviseurs, les collègues et les clients ou d'autres personnes avec lesquelles les travailleurs sont en contact - Conflits interpersonnels - Harcèlement, intimidation, victimisation (y compris au moyen d'outils électroniques tels que des courriels et les réseaux sociaux), violence émanant de tiers - Manque de soutien social - Rapports de force inégaux entre les groupes de travailleurs dominants et non dominants - Isolement social ou physique
Direction	- Absence de vision et d'objectifs clairs - Style de gestion inadapté à la nature du travail et à ses exigences - Absence d'écoute ou écoute uniquement superficielle des plaintes et les suggestions - Rétention d'informations - Communication et soutien inadéquats - Absence de responsabilité - Manque d'équité - Décisions incohérentes et inadaptées - Abus ou détournement de pouvoir
Culture de l'organisation/du groupe de travail	- Mauvaise communication - Faible soutien pour la résolution des problèmes et le développement personnel - Absence de définition des objectifs de l'organisation ou d'accord les concernant - Application incohérente et tardive des politiques et des procédures, décisions inéquitables
Reconnaissance et récompense	- Déséquilibre entre les efforts des travailleurs et la reconnaissance et la récompense formelles et informelles - Absence de reconnaissance et d'appréciation appropriées des efforts des travailleurs, en temps utile et de manière équitable
Évolution de carrière	Stagnation et incertitude professionnelles, promotion insuffisante ou excessive, absence de possibilités de développement des compétences
Soutien	- Manque de soutien de la part des superviseurs et des collègues - Manque d'accès aux services de soutien - Manque d'information/de formation pour favoriser les résultats professionnels
Supervision	- Absence de commentaires constructifs sur les performances et de processus d'évaluation - Manque d'encouragements/de reconnaissance - Manque de communication - Absence de vision commune et d'objectifs clairs concernant l'organisation - Manque de soutien et/ou de ressources pour faciliter l'amélioration des performances - Manque d'équité - Utilisation abusive de la surveillance numérique

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

Facteur social	Exemples
Civilité et respect	• Manque de confiance, d'honnêteté, de respect, de civilité et d'équité • Manque de respect et de considération dans les interactions entre les travailleurs, ainsi qu'avec les clients et le public
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	• Tâches professionnelles, fonctions, horaires ou attentes conduisant les travailleurs à continuer à travailler sur leur temps libre • Exigences contradictoires entre la vie professionnelle et la vie familiale • Tâches ayant une incidence sur la capacité des travailleurs à se remettre d'une maladie ou d'une blessure
Violence au travail	• Incidents représentant une menace explicite ou implicite pour la santé, la sécurité ou le bien-être au travail ; la violence peut être interne, externe ou introduite par le client, par exemple : – Abus – Menaces – Agressions (physiques, verbales ou sexuelles) – Violence sexiste
Harcèlement	• Comportements indésirables, offensants, intimidants (de nature sexuelle ou non) qui sont en rapport avec une ou plusieurs caractéristiques spécifiques de la personne visée, par exemple : – Race – Identité de genre – Religion ou convictions – Orientation sexuelle – Handicap – Âge Consultez LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles
Intimidation et victimisation	• Comportements déraisonnables répétés qui peuvent présenter un risque pour la santé, la sécurité et le bien-être au travail ; ces comportements peuvent être manifestes ou dissimulés, par exemple : – Isolement social ou physique – Attribution de tâches insignifiantes ou défavorables – Injures, insultes et intimidation – Comportement visant à nuire – Critique publique injustifiée – Rétention d'informations ou de ressources essentielles au travail du collaborateur – Rumeurs malveillantes ou commérages – Attribution des délais impossibles à tenir • L'intimidation et le harcèlement peuvent se produire en face à face et par voie électronique (par exemple, sur les réseaux sociaux). • Consultez LGMS 16 Harcèlement, mesures disciplinaires, procédures de gestion des griefs et mesures contre les représailles

Source : ISO 45003

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

Q&R :

Comment puis-je me conformer au point LGMS 22 si je loue un espace dans une installation appartenant à une tierce partie ou exploitée par elle, par exemple si je loue un magasin de vente au détail dans un centre commercial ou un établissement commercial dans un grand immeuble de bureaux ?

Dans les cas où vous n'êtes pas propriétaire du bâtiment, certains contrôles de santé et de sécurité tels que les équipements d'urgence (dispositifs d'extinction par eau pulvérisée, sorties, etc.) sont conçus, mis en œuvre et contrôlés par le propriétaire.

Dans ce cas, il vous incombe d'exercer le devoir de diligence et de vérifier que le propriétaire ou l'opérateur a pris des dispositions conformes à la législation en vigueur au niveau local, en vue d'assurer votre sécurité et votre bien-être et ceux de vos travailleurs et de vos visiteurs (par exemple, vos clients et vos fournisseurs).

Si le bâtiment n'est pas sûr ou si des lacunes sont identifiées, il y a lieu de prendre une décision quant à l'acceptabilité des risques pour vous et vos travailleurs. Vous devez déployer des efforts pour que le propriétaire ou l'opérateur remédie à ces lacunes, en particulier si celles-ci contreviennent à la législation en vigueur au niveau local. Vous devez étudier d'autres possibilités viables telles que la mise en place de vos propres contrôles, lorsque cela est possible, et si aucune action ne peut être entreprise, il convient d'envisager d'autres mesures, notamment de quitter les lieux.

LGMS 22.2 : GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

Les membres doivent :

- développer et mettre en œuvre une *politique de santé et de sécurité au travail* en s'engageant à prévenir les accidents du travail et la mauvaise santé des *travailleurs* ; à fournir des lieux de travail sûrs et sains ; et à donner la priorité à la *santé et à la sécurité* des *travailleurs* plutôt qu'aux profits.
- communiquer la *politique* à tous les *travailleurs* et *visiteurs* du site et s'assurer que la *politique* est *publiquement disponible*.
- identifier les *dangers*, évaluer les risques en la matière sur le lieu de travail et adopter des mesures de contrôle pour réduire le plus possible les risques d'accidents et de blessures pouvant affecter les *travailleurs*. L'évaluation des risques doit concerner les *dangers* liés aux activités et aux produits du membre.
- établir et mettre en œuvre des *systèmes* de gestion de la *santé et de la sécurité* au travail assortis de *procédures* et de processus visant à gérer les *opérations* de manière à éliminer les *dangers*, à gérer les risques identifiés, à vérifier l'efficacité des contrôles, à prévenir les blessures et les décès et à démontrer une amélioration continue des performances en matière de *santé et de sécurité*.
- mener, au moins une fois par an, des examens documentés pour évaluer la pertinence et l'adéquation continues des *systèmes* de gestion de la *santé et de la sécurité* au travail, vérifier l'efficacité des contrôles des risques et mettre en œuvre des améliorations visant à combler les lacunes éventuelles.

Actions à entreprendre :

- Vous devez mettre en place une politique de santé et de sécurité au travail ainsi que des systèmes de gestion connexes.
 - Cette politique doit démontrer l'engagement de votre organisation à garantir un environnement de travail sûr dans le cadre de toutes vos opérations et activités, en prévenant les blessures et les maladies sur le lieu de travail. Ces aspects doivent constituer la pierre angulaire de l'éthique de votre entreprise plutôt que de se limiter uniquement à réaliser des bénéfices.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

- Vos systèmes de gestion comportent des procédures, des processus ainsi que des personnes qui sont formées et contribuent à la manière dont vous respecterez les engagements énoncés dans votre politique de santé et de sécurité.
- Votre système de gestion de la santé et de la sécurité peut être autonome ou intégré, conformément aux exigences relatives à la politique et au système énoncées au point **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion**.
- Des documents cohérents et adaptés à l'objectif visé constituent généralement la base d'un système de gestion fonctionnel, ce qui est donc relativement simple pour les petites entreprises.
- La norme internationale ISO 45001 Systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail propose un modèle pour la mise en place, la mise en œuvre et la maintenance d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Cette norme décrit les éléments interdépendants suivants d'un système efficace de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST) :
 - Contexte de l'organisation
 - Compréhension de l'organisation et de son contexte
 - Compréhension des besoins et des attentes des travailleurs et des autres parties intéressées
 - Définition du périmètre du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail
 - Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail
 - Participation de la direction et des travailleurs
 - Direction et engagement
 - Politique de santé et de sécurité au travail
 - Rôles, responsabilités et autorités au sein de l'organisation
 - Consultation et participation des travailleurs
 - Planification
 - Actions visant à faire face aux risques et aux opportunités
 - Objectifs en matière de santé et de sécurité au travail et planification pour les atteindre
 - Soutien
 - Ressources
 - Compétence
 - Sensibilisation
 - Communication
 - Informations documentées
 - Opérations
 - Planification et contrôle opérationnels
 - Préparation et intervention en cas d'urgence
 - Évaluation des performances
 - Suivi, mesure, analyse et évaluation des performances
 - Audit interne
 - Examen par la direction
 - Amélioration
 - Générale
 - Incident, non-conformité et action corrective
 - Amélioration continue

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

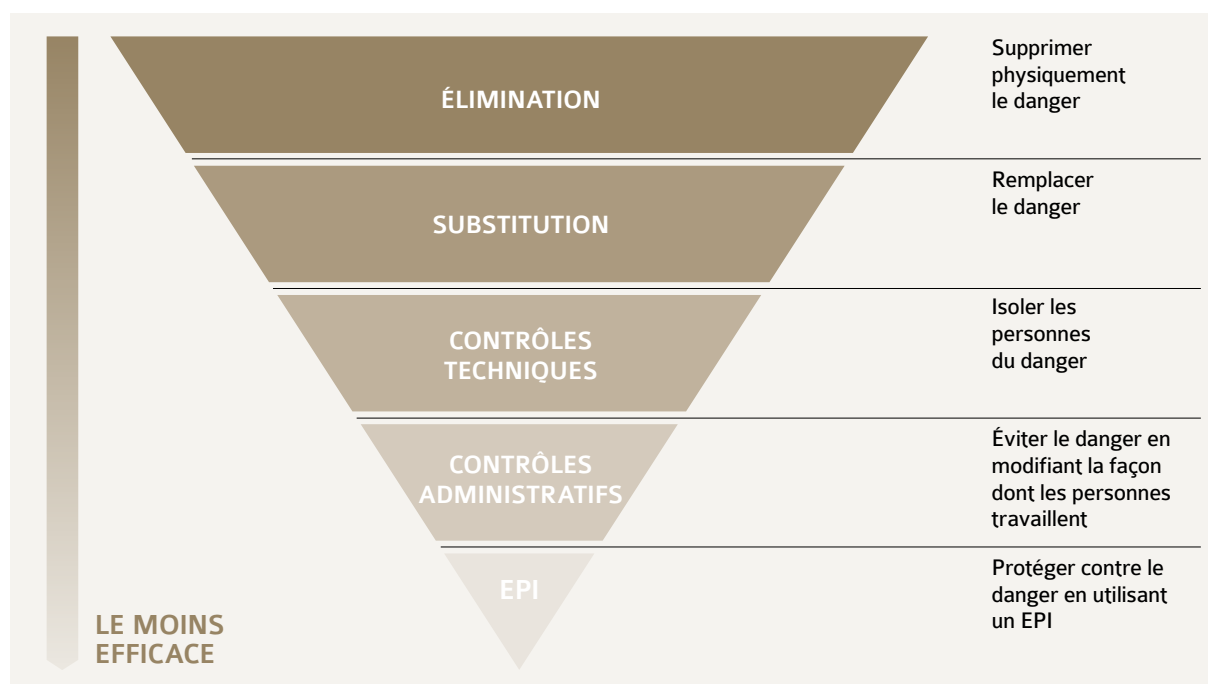
- Des lignes directrices sur la mise en place, la mise en œuvre, la maintenance et l'amélioration continue d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST) pouvant aider les organismes à se conformer à la norme ISO 45001 sont disponibles dans la norme ISO 45002 Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – Lignes directrices générales pour la mise en œuvre de l'ISO 45001:2018.
- Votre système de gestion de la santé et de la sécurité doit être adapté à la taille, à la nature, à la localisation et aux impacts de vos opérations et activités. Un système de gestion simple ne comportant que quelques procédures et instructions de travail peut être suffisant et efficace pour les petites entreprises présentant peu de risques. Toutefois, une grande entreprise multinationale dont les opérations s'étendent sur plusieurs parties de la chaîne d'approvisionnement nécessitera probablement des systèmes de gestion plus complets. Ceux-ci peuvent être gérés de manière centralisée et/ou utiliser des procédures et des contrôles spécifiques au site.
- Pour que votre système de gestion soit efficace, les travailleurs (ou leurs représentants) doivent y participer et il doit promouvoir une culture du bien-être et des pratiques sûres pour tous les travailleurs.
- Les systèmes de gestion doivent être conçus de manière à respecter la législation en vigueur et les normes internationales, y compris les conventions de l'OIT.
- La politique et les systèmes doivent être examinés et mis à jour régulièrement, au moins une fois par an – consultez le point **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion**.
- Les systèmes de gestion doivent tenir compte des dangers et des risques en matière de santé et de sécurité au sein de votre organisation. À cette fin, conduisez une évaluation des risques adaptée à votre activité et identifiez les risques potentiels, leur probabilité d'apparition et les pratiques et procédures qui pourraient être améliorées afin de les empêcher.
- Le RJC met à votre disposition un kit d'évaluation des risques (disponible sur le [portail destiné aux membres](#)) qui inclut un modèle général d'évaluation des risques qui peut vous être utile, en particulier si vous êtes une petite entreprise. Sinon, vous pouvez utiliser votre propre processus d'évaluation des risques éprouvé.
- Veillez à ce que votre évaluation des risques accorde une attention particulière aux risques connus et inhérents au processus. Par exemple, les membres qui produisent des matériaux en laboratoire à l'aide de la méthode de dépôt chimique en phase vapeur (CVD) doivent s'assurer que les risques d'explosion de sulfure d'hydrogène sont spécifiquement inclus dans leurs évaluations.
- Réfléchissez à vos possibilités d'amélioration pour lutter contre les risques à l'aide d'une hiérarchie de maîtrise des dangers (consultez la Figure 18) qui hiérarchise les actions dans l'ordre suivant :
 - éliminer le danger en retirant ou en modifiant l'activité qui le cause – par exemple utiliser des produits chimiques sûrs plutôt que des produits chimiques dangereux, ou utiliser des processus de fabrication différents ;
 - maîtriser le risque à son origine – par exemple installer des systèmes locaux de ventilation ou d'extraction de la poussière, des pièces d'isolation ou des systèmes d'isolation acoustique ou de contrôle du bruit ;
 - réduire le plus possible le danger en concevant des systèmes de travail sûrs et/ou en prenant des mesures administratives ou institutionnelles – par exemple fournir des supports de formation et de communication sur les procédures de travail sûres, surveiller le lieu de travail, limiter l'exposition ou les heures de travail, favoriser la rotation des tâches et une meilleure utilisation des EPI.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

- Veillez à ce que, lorsque votre évaluation des risques a identifié la nécessité d'un EPI, l'équipement fourni soit spécifiquement adapté aux risques identifiés, qu'il soit fourni gratuitement et que son utilisation correcte soit contrôlée conformément au point LGMS 22.5.
- Utilisez les résultats de votre évaluation des risques pour élaborer un plan d'action et mettre en place des systèmes de gestion pour :
 - mettre en œuvre des actions en temps utile ;
 - examiner les risques régulièrement pour voir si les actions ont été efficaces et identifier tout nouveau risque et
 - documenter toutes les évaluations de risques, tous les plans d'actions et toutes les actions prises.

FIGURE 18. HIÉRARCHIE DE MAÎTRISE DES DANGERS



Source :

- [CDC, Hierarchy of Controls](#) (Hiérarchie des contrôles)

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

LGMS 22.3 : COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Les membres doivent mettre à la disposition des *travailleurs* un mécanisme, tel qu'un comité de *santé et de sécurité*, leur permettant de soulever des questions de *santé et de sécurité* et d'en discuter avec la direction et de participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des *systèmes* de gestion de la *santé et de la sécurité*, à l'évaluation des risques et à la mise en place de contrôles des risques.

Actions à entreprendre :

- Établissez des procédures pour permettre aux travailleurs de choisir leurs représentants au sein du comité de santé et de sécurité (ou mécanisme équivalent), par exemple par l'intermédiaire du syndicat ou de nominations ou d'élections d'employés.
- Assurez-vous que le comité inclut :
 - un haut responsable, si possible ;
 - tout membre du personnel de santé sur site ;
 - des représentants qui reflètent la taille et la structure de votre entreprise – par exemple, si vous conduisez vos opérations avec plusieurs équipes, le comité doit inclure des représentants de chaque équipe.
- Si les sous-traitants sur site ne sont pas admis à participer, assurez-vous que le comité demeure un mécanisme qui leur permet de soulever des problèmes de santé et de sécurité.
- Le comité doit se réunir régulièrement et servir de forum de discussion des sujets de santé et de sécurité qui requiert la collaboration entre la direction et les travailleurs, par exemple :
 - les causes fondamentales des accidents récents et la manière d'empêcher qu'ils ne se reproduisent ;
 - l'efficacité de la formation ;
 - les risques potentiels pour la santé et la sécurité ; ou
 - les tendances de santé à court et long terme identifiées par les employés, les sous-traitants ou la direction.
- Le comité doit également prendre en considération les éventuels besoins spécifiques de différents groupes au sein des employés, comme les femmes ou les migrants. Cela peut inclure l'évaluation de blessures ou d'accidents subis par un groupe et la mise en œuvre d'actions appropriées.
- Par exemple, si les femmes n'utilisent pas leurs EPI, le comité doit discuter avec elles pour comprendre pourquoi : il se peut qu'elles n'en comprennent pas les avantages, ou simplement que les EPI n'ont pas été conçus pour des femmes et qu'ils sont inconfortables ou peu pratiques à utiliser.
- Réfléchissez à la possibilité d'utiliser des canaux formels et informels pour obtenir les retours des travailleurs sur les potentiels risques ou améliorations que le comité évaluera, y compris des sondages, des tables rondes, des boîtes à suggestions ou des réunions d'équipe.
- D'une façon ou d'une autre, assurez-vous que les travailleurs peuvent soulever des questions de santé et de sécurité sans craindre de subir des critiques ou des représailles.
- Tenez un registre de toutes les réunions du comité, y compris les questions abordées et les actions prises.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

LGMS 22.4 : FORMATION

Les membres doivent fournir une formation en matière *de santé et à la sécurité* aux *travailleurs* et des informations aux *visiteurs* dans un format et une langue compréhensibles. Sont incluses des formations et des informations sur :

- Les *dangers de santé et de sécurité* propres à des rôles spécifiques et à leur maîtrise.
- Les actions appropriées dans le cas d'un accident ou d'une *urgence*.
- Le droit et la responsabilité des *travailleurs* de cesser le travail ou de refuser de travailler lors de situations où les *dangers* ne sont pas maîtrisés et pour tout *travailleur* ou *visiteur* de signaler immédiatement aux personnes à risque et à la direction de telles situations.

Actions à entreprendre :

- La formation est l'une des méthodes les plus efficaces pour mettre en œuvre des procédures de santé et de sécurité. Elle englobe aussi bien la formation générale sur les politiques de santé et de sécurité et les protocoles d'urgence applicables à travers toute l'installation que la formation spécifique à un poste, par exemple comment manipuler des matériaux dangereux, opérer des équipements lourds ou utiliser des EPI.
- La formation à la sécurité générale doit être incluse dans les nouveaux processus de recrutement ou d'orientation des employés.
- La formation à la sécurité spécifique à un poste doit également être donnée à l'embauche d'un nouvel employé, ainsi qu'à chaque fois qu'un employé exécute un nouveau type de tâche ou utilise un nouvel équipement.
- Assurez-vous de fournir également des formations complémentaires pertinentes à :
 - tous les employés ayant des responsabilités en cas d'urgence – par exemple, former les agents de sécurité incendie à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies, former les secouristes à la façon de donner les premiers soins ;
 - tous les responsables, sur la façon d'encadrer les employés qui ne se conforment pas aux procédures de santé et de sécurité et sur les mesures à prendre dans le cas où les protocoles ne sont pas respectés.
- Dans tous les cas :
 - la formation peut être formelle (par exemple, sessions de formation animées par un formateur) ou informelle (par exemple, observation sur le lieu de travail) ;
 - la formation doit être gratuite et organisée pendant les heures de travail ;
 - les formats et les supports de formation doivent tenir compte du sexe, de la langue et du niveau d'éducation ;
 - des registres de toutes les formations données doivent être tenus, avec notamment la liste des personnes qui les ont suivies.
- Assurez un suivi et testez vos employés pour confirmer qu'ils suivent les procédures de sécurité correctement. Envisagez de définir des objectifs pour encourager les employés à suivre les procédures clés.
- Envisagez d'afficher les procédures et les informations de sécurité dans les zones où les activités à haut risque sont conduites, à l'aide de signaux et de symboles simples lorsque cela est approprié.
- Assurez-vous que les supports sont écrits dans un niveau de langue adapté à la plupart des travailleurs et dans des langues que la plupart des travailleurs comprennent.
- Si un travailleur est analphabète ou ne peut pas lire de tels supports en raison de la barrière de la langue, assurez-vous que le responsable forme le travailleur à l'oral.

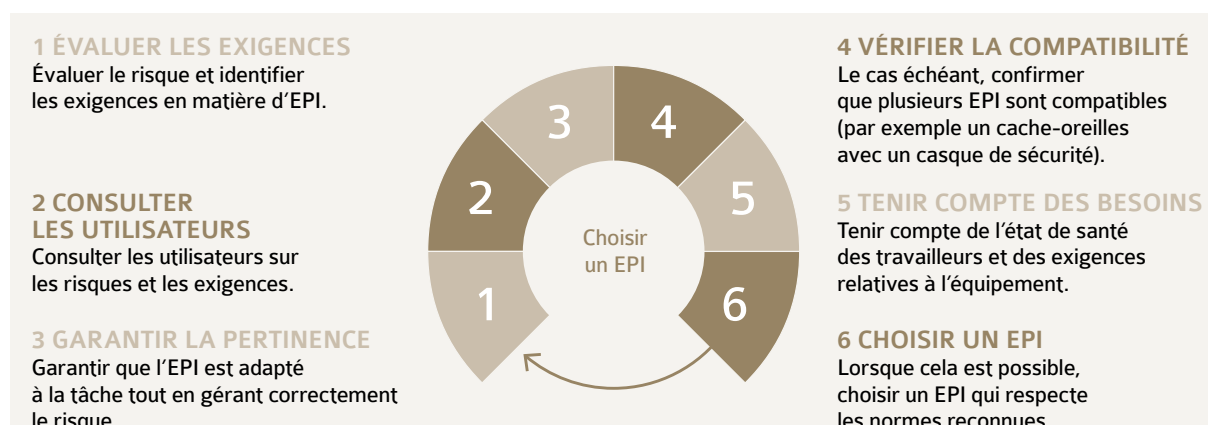
LGMS 22 Santé et sécurité

LGMS 22.5 : ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Les membres doivent s'assurer que les *équipements de protection individuelle* (EPI) appropriés sont fournis gratuitement aux *travailleurs* et aux *visiteurs* et vérifier qu'ils sont aux normes ainsi que portés et utilisés correctement.

Actions à entreprendre :

- Les EPI incluent des vêtements et des accessoires (par exemple des gants, des chaussures de protection, des casques, des lunettes et des bouchons pour les oreilles) conçus pour protéger la personne qui les porte contre une exposition à des risques liés à son travail.
- Notez que certaines entreprises prévoient d'autres exigences de tenues sûres sur le lieu de travail, par exemple des manches longues, des chaussures fermées ou des masques respiratoires.
- Utilisez un processus de sélection fiable au moment de l'achat d'EPI pour garantir qu'ils sont adaptés à l'utilisation prévue (consultez la Figure 19) et satisfont aux normes reconnues au plan international.

FIGURE 19. SIX ÉTAPES POUR CHOISIR LES BONS EPI

- Les EPI doivent être adaptés, propres, hygiéniques, correctement entretenus et stockés et remplacés lorsqu'ils sont périmés ou endommagés. Pour vous aider à respecter cette exigence :
 - établissez des procédures qui définissent quand et comment chaque EPI doit être utilisé en lien avec les tâches spécifiques d'un poste ;
 - mettez au point des instructions sur la manière de stocker l'équipement quand il n'est pas utilisé.
- Formez tous les travailleurs qui doivent porter des EPI à la manière de les utiliser et de les stocker, et expliquez-leur pourquoi c'est important.
- Prévoyez des affiches partout où les travailleurs doivent utiliser les EPI afin de rappeler quel type d'EPI doit être utilisé. Prévoyez des affiches en plusieurs langues selon les besoins de la majorité des travailleurs.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

LGMS 22.6 : INSTALLATIONS MÉDICALES

Les membres doivent fournir un accès à des fournitures de premiers soins sur site et à un personnel formé aux premiers soins, prévoir des *procédures* appropriées pour le transport vers des installations médicales locales dans le cas d'une *urgence* médicale et aider les *travailleurs* blessés au travail à bénéficier d'un traitement médical conformément à la législation nationale et à la *politique* de l'entreprise.

Actions à entreprendre :

- Assurez-vous que tous vos sites sont au minimum pourvus de trousse de premiers soins et d'un secouriste formé, même dans les environnements à faible risque situés à proximité d'une clinique ou d'un hôpital.
- La première réponse à une urgence médicale et les premiers soins doivent être adaptés au lieu de travail et prendre en compte le nombre d'employés, les dangers sur le lieu de travail, la proximité avec les cliniques ou les hôpitaux et les moyens de transport permettant de s'y rendre ainsi que l'accès aux services après les heures de travail.
- Si votre site est loin d'une installation médicale, envisagez d'en prévoir une sur site afin de traiter les blessures se produisant sur le lieu de travail.
- Si vous disposez d'une installation médicale sur site, notez que vous devez être en mesure de fournir aux prestataires de soins de santé des informations à jour s'ils les demandent. Vous devez également tenir des registres de santé à jour aussi longtemps que prévu par la loi, soit pour une période jusqu'à 30 ans. Les registres doivent inclure des informations relatives à :
 - l'emplacement exact de l'installation et ses horaires d'ouverture ;
 - le sexe des prestataires de santé sur place ;
 - le type de produits et de services de santé disponibles et les coûts associés (le cas échéant) ;
 - le prix de chaque produit et service ;
 - la qualité générale des soins.

Notez que vous ne devez pas transmettre les informations médicales d'un travailleur à moins que le travailleur ne vous le demande et que les lois locales en matière de protection des renseignements médicaux ne le permettent.

- Fournissez à tous les secouristes la formation aux premiers soins appropriée, se concentrant sur les risques les plus significatifs et les accidents les plus courants dans votre installation.
- Si un travailleur est blessé au travail, assurez-vous qu'il puisse bénéficier de tout traitement médical nécessaire. Cela implique de prévoir le transport vers une installation médicale immédiatement après avoir dispensé les premiers soins si nécessaire, ainsi que d'ajuster l'emploi du temps du travailleur pour s'adapter à son traitement.
- Envisagez de mettre à la disposition des employés des documents et des services de santé et de bien-être personnels. Cela inclut par exemple des documents sur la façon de gérer des problèmes de santé courants tels que la dépression, l'addiction à l'alcool ou les douleurs de dos, ainsi que des services tels que des conseils sur la maternité ou la conception, ou encore des médicaments et des vaccins contre des maladies courantes. L'investissement dans de telles activités de prévention peut réduire les absences non prévues et stimuler la productivité au travail.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

LGMS 22.7 : PROCÉDURES D'URGENCE

Les membres doivent établir des *procédures* d'urgence et des plans d'évacuation pour toutes les urgences *de santé et de sécurité* raisonnablement prévisibles. Ils doivent être accessibles ou clairement affichés, testés régulièrement (y compris par des exercices d'évacuation) et mis à jour périodiquement.

Actions à entreprendre :

- Votre évaluation des risques doit identifier toutes les situations d'urgence raisonnablement prévisibles, notamment des incendies, des explosions, des urgences médicales, des incidents avec des produits chimiques dangereux, des alertes à la bombe, des confrontations armées et des catastrophes naturelles.
- Pour chaque type d'urgence :
 - travaillez conjointement avec les services d'intervention d'urgence locaux (y compris les pompiers, les hôpitaux et la police) afin d'établir et de mettre en œuvre un plan d'intervention d'urgence qui définit ce que les travailleurs et les autres personnes présentes sur le lieu de travail doivent faire si une urgence se produit ;
 - communiquez le plan aux travailleurs ;
 - affichez le plan clairement sur le lieu de travail ou mettez-le à disposition par écrit.
- Si l'urgence est susceptible d'avoir des répercussions sur les opérations ou les communautés à proximité, impliquez les parties prenantes dans votre plan d'intervention d'urgence.
- Identifiez un point de rassemblement externe commun à tous les plans d'intervention d'urgence, où les travailleurs doivent se regrouper lors d'une évacuation, loin du danger potentiel. Établissez un processus afin de garantir que tous les membres du personnel sont recensés lors de l'évacuation et assurez-vous que tous les itinéraires et toutes les sorties d'évacuation sont affichés bien en vue.
- Testez tous vos plans d'urgence régulièrement. Les exercices d'évacuation sont importants pour confirmer que tout le monde peut être évacué rapidement et en toute sécurité au cours d'une urgence ; conduisez un exercice tous les six mois et tenez un registre du temps nécessaire pour évacuer tout le monde.
- Notez que vous pouvez éviter le vol de produit au cours des tests d'urgence et des exercices d'évacuation en les planifiant à l'avance et en ne les conduisant que lorsque les produits ont été mis en sécurité.
- Réviser vos plans régulièrement en tirant des leçons des tests, des exercices et des incidents réels.

LGMS 22.8 : ENQUÊTES SUR LES INCIDENTS

Les membres doivent enquêter sur les incidents liés à la *santé et à la sécurité* afin de déterminer les facteurs de causalité qui y contribuent et intégrer les résultats des investigations aux processus d'évaluation des contrôles des *dangers* pertinents afin d'identifier les améliorations possibles et d'empêcher qu'ils ne se reproduisent.

Actions à entreprendre :

- Enquêtez sur les incidents pour trouver les causes fondamentales de tout incident de santé ou de sécurité qui se produit (plutôt que de simplement identifier le dernier événement qui a eu lieu avant l'incident).
- Assurez-vous que vous enquêtez également sur les incidents évités de justesse dont les conséquences ont été mineures, mais qui auraient pu avoir des conséquences graves.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

- Établissez des procédures de notifications aux représentants de santé et de sécurité des travailleurs des incidents et des incidents évités de justesse et communiquez-les à tous les travailleurs et responsables.
- Faites participer les travailleurs ou leurs représentants aux processus d'investigation ; lorsque cela est possible, intégrez un personnel indépendant ou des experts externes à l'équipe d'investigation, en particulier dans le cas d'incidents de grande ampleur.
- Documentez tous les incidents, assurez-vous de tenir un registre contenant :
 - la description de l'incident ;
 - la date et l'heure de l'incident ;
 - le nom des travailleurs impliqués ;
 - la cause fondamentale ;
 - les actions prises pour éviter que l'incident ne se reproduise ;
 - tout autre détail pertinent, tel que l'indemnisation versée pour les revenus perdus ou les pertes de temps de productivité pendant les remplacements de machine.
- Tenez des registres aussi longtemps que possible, ils fournissent des données statistiques utiles et aident à identifier les tendances. Au minimum, vous devez tenir des registres de tous les incidents aussi longtemps que l'exigent les réglementations locales et au moins pendant trois ans.
- Notez que s'il y a un risque de maladies à longue période de latence, telles que des pertes auditives causées par le bruit ou des cancers professionnels, vous devez conserver les données de santé au travail bien plus longtemps, jusqu'à 30 ans.
- Analysez les registres d'incidents chaque année pour identifier les tendances et intégrez vos résultats à l'évaluation des risques de santé et de sécurité suivante.

LGMS 22.9 : DISQUES SANS COBALT

Les membres dont l'activité est de tailler et de polir des matériaux produits en laboratoire doivent utiliser des disques diamantés sans cobalt.

Actions à entreprendre :

- L'inhalation de poussières contenant du cobalt peut avoir des conséquences graves sur la santé.
- Si votre entreprise dispose d'une installation de taille et de polissage, confirmez que tous les disques diamantés utilisés sont garantis sans cobalt par leur fournisseur.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Avez-vous nommé un responsable de la santé et de la sécurité sur tous les lieux de travail ?
- Disposez-vous de politiques et de procédures de santé et de sécurité et les avez-vous communiquées à tout le personnel ?
- Disposez-vous d'un système pour vous tenir à jour avec les lois et réglementations de santé et de sécurité locales, nationales et internationales ?
- Les lieux de travail sont-ils inspectés pour garantir la conformité aux exigences définies au point LGMS 22.1 ?
- Avez-vous évalué les dangers sur le lieu de travail et mis en place des contrôles pour les réduire le plus possible ?
- Disposez-vous d'un comité de santé et de sécurité et tenez-vous un registre de ses réunions ?
- Existe-t-il un mécanisme permettant aux travailleurs de faire part de problèmes de santé et de sécurité ?
- Les employés savent-ils quoi faire lors d'un accident ou d'une urgence ?
- Donnez-vous des formations sur la santé et la sécurité générales et spécifiques à un poste dans des langues que les travailleurs comprennent ?
- Fournissez-vous les EPI appropriés gratuitement et sont-ils utilisés conformément aux politiques et exigences réglementaires de l'entreprise ?
- Existe-t-il des installations médicales et de santé sur site adéquates ? Si non, pouvez-vous prouver qu'il existe des installations adéquates à une distance raisonnable ?
- Des plans d'évacuation sont-ils mis en place pour les urgences raisonnablement prévisibles et sont-ils affichés et testés ?
- Avez-vous pris en compte des urgences hors site et travaillé avec des parties prenantes externes pour élaborer des plans d'intervention ?
- Existe-t-il des procédures d'enquête sur les incidents ? Tenez-vous des registres des incidents ?

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DANS LES PETITES ENTREPRISES

Les risques de santé et de sécurité sont spécifiques au type d'activité, à l'industrie et aux tâches exécutées. Les petites entreprises n'ont pas nécessairement besoin du même niveau de contrôle que les grandes entreprises, mais elles ont tout de même la responsabilité de garantir à leurs travailleurs un environnement de travail sûr. Le tableau ci-dessous liste certains des risques de santé et de sécurité des petites entreprises les plus courants, ainsi que des recommandations pour y faire face.

Risque	Recommandation
Incendie	Assurez-vous que les extincteurs sont en place, entretenus et clairement signalés.
Sorties	Assurez-vous que toutes les sorties et les itinéraires de sortie ne sont ni verrouillés ni obstrués et sont accessibles aux travailleurs. Le nombre de sorties doit être conforme à la législation locale et suffisant au vu du nombre de travailleurs dans l'installation.
Électricité	Maintenez les prises de courant et les interrupteurs en bon état. Assurez-vous que les sols sont dégagés de rallonges électriques, qui doivent être testées et étiquetées comme requis par la législation en vigueur. Assurez-vous que les interrupteurs de sécurité sont connectés à des tableaux électriques.
Produits chimiques	Maintenez à jour les registres de produits chimiques du lieu de travail ainsi que les fiches de données de sécurité (FDS). Formez les employés à la façon de manipuler et de stocker les produits chimiques conformément aux instructions des FDS.
Glissades et chutes	Maintenez les zones de travail propres, rangées et bien éclairées et assurez-vous que les employés portent des chaussures adéquates.
Stockage et rayonnage	Assurez-vous que les étagères sont stables et en bon état et qu'elles sont conformes aux charges de sécurité spécifiées. Assurez un accès sûr aux zones de stockage.
Bruit	Éliminez ou réduisez le bruit des processus ou des équipements bruyants. Lorsque cela est possible, fournissez aux travailleurs un équipement de protection auditive et prévoyez des affiches indiquant quand et où il faut les porter.
EPI	Assurez-vous que les travailleurs disposent des EPI appropriés et les utilisent. Ne facturez pas les EPI aux travailleurs.
Hauteurs	Assurez-vous que les mezzanines ont un accès sûr et une protection contre les chutes, que les rampes sont sûres, que les escaliers sont entretenus correctement et que les échelles à plateforme sont de qualité industrielle et conformes aux normes.
Manutention	Éliminez toutes les opérations de manutention dangereuses. Fournissez un espace de travail ou de stockage suffisant et utilisez des chariots pour déplacer le matériel. Assurez-vous que la hauteur des zones de travail est comprise entre la hauteur du genou et la hauteur de l'épaule et que les zones de travail sont proches du corps du travailleur.
Premiers soins	Gardez une trousse de premiers soins facilement accessible et stockée correctement. Assurez-vous qu'un membre du personnel formé aux premiers soins est disponible et connu des autres employés, et que vous disposez des aménagements suffisants pour tous les employés.
Machines	Assurez un accès sûr aux machines et à l'équipement. Assurez-vous que les pièces mobiles ne peuvent pas frapper ou atteindre les personnes et évaluez les autres dangers liés aux machines, tels que les fumées, les produits chimiques et le bruit.
Enquêtes	Instaurez des procédures pour signaler ou enquêter sur les incidents de santé et de sécurité et communiquez-les à tous les travailleurs. Tenez des registres de tous les incidents et des actions prises.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DANS LES PETITES ENTREPRISES

La sécurité au travail n'est pas nécessairement compliquée. Suivez les étapes suivantes pour améliorer votre gestion des questions de santé et de sécurité au travail :

Étape 1. Législation en vigueur et responsabilités

La première chose à faire est de connaître les lois et les réglementations de santé et de sécurité au travail qui s'appliquent à votre activité. Attribuez des responsabilités pour les actions requises aux personnes appropriées. Cela peut être la base de votre approche de la santé et de la sécurité au travail.

Étape 2. Planifiez pour un travail sûr

Réfléchissez aux activités qui se produisent dans vos installations, identifiez tous les risques potentiels pour les travailleurs et les actions nécessaires pour contrôler de tels risques.

Étape 3. Impliquez vos travailleurs

Il est important de discuter avec les travailleurs et les employés indirects et de prévoir des moyens de les impliquer dans les décisions qui peuvent affecter leur santé et leur sécurité au travail. Par exemple, abordez des problèmes de santé et de sécurité avec le personnel et affichez des informations de santé et de sécurité dans un format facilement compréhensible.

Étape 4. Élaborez des procédures

Élaborez et mettez en œuvre des procédures et des processus de maîtrise des dangers. Cela implique de mettre en place des contrôles appropriés et de les utiliser pour évaluer tous les risques de santé et de sécurité.

Étape 5. Informez et formez vos travailleurs

Donnez aux employés, en particulier ceux qui débutent sur un lieu de travail ou à un poste, des informations et des formations sur les dangers de leur poste et du lieu de travail. Cela peut varier d'une simple liste de vérifications à une formation pratique ou plus formelle. Utilisez la formation ou une combinaison de formations la plus appropriée, en fonction de la nature de vos activités, des dangers et des contrôles. Assurez-vous que toutes les formations sont données sous une forme compréhensible pour les travailleurs. Cela peut impliquer d'avoir plusieurs traductions des supports et des posters de formation écrits.

Étape 6. Contrôlez et révisez

Contrôlez et révisez régulièrement toutes les étapes que vous avez suivies pour gérer la santé et la sécurité. Ajustez les contrôles, les procédures et les informations afin de tenir compte de tous les changements apportés à la loi ou aux activités et aux supports gérés dans vos locaux. La gestion de la santé et de la sécurité est un processus continu qui doit être à la base de la gestion de votre activité. Vos processus, vos opérations et votre personnel peuvent évoluer dans le temps, tout comme les risques. Assurez-vous de réviser continuellement vos systèmes afin qu'ils garantissent le bien-être des employés et des sous-traitants sur site et la sécurité de l'environnement de travail.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 22 Santé et sécurité

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

≡ SITES WEB

- [Société financière internationale \(IFC\), Lignes directrices en matière d'environnement, de santé et de sécurité](#)
- [OIT, Organisation internationale du travail, normes relatives à la sécurité et à la santé au travail](#)
- [National Skin Centre, Nickel Allergy \(Allergie au nickel\)](#)
- [Ohio University, Risk Management and Safety: Irradiated gemstones \(Université de l'Ohio, Gestion des risques et sécurité : pierres de couleur irradiées\)](#)
- [Département du Travail des États-Unis, Occupational Safety and Health Administration \(OSHA\)](#)
- [Safety Information Resources, Inc. \(SIRI\), SIRI Material Safety Data Sheet \(MSDS\) Index \(Index des fiches techniques santé-sécurité\)](#)
- [Social Accountability International \(SAI\), norme SA8000®](#)

≡ PUBLICATIONS

- [China Labour Bulletin \(CLB, ONG qui promeut et défend les droits des travailleurs en Chine\), CLB Research Series: No. 1 Deadly Dust \(2005\)](#)
- [GRI 403 Santé et sécurité au travail 2018](#)
- [IFC, General Environmental, Health, and Safety Guidelines: Community Health and Safety \(Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales : santé et sécurité des communautés\)\(2007\)](#)
- [OIT, C155 – Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs \(1981\)](#)
- [Organisation internationale de normalisation, ISO 45001 Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – Exigences et lignes directrices pour leur utilisation](#)
- [Organisation internationale de normalisation, ISO 45002, Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail – Lignes directrices générales pour la mise en œuvre de l'ISO 45001:2018](#)
- [Organisation internationale de normalisation, ISO 45003 Management de la santé et de la sécurité au travail – Santé psychologique et sécurité au travail](#)
- [Ritimo, Le tueur silencieux : les travailleurs de l'agate de Khambhat combattent la silicose \(2013\)](#)
- [Rosner, D. and Markowitz, G., Deadly Dust: Silicosis and the Ongoing Struggle to Protect Worker's Health \(Poussières mortelles : la silicose et la lutte en continu pour protéger la santé des travailleurs\) \(2006\)](#)
- [Sedex et Verité, Fire Safety Briefing \(Briefing sur la sécurité anti-incendie\) \(2013\)](#)
- [UK Health and Safety Executive, Storing chemicals \(Stockage des produits chimiques\) \(2011\)](#)
- [Département du Travail des États-Unis, Occupational Safety and Health Administration \(OSHA\), normes pour l'industrie générale](#)
- [US Nuclear Regulatory Commission \(Commission de réglementation nucléaire des États-Unis\), Backgrounder on Irradiated Gemstones \(2016\)](#)

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 23 Gestion environnementale

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

LGMS 23 Gestion environnementale	
Point de la chaîne d'approvisionnement	23.1
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓
Recycleur	✓
Industrie des services	✓

B. CONTEXTE

La pollution, la dégradation et la destruction de l'environnement peuvent avoir des effets néfastes sur le bon fonctionnement d'un écosystème et sur sa capacité à mener à bien tous les processus écologiques nécessaires pour le soutenir et garantir son potentiel d'évolution sur le long terme. Dans une telle situation, les avantages tangibles et intangibles fournis par l'écosystème – de l'eau douce à la régulation du climat, de la fertilité des sols au patrimoine culturel – sont réduits. Nous dépendons tous des « services de l'écosystème » pour survivre, et pour de nombreux groupes désavantagés et vulnérables, ils sont également une source directe de subsistance et de revenu. C'est pourquoi les effets néfastes sur l'environnement sont des enjeux liés aux droits humains (consultez le point **LGMS 6 Droits humains**).

En tant que membres d'une société mondiale tout autant que de communautés locales là où elles opèrent, les petites et les grandes entreprises ont le devoir moral de soutenir les environnements et les écosystèmes qui les entourent. Dans le même temps, les entreprises doivent réduire le plus possible les effets environnementaux néfastes afin de se conformer à un ensemble de lois et de réglementations nationales et internationales en rapide évolution ; elles doivent également satisfaire aux demandes croissantes des diverses parties prenantes, y compris les investisseurs, les consommateurs, les communautés et les organisations environnementales.

Une bonne gestion environnementale relève également du bon sens commercial. L'expérience montre qu'elle peut permettre de réduire les coûts opérationnels, d'améliorer les ventes et l'accès au marché, d'augmenter l'engagement des travailleurs et de renforcer la réputation de la marque. C'est la raison pour laquelle de nombreuses entreprises majeures accordent une place centrale à l'environnement dans leurs fonctions commerciales principales, telles que la planification, les opérations et l'approvisionnement. Ainsi, elles exploitent efficacement les mêmes systèmes commerciaux et les mêmes approches de gestion qui garantissent le succès global de leur activité.

L'approche exacte des entreprises à la gestion environnementale varie selon la nature et l'échelle de l'activité et selon les risques et le contexte en question. En général cependant, le système de gestion environnementale est simplement un cadre structuré de gestion des personnes, des processus et des ressources de sorte que l'entreprise réduit le plus possible les effets néfastes sur l'environnement, identifie les avantages environnementaux qu'elle fournit déjà, améliore la performance environnementale de ses produits et services et stimule la productivité et les bénéfices.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

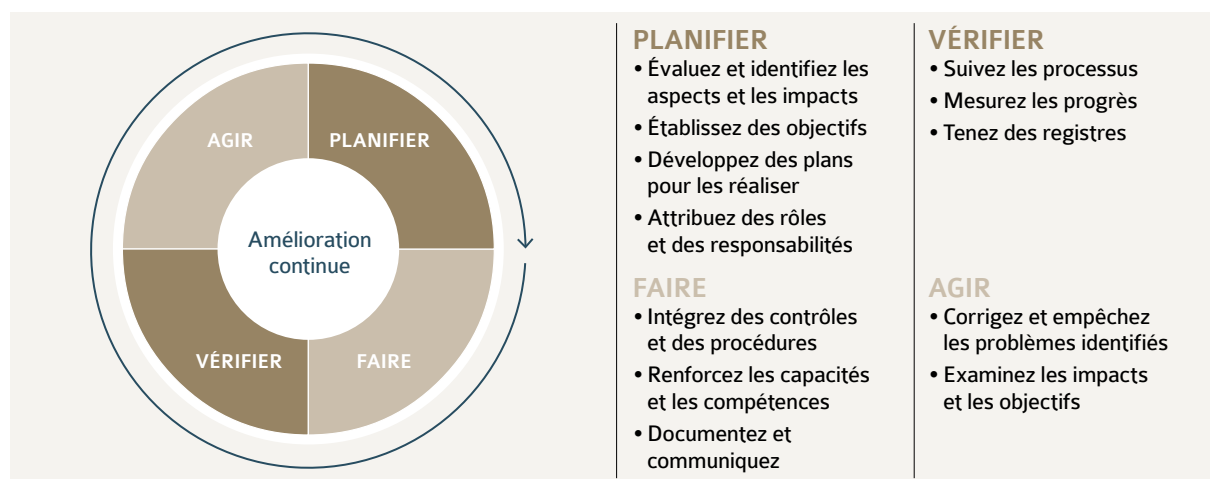
LGMS 23 Gestion environnementale

De tels systèmes incluent souvent un ensemble de procédures opérationnelles, de pratiques, de plans et de documents connexes (y compris les contrats). Ils s'appuient quasiment toujours sur une évaluation des opérations globales et des partenaires commerciaux et incluent des activités visant à :

- définir des objectifs tangibles (par exemple réduire l'utilisation de produits chimiques, réduire la consommation d'eau et d'énergie, utiliser moins d'emballages ou emballer en garantissant moins d'effets négatifs sur l'environnement, mettre en place des mesures de prévention de la pollution) ;
- mettre en œuvre des plans d'action ;
- réviser le système et suivre les progrès ;
- prendre des actions correctives.

Ainsi, les systèmes de gestion environnementale forment un cycle d'amélioration continue, connu sous le nom de cycle « planifier-faire-vérifier-agir » (consultez la Figure 20.).

FIGURE 20. LE CYCLE PLANIFIER-FAIRE-VÉRIFIER-AGIR POUR UNE AMÉLIORATION CONTINUE



C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

Le **Pacte mondial des Nations Unies** (<http://www.globalcompact-france.org/>) est une initiative volontaire des entreprises pour soutenir leur développement durable. Il s'articule autour de 10 principes d'activité durable, dont trois principes directement liés à l'environnement : appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement (Principe 7), prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement (Principe 8) et favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement (Principe 9).

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 23 Gestion environnementale

Les **Normes de performance environnementale et sociale de la Société financière internationale (IFC)**

(« Normes de performance d'IFC »), www.ifc.org/performancestandards) définissent les responsabilités des clients d'IFC relatives à la gestion des risques environnementaux et sociaux. Il s'agit d'une référence mondiale des bonnes pratiques qui inclut huit normes, dont :

- la Norme de performance 1, Évaluation et gestion des risques et des impacts environnementaux et sociaux, qui décrit les exigences relatives à un système de gestion environnementale et sociale performant.
- la Norme de performance 3, Utilisation rationnelle des ressources et prévention de la pollution, qui décrit comment intégrer des pratiques et des technologies qui utilisent les ressources de manière plus efficace et durable et qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre (GES).
- la Norme de performance 6, Conservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles vivantes, qui établit les exigences pour la protection de la biodiversité et des écosystèmes.

Les Normes de performance de l'IFC font partie intégrante des **Principes de l'Équateur** (<http://equator-principles.com>), un cadre de gestion des risques adopté par 94 institutions financières privées visant à assurer que les projets de développement à grande échelle qu'ils financent déterminent, évaluent et gèrent de manière appropriée les effets potentiels sur l'environnement et les communautés touchées.

D'autres initiatives et accords internationaux favorisent l'intérêt pour une gestion environnementale solide de la part des États comme des entreprises. On note en particulier L'Accord de Paris de la **Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques** (CCNUCC), qui reconnaît pour la première fois le rôle que jouent les entreprises dans l'adaptation et l'atténuation des effets des changements climatiques (consultez le point **LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles**).

Au fur et à mesure que les normes et les initiatives internationales sont élaborées, des certifications comme la **norme ISO 14001:2015 Systèmes de gestion environnementale** (<https://www.iso.org/fr/standard/60857.html>) voient le jour pour aider les entreprises à établir et à mettre en œuvre des systèmes de gestion environnementale efficaces. La norme ISO 14001 fournit un cadre aux organisations pour réduire le plus possible les impacts environnementaux néfastes, satisfaire aux obligations légales et adopter une approche d'amélioration continue. Il s'agit également d'une des normes reconnues par le RJC pour la conformité à des dispositions spécifiques du LGMS liées à l'environnement (consultez les exigences relatives aux processus de certification).

Les normes ISO sur la gestion environnementale ne se limitent pas à la norme ISO 14001 et comprennent plus de 50 normes (publiées ou en cours d'élaboration) couvrant sept sujets connexes, des audits et labels à l'évaluation de la performance et la gestion des GES (consultez le Tableau 22 pour les normes publiées).

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 23 Gestion environnementale

TABLEAU 22. LISTE RÉCAPITULATIVE DES NORMES ISO PUBLIÉES RELATIVES À LA GESTION ENVIRONNEMENTALE

Sujet ISO	Normes publiées
Gestion environnementale 6 normes publiées (5 autres en cours d'élaboration)	• Guide 64 2008 pour traiter les questions environnementales dans les normes de produit • 14050:2020 Vocabulaire • 14051:2011 et 14052:2017 Comptabilité des flux matières • 14055-1:2017 Combattre la dégradation et la désertification des terres
Systèmes de management environnemental 5 normes publiées (5 autres en cours d'élaboration)	• 14001:2015 Exigences du système • 14004:2016 Lignes directrices générales pour la mise en application • 14005:2019 Mise en application par phases • 14006:2020 Intégrer l'éco-conception • 14008:2019 Évaluation monétaire des impacts environnementaux
Audits environnementaux et études connexes 1 norme publiée (1 autre en cours d'élaboration)	• 14015:2022 Lignes directrices relatives à l'évaluation du devoir de vigilance environnementale
Labels et déclarations environnementaux 6 normes publiées (aucune en cours d'élaboration)	• 14020:2020 Principes généraux • 14021:2016 Autodéclarations (Type II) • 14024:2018 Délivrance du label (Type I) • 14025:2006 Déclarations (Type I) • 14026:2017 Communication des informations d'empreinte • 14027:2017 Règles de définition des catégories de produit • 14029:2022 Déclarations environnementales et programmes pour les produits – Reconnaissance mutuelle des déclarations environnementales de produits (DEP) et des programmes de communication d'empreinte
Évaluation de la performance environnementale 4 normes publiées (5 autres en cours d'élaboration)	• 14031:2021 Évaluation de la performance • 14033:2019 Information environnementale quantitative • 14034:2016 Vérification des technologies environnementales (ETV) • 14063:2020 Communication

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 23 Gestion environnementale

Sujet ISO	Normes publiées
Analyse du cycle de vie 11 normes publiées (2 autres en cours d'élaboration)	• 14040:2006 Principes et cadre • 14044:2006 Exigences et lignes directrices • (Amendement 14044:2006) • 14045:2012 Évaluation de l'éco-efficacité des systèmes de produits • 14046:2014 Empreinte eau • 14047:2012 Évaluation de l'impact • 14048:2002 Format de documentation de données • 14049:2012 Définition de l'objectif et du champ d'étude et analyse de l'inventaire • 14071:2014 Processus de revue critique et compétences des vérificateurs • 14072:2014 Analyse du cycle de vie organisationnelle • 14073:2017 Exemples empreinte eau
Gestion des gaz à effet de serre (GES) et activités connexes 8 normes publiées (9 autres en cours d'élaboration)	• 14064-1:2018 Quantification et déclaration des GES au niveau des organismes • 14064-2:2019 Quantification et déclaration des GES au niveau des projets • 14064-3:2019 Validation et vérification des déclarations des GES • 14065:2020 Exigences de validation en vue de l'accréditation • 14066:2023 Exigences de compétence pour la validation et la vérification • 14067:2018 Empreinte carbone • 14069:2013 Directives d'application de l'ISO 14064-1 • 14080:2018 Méthodologies applicables aux mesures en faveur du climat

Source : ISO. Catalogue de normes : ISO/TC 207 Gestion environnementale, <https://www.iso.org/fr/committee/54808/x/catalogue/p/1/u/1/w/0/d/0>

LÉGISLATION NATIONALE

Le concept de l'environnement, en termes législatifs, se penche traditionnellement sur les environnements humains, qu'ils soient artificiels ou naturels. La plupart des pays ont établi des lois et des réglementations formelles encadrant les effets des activités sur l'environnement. La majeure partie de ces textes de loi se concentrent sur le contrôle de la pollution, bien qu'un nombre croissant de pays réglementent également la gestion des ressources naturelles (y compris les forêts et l'eau).

Dans de nombreuses juridictions nationales et d'États, les entreprises doivent être en mesure de satisfaire aux conditions spécifiques relatives à la qualité de l'air et de l'eau, à la gestion des terres, au bruit et à l'évacuation des déchets. Certains types d'opérations industrielles nécessitent une licence au titre de la législation environnementale et de telles licences doivent être valables et conformes à tout moment.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 23 Gestion environnementale

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 23.1A ET 23.1B : POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Les membres doivent :

- mettre en place une *politique* environnementale comportant des engagements en faveur de la protection de l'*environnement*, du respect des obligations environnementales et de l'amélioration des performances environnementales ;
- communiquer la *politique* à tous les *travailleurs* et *visiteurs* du site et s'assurer que la *politique* est *publiquement disponible*.

Actions à entreprendre :

- La première étape à suivre est d'énoncer clairement votre engagement en faveur de la gestion environnementale, au moyen d'une politique environnementale indépendante ou d'une politique d'entreprise plus large (consultez le point **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion**).
- Nommez un haut responsable de votre politique environnementale, qui sera notamment responsable de la surveillance d'un système de gestion environnementale efficace pour satisfaire aux engagements de la politique.
- Cette politique doit démontrer l'engagement de votre organisation à protéger l'environnement sur lequel vos opérations et vos activités ont des répercussions, à respecter toutes les obligations environnementales, y compris les législations en vigueur et les autres dispositions environnementales non juridiques, et à améliorer vos performances environnementales au fil du temps.
- La politique environnementale peut être indépendante ou s'inscrire dans votre politique générale afin de répondre aux exigences du LGMS – consultez le point **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion**.
 - Vos travailleurs doivent comprendre votre politique environnementale et vous devez la communiquer aux visiteurs. Les sessions de formation et d'intégration doivent aborder la politique environnementale.
 - Au minimum, vous devez informer les visiteurs que vous disposez d'une politique environnementale.
- Cette politique environnementale doit être publiquement disponible. Pour ce faire, vous pouvez l'afficher sur votre site web, la distribuer à vos clients et fournisseurs ou l'afficher de manière visible dans un lieu où le public peut la consulter.
- Les petites entreprises qui ne disposent pas d'un site web peuvent mettre la politique à la disposition du public sur demande. Vous trouverez ci-dessous d'autres conseils pour les petites entreprises.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 23 Gestion environnementale

LGMS 23.1C ET 23.1D : RISQUES, IMPACTS ET PERFORMANCE

Les membres doivent :

- c. mener une évaluation des risques environnementaux des activités et des produits de l'entreprise afin d'identifier leurs *impacts significatifs*, notamment sur le changement climatique et la *biodiversité*.
- d. mettre en place des *systèmes de gestion environnementale* et des contrôles adaptés à la finalité, à la nature, à la taille et à l'impact des *opérations* afin de gérer les risques environnementaux *significatifs* identifiés.

Actions à entreprendre :

- La présente disposition vise essentiellement la mise en œuvre du cycle planifier-faire-vérifier-agir pour une amélioration continue (consultez la Figure 20).
- Vous devez mettre en place un système de gestion environnementale visant à respecter les engagements de votre politique environnementale.
- Vos systèmes de gestion comportent des procédures, des processus ainsi que des personnes qui sont formées et contribuent à la manière dont vous respecterez les engagements énoncés dans votre politique environnementale.
- Votre système de gestion environnementale peut être autonome ou intégré, conformément aux exigences relatives à la politique et au système énoncées au point **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion**.
- Des documents cohérents et adaptés à l'objectif visé constituent généralement la base d'un système de gestion fonctionnel, ce qui est donc relativement simple pour les petites entreprises.
 - La norme ISO 14004 Systèmes de management environnemental – Lignes directrices générales pour la mise en application donne à toute organisation, y compris les PME, des lignes directrices de base concernant l'établissement et la mise à jour d'un système de management environnemental.
 - Vous trouverez ci-dessous d'autres conseils pour les petites entreprises.
- La norme internationale ISO 14001 Systèmes de management environnemental propose un modèle pour la mise en place, la mise en œuvre et la maintenance d'un système de gestion environnementale. Cette norme décrit les éléments interdépendants suivants d'un système efficace de gestion environnementale. Elle présente une structure très semblable à celle d'autres normes ISO relatives à des systèmes de gestion telles que la norme ISO 45001 Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail (**LGMS 22 Santé et sécurité**) :
 - Contexte de l'organisation
 - Compréhension de l'organisation et de son contexte
 - Compréhension des besoins et des attentes des parties intéressées
 - Définition du périmètre du système de gestion environnementale
 - Système de gestion environnementale
 - Participation de la direction et des travailleurs
 - Direction et engagement
 - Politique environnementale
 - Rôles, responsabilités et autorités au sein de l'organisation
 - Planification
 - Actions visant à faire face aux risques et aux opportunités
 - Objectifs environnementaux et planification pour les atteindre

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 23 Gestion environnementale

- Soutien
 - Ressources
 - Compétence
 - Sensibilisation
 - Communication
 - Informations documentées
- Opérations
 - Planification et contrôle opérationnels
 - Préparation et intervention en cas d'urgence
- Évaluation des performances
 - Suivi, mesure, analyse et évaluation des performances
 - Audit interne
 - Examen par la direction
- Amélioration
 - Générale
 - Incident, non-conformité et action corrective
 - Amélioration continue
- Des lignes directrices sur la mise en place, la mise en œuvre, la maintenance et l'amélioration continue d'un système de gestion environnementale pouvant aider les organismes à se conformer à la norme ISO 14001 sont disponibles dans la norme ISO 14002 Systèmes de management environnemental – Lignes directrices pour l'utilisation de l'ISO 14001:2018
- Compte tenu des similitudes entre les normes ISO 14001 et ISO 45001, si vous décidez d'adopter ces modèles, vous devriez envisager d'intégrer votre système de gestion environnementale à votre système de gestion de la santé et de la sécurité.
- Votre système de gestion environnementale doit être adapté à la taille, à la nature, à la localisation et aux impacts de vos opérations et activités. Un système de gestion simple ne comportant que quelques procédures et instructions de travail peut être suffisant et efficace pour les petites entreprises présentant peu de risques. Toutefois, une grande entreprise multinationale dont les opérations s'étendent sur plusieurs parties de la chaîne d'approvisionnement nécessitera probablement des systèmes de gestion plus complets. Ceux-ci peuvent être gérés de manière centralisée et/ou utiliser des procédures et des contrôles spécifiques au site.
- Pour que votre système de gestion soit efficace, les travailleurs (ou leurs représentants) doivent y participer et il doit promouvoir une culture de la sensibilisation à l'environnement et de la responsabilité environnementale.
- Les systèmes de gestion doivent être conçus de manière à respecter la législation en vigueur et les normes internationales.
- Les systèmes de gestion doivent tenir compte de vos risques environnementaux et de vos impacts sur l'environnement.
- Le RJC met à votre disposition un kit d'évaluation des risques (disponible sur le [portail destiné aux membres](#)) qui inclut un modèle général d'évaluation des risques qui peut vous être utile, en particulier si vous êtes une petite entreprise. Sinon, vous pouvez utiliser votre propre processus d'évaluation des risques éprouvé.
- Notez que si vous disposez de plus d'une installation, chacune d'entre elles doit avoir un système de gestion environnementale, à moins que le type d'installation et l'emplacement présentent les mêmes risques pour un même contexte, par exemple une chaîne de magasins dans la même région.
- Suivez les étapes ci-dessous pour mettre en place votre système de gestion environnementale.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 23 Gestion environnementale

ADOPTER UNE APPROCHE FONDÉE SUR LE CYCLE DE VIE

L'adoption d'approches fondées sur le cycle de vie fait partie intégrante de la norme ISO 14001 relative aux systèmes de gestion environnementale, qui met l'accent sur la nécessité d'empêcher que les impacts environnementaux ne soient involontairement déplacés ailleurs au cours du cycle de vie du produit.

Les activités commerciales ou les entreprises peuvent, dans leur ensemble, contribuer à divers impacts environnementaux. En réfléchissant au cycle de vie, on tient compte de tout un éventail d'impacts à travers l'entreprise ou l'ensemble des opérations, en considérant les émissions, les déchets, les ressources consommées et tout autre impact environnemental. Par exemple, la décision de collecter les déchets pour l'une des opérations peut résulter en l'augmentation des émissions. Il faut être attentif à ne pas déplacer les problèmes d'une étape à une autre et à considérer les compromis de manière éclairée.

Lors de la mise en œuvre de votre système de gestion environnementale, vous devez réfléchir au cycle de vie et adopter une approche de bon sens, en travaillant avec les employés de divers services de l'entreprise, pour obtenir une vue éclairée de l'ensemble du cycle de vie des impacts environnementaux (bien qu'il ne soit pas nécessaire de conduire une analyse du cycle de vie complète).

Sources :

- ISO, ISO 14001:2015 Systèmes de gestion environnementale – Exigences et lignes directrices pour leur utilisation
- Commission européenne, Life Cycle Thinking and Assessment for Waste Management waste-waste-LCA-LCT.pdf (europa.eu)

PLANIFIER

1. Évaluer les risques et les impacts

- Examinez tous les processus et toutes les activités afin de mieux comprendre comment votre entreprise interagit avec l'environnement et d'identifier les impacts environnementaux réels et potentiels qui peuvent impliquer la pollution de l'air, de l'eau et des sols, l'utilisation des matériaux et de l'énergie, les déchets et les émissions, le bruit et les impacts visuels.
- Les évaluations de l'impact environnemental (EIE) sont un outil courant pour identifier les risques réels et potentiels. Les EIE sont requises par la loi dans certains pays dans le cadre du processus d'approbation de projets de développement. Elles sont particulièrement pertinentes pour les projets de grande envergure.
- Votre évaluation des risques doit correspondre à votre situation et doit identifier où résident les risques et la probabilité qu'ils deviennent des impacts réels. Vous serez ainsi en mesure de repérer les procédures déficientes et ainsi d'établir des plans appropriés pour atténuer les risques.
- Le RJC met à votre disposition un kit d'évaluation des risques qui inclut un modèle général d'évaluation des risques qui peut vous être utile, en particulier si vous êtes une petite entreprise. Sinon, vous pouvez utiliser votre propre processus d'évaluation des risques éprouvé.
- L'évaluation des risques doit identifier les impacts environnementaux significatifs. La norme ISO 14001 définit un impact environnemental significatif comme « l'effet ou le risque environnemental potentiel ou réel... qu'une organisation a l'intention de gérer ou gère par le biais de contrôles opérationnels ». Il faut juger de ce qui est significatif ou non en tenant compte de :
 - tous les environnements et toutes les communautés alentour qui peuvent être touchés, en particulier ceux qui sont sensibles à la pollution ou à la contamination, par exemple les sources d'eau potable, les espèces végétales et animales et les habitats sensibles ;
 - l'environnement recevant les émissions et les déchets – dans les régions hautement industrialisées, votre impact individuel négatif relativement bas peut contribuer à un impact cumulé négatif relativement haut.
- Documentez le processus en lui-même ainsi que tous les plans d'action qui en découlent afin d'atténuer et de surveiller les risques identifiés et leurs impacts.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 23 Gestion environnementale

2. Vérifier la conformité juridique

- Assurez-vous de comprendre toutes les lois et les réglementations environnementales en vigueur.
- Établissez un processus de mise à jour avec la législation locale.
- Définissez des contrôles opérationnels et des procédures d'exploitation normalisées pour aider les responsables et les travailleurs à se conformer à toutes les exigences.

3. Fixer des objectifs

- Établissez un ensemble solide d'objectifs, de cibles et d'indicateurs clés de performance qui peuvent être utilisés pour guider et évaluer les améliorations de votre performance environnementale (ainsi que de votre système de gestion en lui-même).
- Par exemple, les cibles peuvent inclure la réduction des émissions de GES, la réduction de la consommation en eau et en énergie, l'utilisation de matières premières en moindre quantité ou bien de matériaux plus favorables à l'environnement, la réduction de l'utilisation de produits chimiques et de produits dangereux et la transition vers le zéro déchet.

4. Identifier les options

- Utilisez les résultats de votre évaluation des risques afin d'identifier les opportunités d'amélioration et de déterminer quelle action est nécessaire et où.
- Notez que le RJC attend de tous les membres, que leurs opérations aient le potentiel de causer des impacts néfastes significatifs sur l'environnement ou non, qu'ils identifient et mettent en œuvre des opportunités d'amélioration de la performance (par exemple, le recyclage, l'utilisation des ressources et des matériaux plus efficace et le choix de substances moins dangereuses).
- Lorsque vous considérez vos opportunités d'amélioration de la performance environnementale, pensez à :
 - utiliser la hiérarchie des mesures d'atténuation et vous demander en premier lieu comment vous pouvez éliminer le risque ou l'impact à sa source, avant de réfléchir à quels contrôles sont nécessaires pour le réduire au minimum (consultez le point LGMS 23.2) ;
 - choisir l'option la plus susceptible d'éviter des dommages irréversibles sur l'environnement et avec un bon rapport coût/efficacité (y compris en réfléchissant à l'option « ne rien faire »).

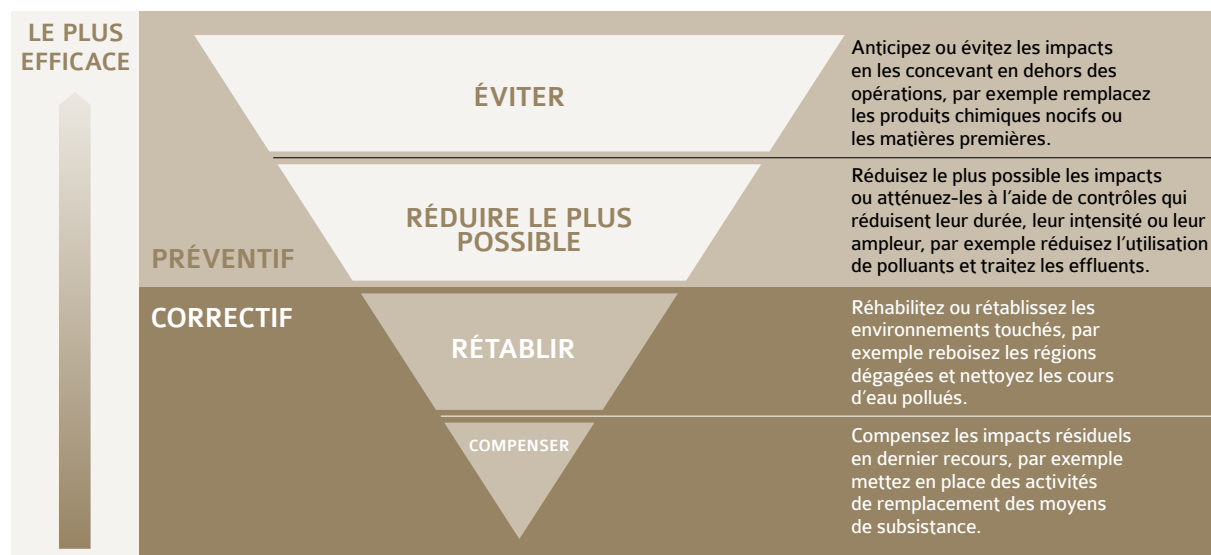
FAIRE

- Lors de l'élaboration de contrôles pour gérer les risques identifiés et réduire le plus possible les impacts environnementaux négatifs, utilisez la hiérarchie des mesures d'atténuation (consultez la Figure 21). Cet outil est utilisé pour lutter contre les risques liés à la biodiversité et permet une approche fondée sur les meilleures pratiques pour réussir à n'avoir globalement aucun impact environnemental négatif.
- Tout comme la hiérarchie de maîtrise des dangers au point **LGMS 22 Santé et sécurité**, la hiérarchie des mesures d'atténuation implique de hiérarchiser les options de manière séquentielle, en commençant par des actions visant à empêcher les impacts, suivies d'actions pour les réduire le plus possible. Si les impacts environnementaux négatifs sont significatifs, il peut également être approprié d'y apporter des solutions puis, enfin, de les contrebalancer.
- Notez que vous ne devez choisir de contrebalancer les impacts environnementaux que comme dernier recours pour lutter contre les impacts résiduels. Dans tous les cas, les impacts résiduels doivent être autorisés par la législation nationale en vigueur.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 23 Gestion environnementale

FIGURE 21. HIÉRARCHIE DES MESURES D'ATTÉNUATION



- En pratique, les options de mises en œuvre proposées par la hiérarchie des mesures d'atténuation peuvent impliquer des changements des processus opérationnels, des produits, des pratiques de travail et des matières premières.
- Considérez le développement de politiques et de procédures spécifiques écrites pour de telles mesures de contrôle lorsque les opérations et les processus ont le potentiel de causer des impacts significatifs ou de violer des réglementations environnementales.

VÉRIFIER ET AGIR

- Contrôlez, mesurez et rapportez les processus, les rejets et les émissions, selon les besoins.
- Quantifier les changements des impacts peut être un moyen utile de suivre les améliorations, cependant, ce n'est pas toujours possible pour les petites entreprises ou pour certains types de risques.
- Un registre des risques peut être utile pour assurer le suivi de la performance dans le temps.
- Dans le cadre de vos efforts pour favoriser l'amélioration continue, évaluez toutes les activités de contrôle des impacts environnementaux régulièrement et assurez-vous qu'elles demeurent efficaces, adaptez vos mesures de contrôle en conséquence.

LGMS 23.1E : FORMATION ET COMMUNICATION

Les membres doivent :

fournir des formations et des informations sur les risques environnementaux et leur maîtrise à tous les *travailleurs* concernés. Elles doivent être fournies dans un format et une langue que les *travailleurs* peuvent comprendre facilement.

Actions à entreprendre :

- C'est une bonne pratique de fournir des formations et des informations liées à l'environnement à tous vos travailleurs. Identifiez ceux qui prennent part au système de gestion environnementale et élaborer pour eux des formations appropriées. Cette démarche concerne aussi bien les travailleurs employés directement que les travailleurs employés indirectement qui travaillent régulièrement sur vos sites (par exemple, les entrepreneurs ou les sous-traitants). Formez les employés concernés de sorte qu'ils soient conscients des risques potentiels, qu'ils comprennent les contrôles pour gérer et réduire le plus possible les impacts environnementaux et qu'ils apprécient leurs rôles et leurs responsabilités pour le respect de votre politique environnementale.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 23 Gestion environnementale

- Assurez-vous que les formations :
 - sont données à tous les travailleurs sur site et, le cas échéant, aux travailleurs à domicile (par exemple, en les incluant dans les sessions de formation d'intégration ou d'orientation) et
 - sont données dans une langue que les travailleurs comprennent (en cas d'analphabétisme, donnez des formations verbales en face-à-face).
- Tenez des registres de toutes les formations et utilisez-les pour planifier des sessions de remise à niveau.
- Demandez aux responsables qu'ils surveillent régulièrement les tâches impliquant des substances dangereuses et qu'ils vérifient que les travailleurs suivent les procédures de manière appropriée. Dans le cas contraire, donnez des formations supplémentaires ou révisez les procédures existantes pour atténuer les risques identifiés.
- Vous trouverez ci-dessous d'autres conseils pour les petites entreprises.
- Communiquez vos engagements et vos attentes pour une bonne gestion environnementale à tous les entrepreneurs lors des processus d'appel d'offres ou d'attribution de contrats. Incluez les exigences de conformité dans le contrat et indiquez clairement que de telles exigences s'appliquent à tout sous-traitant.

LGMS 23.1F : EXAMEN DES SYSTÈMES DE GESTION ENVIRONNEMENTALE

Les membres doivent :

- f. mener, au moins une fois par an, des examens documentés pour évaluer la pertinence et l'adéquation continues des *systèmes de gestion environnementale*, vérifier l'efficacité des contrôles des risques et mettre en œuvre des améliorations visant à combler les lacunes éventuelles.

Actions à entreprendre :

- Les systèmes de gestion doivent être examinés et mis à jour régulièrement, au moins une fois par an. Vous devriez envisager d'intégrer l'examen environnemental à l'examen par la direction exigé au titre du point **LGMS 2 Politique et systèmes de gestion**.
- Les hauts dirigeants et les travailleurs chargés de la gestion environnementale devraient y participer.
- Cet examen doit permettre d'évaluer la pertinence et l'adéquation du système de gestion environnementale au regard des aspects suivants :
 - a. l'état d'avancement des actions entreprises depuis les précédents examens par la direction ;
 - b. les changements en ce qui concerne :
 - les questions externes et internes pertinentes pour le système de gestion environnementale ;
 - les besoins et les attentes des parties intéressées, y compris les obligations en matière de conformité ;
 - ses risques environnementaux significatifs et ses impacts importants sur l'environnement ;
 - les risques et les opportunités
 - c. la mesure dans laquelle les objectifs environnementaux ont été atteints ;

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 23 Gestion environnementale

- d. les informations sur les performances environnementales de l'organisation, y compris les tendances relatives aux éléments suivants :
 - les cas de non-conformité et les actions correctives ;
 - le suivi et les résultats des mesures ;
 - le respect de ses obligations en matière de conformité ;
 - les résultats de l'audit
- e. l'adéquation des ressources ;
- f. les communications pertinentes des parties intéressées, y compris les plaintes ;
- g. les possibilités d'amélioration continue.
- Les résultats de l'examen par la direction doivent comprendre les éléments suivants :
 - des conclusions sur la pertinence, l'adéquation et l'efficacité du système de gestion environnementale ;
 - les décisions relatives aux possibilités d'amélioration continue ;
 - les décisions relatives à la nécessité de modifier le système de gestion environnementale, y compris les ressources ;
 - des actions, si nécessaire, lorsque les objectifs environnementaux n'ont pas été atteints ;
 - les possibilités d'améliorer l'intégration du système de gestion environnementale dans d'autres processus commerciaux, si nécessaire ;
 - les implications éventuelles pour l'orientation stratégique de l'organisation.
- L'examen doit être documenté.

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Vous êtes-vous formellement engagé à réduire et à gérer les impacts environnementaux, par l'intermédiaire d'une politique indépendante ou d'une autre politique d'entreprise ?
- Un haut responsable a-t-il la responsabilité de la performance environnementale et de la conformité aux exigences en la matière ?
- Avez-vous révisé toutes les activités commerciales et identifié celles susceptibles de causer des impacts environnementaux néfastes ?
- Disposez-vous d'un système de gestion environnementale global approprié à votre niveau de risques et d'impacts ?
- Avez-vous identifié et mis en place des contrôles pour éliminer ou réduire le plus possible les risques et les impacts néfastes significatifs ?
- Avez-vous identifié les opportunités d'amélioration de votre performance environnementale ? Sont-elles exploitées ?
- Avez-vous formé tous les employés concernés, et pouvez-vous présenter les registres de l'auditeur ?

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 23 Gestion environnementale

CONSEILS POUR LES PETITES ENTREPRISES

Quelle que soit la taille de votre entreprise, il est essentiel d'identifier et de gérer correctement les risques environnementaux. La plupart des juridictions adoptent des contrôles stricts pour la gestion et l'élimination des substances dangereuses quelle que soit la taille de l'activité : de petites quantités de déchets dangereux qui n'ont pas été éliminés correctement peuvent faire l'objet d'amendes conséquentes.

Même les petites entreprises, ou les entreprises présentant un risque faible, peuvent bénéficier de bons systèmes de gestion environnementale pour assurer la conformité à la législation en vigueur et mieux utiliser les ressources (eau, gaz et électricité).

Si vous êtes une petite entreprise, considérez les actions simples suivantes pour améliorer vos systèmes de gestion environnementale :

- Définissez votre politique et mettez en place des systèmes de gestion adaptés à vos activités. Leur complexité doit dépendre de la finalité, de la nature, de l'échelle et de l'impact de vos opérations. Par exemple, si vous êtes négociant et que vous travaillez seul ou à deux en exerçant vos activités dans un bureau loué ou même dans un petit point de vente situé dans un grand centre commercial, vos risques environnementaux devraient être limités. Votre politique et vos systèmes de gestion ne doivent porter que sur vos impacts environnementaux qui, dans ce cas, peuvent se limiter aux déchets de bureau, à la consommation d'électricité et aux émissions liées aux déplacements, le cas échéant.
- Informez les employés de la manière d'éliminer correctement les déchets, notamment les déchets chimiques, dangereux et de bureau généraux.
- Installez des poubelles spécifiques correctement étiquetées pour les déchets dangereux (des collecteurs de déchets dangereux peuvent souvent les fournir).
- Faites conduire un audit par des fournisseurs d'eau et d'énergie pour identifier les opportunités d'économies.
- Échangez avec des entreprises équivalentes et d'autres membres d'associations de l'industrie pour rassembler des idées sur la manière d'améliorer votre performance environnementale pour un coût minimal, il est probable que quelqu'un d'autre aura rencontré la même difficulté et aura su trouver une solution simple.

La norme ISO 14004 Systèmes de management environnemental – Lignes directrices générales pour la mise en application donne à toute organisation, y compris les PME, des lignes directrices de base concernant l'établissement et la mise à jour d'un système de management environnemental.

Consultez également les points **LGMS 24 Substances dangereuses**, **LGMS 25 Déchets et émissions** et **LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles**.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 23 Gestion environnementale

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

- [Agence de l'environnement du Royaume-Uni](#)
- [Environnement et Changement climatique Canada](#)
- [ISO, ISO 14001:2015 Systèmes de management environnemental](#)
- [ISO, Catalogue de normes : ISO, TC 207 Environmental Management](#)
- [ONU Environnement \(anciennement Programme des Nations Unies pour l'environnement, UNEP\)](#)
- [ONU Environnement, L'avenir de l'environnement mondial](#)
- [Pacte mondial des Nations Unies](#)
- [UN Sustainable Development Knowledge Platform \(Plateforme de connaissances en matière de développement durable des Nations Unies\)](#)
- [US Environmental Protection Agency \(EPA, Agence américaine de protection de l'environnement\), Environmental Management Systems \(Systèmes de gestion environnementale\)](#)
- [US EPA \(Agence américaine de protection de l'environnement\), Small Business Gateway \(Passerelle pour les petites entreprises\)](#)



PUBLICATIONS

- [IFC, Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires \(2007\)](#)
- [IFC, Good Practice Note: Managing Contractors' Environmental and Social Performance \(Note sur les bonnes pratiques : gérer la performance sociale et environnementale des entrepreneurs\) \(2017\)](#)
- [IFC, Note d'orientation 3 : Utilisation rationnelle des ressources et prévention de la pollution \(2012\)](#)
- [IFC, Norme de performance 3 : Utilisation rationnelle des ressources et prévention de la pollution \(2012\)](#)

LGMS 24 Substances dangereuses

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 24 Substances dangereuses			
	24.1	24.2	24.3	24.4
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

Les substances sont généralement considérées comme dangereuses si elles sont inflammables, corrosives, toxiques, radioactives ou explosives et si elles représentent une menace pour la santé publique ou l'environnement. Les substances dangereuses peuvent être solides, liquides ou gazeuses, et leur effet précis sur les humains et sur la planète dépend à la fois de leur toxicité et de l'étendue et de la durée de l'exposition. L'utilisation de substances dangereuses est soumise à un ensemble de lois internationales, nationales et locales et est souvent fortement réglementée ; certains matériaux sont totalement interdits.

Dans la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie, les substances dangereuses peuvent se trouver dans :

- les intrants ou matières premières, tels que les agents d'ensemencement, les produits chimiques de traitement et d'amélioration, les minéraux tels que la silice, les réfrigérants, les acides et de nombreux produits chimiques industriels et agents de nettoyage ;
- les flux de déchets, tels que les rejets dans l'air, l'eau ou les terres, les stériles miniers, les emballages de substances dangereuses vides, les huiles usées, les batteries et les sols sulfato-acides et
- les sous-produits des activités, tels que la poussière de silice cristalline alvéolaire en suspension dans l'air, les fibres, les fumées de soudage et les gaz d'échappement de moteur diesel.

Les fiches de données de sécurité (FDS), parfois appelées fiches techniques santé-sécurité ou fiches de sécurité produit, sont un outil crucial pour la gestion des substances dangereuses. Il s'agit de documents faciles à comprendre relatifs à la fabrication chimique et au danger potentiel d'une substance, qui comprennent également des instructions sur la façon de la stocker, de la manipuler et de l'éliminer en toute sécurité. Elles se présentent sous différents formats, selon l'endroit où vous vous situez dans le monde, mais elles incluent généralement :

- le nom du produit ;
- le nom chimique et générique de certains ingrédients ;
- les propriétés physiques et chimiques de la substance ;
- les informations de danger pour la santé ;
- les précautions pour une utilisation et une manipulation sûres ;
- les procédures de premiers soins ;
- le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du fabricant ou de l'importateur.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 24 Substances dangereuses

Les FDS donnent aux employés, aux indépendants, aux travailleurs et aux autres représentants de la santé et de la sécurité les informations dont ils ont besoin pour gérer le risque d'exposition à une substance dangereuse en toute sécurité. Il est important que tout le monde au travail ait accès et puisse lire et interpréter une FDS.

D'autres approches souvent utilisées pour gérer les substances dangereuses incluent l'étiquetage, la formation, la communication et diverses mesures de maîtrise des dangers (consultez la hiérarchie de maîtrise des dangers de la Figure 18 au point **LGMS 22 Santé et sécurité**).

D'avantage d'informations sur la gestion des déchets sont fournies dans le présent guide au point **LGMS 25 Déchets et émissions**.

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

Des normes et des réglementations internationales existent pour de nombreuses substances dangereuses utilisées dans la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie pour l'or, les diamants et les pierres de couleur. Certaines des plus importantes sont listées ci-dessous.

La **Convention de Rotterdam** (<http://www.pic.int/Accueil/tabid/1731/language/fr-CH/Default.aspx>), signée en 1998, est un accord environnemental multilatéral relatif à l'importation et à l'exportation de certains produits chimiques dangereux. Les pays prennent des décisions éclairées pour décider quels produits chimiques ils sont prêts à recevoir et quels produits ils excluent parce qu'ils ne peuvent pas les gérer en toute sécurité. Chaque année, la liste des produits chimiques couverts par la convention est révisée et mise à jour.

La **Convention de Stockholm** (<http://chm.pops.int>) est entrée en vigueur en 2004. Il s'agit d'un traité international contraignant qui vise à protéger la santé humaine et l'environnement contre les effets néfastes des polluants organiques persistants (POP) qui persistent dans l'environnement et s'accumulent dans l'organisme et dans la nature. Les pays signataires doivent réduire, restreindre ou éliminer 29 POP différents listés dans les annexes de la convention. Elle a des répercussions sur les entreprises car dès qu'une substance dangereuse est ajoutée à la liste, les pays doivent agir pour garantir la conformité de l'industrie.

Le **Protocole de Montréal** (<https://ozone.unep.org>) est un accord international ratifié par tous les pays du monde visant à protéger la couche d'ozone terrestre en éliminant progressivement la production d'un certain nombre de substances qui appauvrissent la couche d'ozone (tout particulièrement les chlorofluorocarbones (CFC)). Depuis son adoption en 1987, il a permis d'éliminer avec succès plus de 98 % des substances contrôlées.

La **Convention sur les produits chimiques de l'Organisation internationale du travail, 1990 (OIT C170)** est en vigueur depuis 1993 pour protéger les travailleurs des effets nocifs des produits chimiques au travail. Elle requiert des employeurs qu'ils étiquettent tous les produits chimiques, qu'ils mettent à la disposition des travailleurs des FDS et qu'ils assurent que les travailleurs ne sont pas exposés à des produits chimiques au-delà des limites d'exposition définies dans les FDS. Pour aider les employeurs à satisfaire à de telles exigences, l'OIT a publié un code de bonnes pratiques relatif à la sécurité de l'utilisation de produits chimiques au travail.

Le **Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH)** (<https://unece.org/about-ghs>) est un système de normalisation et d'harmonisation de la classification et de l'étiquetage des produits chimiques et des substances dangereuses pour contribuer à leur utilisation, leur transport et leur élimination dans des conditions sûres. Le SGH établit une classification des produits chimiques selon leur danger (sanitaire, physique et environnemental). Il fournit également des éléments de langage communs pour communiquer à propos des produits chimiques et des mesures de protection sur les étiquettes et dans les FDS, y compris des pictogrammes standards. Le système est un accord volontaire, davantage qu'une loi ; cependant, il est déjà mis en place dans plus de 70 pays.

Les **Lignes directrices en matière d'environnement, de santé et de sécurité du Groupe de la Banque mondiale** (Lignes directrices EHS, <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2000/general-environmental-health-and-safety-guidelines>) sont mentionnées dans le Cadre environnemental et social de la Banque mondiale et dans les Normes de performance de la Société financière internationale (IFC) et incluent des lignes directrices spécifiques relatives aux matériaux dangereux.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 24 Substances dangereuses

LÉGISLATION NATIONALE

La plupart des pays ont des lois et des réglementations qui encadrent la manipulation, la gestion, l'utilisation et l'élimination des substances dangereuses et qui reflètent la Convention sur les produits chimiques de l'OIT de 1990. La plupart ont également des lois pour mettre en œuvre le SGH des Nations Unies, par exemple en exigeant que les substances dangereuses soient accompagnées par une FDS ou équivalent. De nombreuses juridictions requièrent également que les FDS soient émises au cours des trois ans précédents.

De nombreux pays définissent aussi les limites d'exposition à des matériaux dangereux, qui peuvent varier selon les juridictions.

Il est attendu des membres du RJC qu'ils connaissent et respectent toutes les lois et réglementations en vigueur.

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 24.1 : INVENTAIRE ET DOCUMENTATION

Les membres doivent tenir un inventaire des *substances dangereuses* présentes sur le lieu de travail. Les fiches de données de sécurité (ou équivalent) qui répondent aux exigences de la *législation en vigueur* sont accessibles partout où les *substances dangereuses* sont utilisées. Les risques associés à ces substances dangereuses sont clairement et activement communiqués à tous les *travailleurs* qui les manipulent.

Actions à entreprendre :

- Dans chaque installation, nommez un responsable de l'inventaire des substances dangereuses. Assurez-vous que cette personne :
 - a le pouvoir d'approuver l'introduction de nouveaux produits chimiques dans l'installation et d'assigner des zones de stockage appropriées ;
 - dispose de ressources adéquates pour répondre aux incidents spécifiques à la nature de la substance et fournir des EPI appropriés chaque fois qu'il est nécessaire de manipuler un produit chimique spécifique ;
 - travaille en collaboration étroite avec (ou est) la personne responsable de votre système de gestion environnementale (**LGMS 23 Gestion environnementale**) et de la santé et de la sécurité au travail (**LGMS 22 Santé et sécurité**).
- L'inventaire en lui-même doit :
 - lister toutes les substances dangereuses utilisées dans l'installation (même si elles sont rarement utilisées ou existent en petites quantités) ;
 - identifier leur lieu de stockage ;
 - inclure les informations de base sur le type, la quantité et la méthode d'élimination adéquate de chaque substance dangereuse (consultez le « Modèle d'inventaire de substances dangereuses » ci-dessous) ;
 - identifier à quelles tâches chaque substance dangereuse se rapporte.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 24 Substances dangereuses

- Établissez des procédures pour tenir à jour les registres d'inventaire ; elles doivent être adaptées au volume et à la variété de substances dangereuses présentes sur votre lieu de travail. Par exemple :
 - Dans des bureaux ou des environnements de vente au détail qui utilisent peu de substances dangereuses, vous pouvez choisir d'enregistrer les quantités sur une longue période de temps (par exemple, « 3 à 5 bouteilles de 150 mL d'alcool isopropylique »), plutôt que d'essayer de mettre à jour les données continuellement.
 - Dans des lieux de travail opérationnels qui utilisent de grandes quantités de substances dangereuses, comme chez un affineur ou un fabricant, vous aurez besoin d'un système plus sophistiqué qui met régulièrement à jour la quantité, l'emplacement et l'état de chaque substance dangereuse. Dans de tels types d'environnement, il peut être approprié de conserver l'inventaire dans une base de données électronique ; divers systèmes de bases de données de parties tierces sont disponibles à cette fin.
- Pour chaque substance listée dans votre inventaire :
 - Assurez-vous que la substance dispose d'une FDS ou d'un document équivalent sous une forme et dans une langue compréhensibles des travailleurs qui utilisent les substances. Pour certaines substances dangereuses souvent utilisées et achetées en grandes quantités, vous trouverez l'équivalent d'une FDS sur l'étiquette de leur contenant.
 - Examinez la façon dont vos travailleurs utilisent et manipulent la substance afin d'identifier les risques pour la santé du travailleur ou pour l'environnement. Effectuez cette tâche dans le cadre de votre évaluation des risques de santé et de sécurité (**LGMS 22 Santé et sécurité**) ou de votre évaluation des risques de gestion environnementale (**LGMS 23 Gestion environnementale**) ; utilisez l'outil d'évaluation des risques du RJC ou votre propre processus.
 - Établissez des contrôles pour réduire le plus possible les risques associés à la substance et définissez des procédures opérationnelles pour garantir qu'elle est étiquetée, manipulée, stockée et éliminée correctement (conformément à sa FDS). De tels contrôles peuvent être gérés séparément ou intégrés à un système de gestion environnementale ou de santé et de sécurité plus large.
- Établissez des politiques et des procédures écrites sur l'utilisation des produits chimiques. Elles doivent explicitement préciser que les FDS doivent accompagner toutes les substances dangereuses et que tous les travailleurs concernés doivent être formés et équipés de manière adéquate pour les manipuler (consultez le point **LGMS 22 Santé et sécurité**).
- Communiquez les politiques et les procédures sur les substances dangereuses à toute personne susceptible de les manipuler. Cela comprend les actions suivantes :
 - former les travailleurs aux procédures correctes avant qu'ils ne commencent à manipuler une substance dangereuse ;
 - donner des instructions sur la marche à suivre en cas d'incident impliquant toute substance sur le site ;
 - créer des FDS et des procédures opérationnelles facilement accessibles, sous une forme et dans une langue compréhensibles des travailleurs, par exemple stockées dans votre inventaire et affichées publiquement près de l'endroit où les substances sont utilisées ou stockées.
- Assurez-vous que vous conservez les registres de toutes les formations.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 24 Substances dangereuses

CONSEILS DE SUIVI

Les inventaires sont soumis à des changements constants à mesure que les substances sont utilisées, déplacées, remplacées et éliminées. Les substances dangereuses qui sont conservées pendant une longue période, qui ne sont pas fréquemment utilisées ou qui sont utilisées en très petites quantités risquent d'être stockées, étiquetées et manipulées de manière incorrecte. Quelques conseils de base sont fournis ci-dessous pour vous aider à éviter des erreurs coûteuses et à assurer un suivi correct des substances dangereuses au cours du temps.

- Ne réutilisez pas des contenants d'origine pour un autre but sans les avoir correctement nettoyés et réétiquetés.
- Assurez-vous que les étiquettes sont toujours bien fixées et protégées de tout dommage, en particulier pour les substances stockées sur le long terme.
- Stockez tous les récipients et les contenants de manière à ce que l'étiquette reste visible.
- Soyez extrêmement précautionneux lors du transfert de substances dangereuses dans de nouveaux contenants pour vous assurer qu'elles présentent les propriétés physiques appropriées et qu'elles sont correctement étiquetées.
- Ne jetez jamais de contenants vides ou d'emballages avec les déchets généraux. Ils peuvent en effet être contaminés par des matériaux résiduels et leur élimination doit être conforme aux réglementations locales relatives aux déchets dangereux.

→ EXEMPLE DE MODÈLE D'INVENTAIRE DE SUBSTANCES DANGEREUSES

LGMS 24.2 ET 24.3 : INTERDICTIONS INTERNATIONALES

- 24.2 Les membres ne fabriquent, ne commercialisent ou n'utilisent pas de produits chimiques et de *substances dangereuses* interdites par la *législation en vigueur* ou qui font l'objet d'interdictions internationales.
- 24.3 Aucune *substance dangereuse* qui fait l'objet d'une élimination progressive dans la *législation en vigueur* ou dans des normes internationales ne peut être fabriquée ou commercialisée et son utilisation doit être progressivement arrêtée conformément à la réglementation.

Actions à entreprendre :

- Les produits chimiques et les substances dangereuses font généralement l'objet d'interdictions internationales en raison de leur haute toxicité pour les organismes vivants, de leur persistance dans l'environnement ou de leur pouvoir de bioaccumulation, d'appauvrissement de la couche d'ozone ou de leurs effets écologiques irréversibles.
- Se conformer à la législation en vigueur est souvent un moyen sécurisé d'éviter l'utilisation de substances interdites. Cependant, la liste des substances dangereuses faisant l'objet d'interdictions ou d'éliminations progressives internationales est étoffée constamment. Pour vous assurer d'être à jour avec les derniers changements :
- Consultez les derniers accords internationaux en date régulièrement et confirmez que vous n'utilisez pas de substances dangereuses faisant l'objet d'interdictions ou d'éliminations progressives internationales (consultez le Tableau 23 pour des exemples de certaines substances interdites).
- Veillez à ne vous procurer des substances dangereuses que par l'intermédiaire de fournisseurs commerciaux légitimes.
- Consultez le point **LGMS 1 Conformité juridique** pour obtenir des informations sur les conflits entre les législations en vigueur et les interdictions internationales en ce qui concerne les produits chimiques et les substances dangereuses.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 24 Substances dangereuses

- Notez que la présente disposition admet l'utilisation **non consommatrice** de substances dangereuses, par exemple les CFC, qui ont été intégrées dans des équipements avant l'introduction de restrictions à condition que cela soit en accord avec la législation en vigueur. L'élimination des produits contenant des substances telles que les CFC doit être faite en toute sécurité et conformément à la loi.

TABLEAU 23. EXEMPLES DE CERTAINES SUBSTANCES DANGEREUSES INTERDITES À L'INTERNATIONAL

Type de substance dangereuse	Exemples
Substances appauvrissant la couche d'ozone	• Chlorofluorocarbones (CFC), hydrobromofluorocarbones (HBFC) et hydrochlorofluorocarbones (HCFC) • Halons • Tétrachlorométhane (CCl₄) • Méthylchloroforme (CH₃CCl₃) • Bromure de méthyle (CH₃Br)
Polluants organiques persistants	• Aldrine, chlordane, dieldrine, endrine, hexachlorobenzène, mirex ou toxaphène • Dioxines et furanes • Dichlorodiphényltrichloroéthane (DDT) • Polychlorobiphényles (PCB) • Polychloroterphényles (PCT)
Autres substances	• Tributylétain (TBT) • Chrome hexavalent • Agents ignifuges bromés (BFR) • Biphényles polybromés • Polybromodiphényléther

LGMS 24.4 : ALTERNATIVES

Lorsque cela est faisable d'un point de vue technique et viable d'un point de vue économique, les membres doivent recourir à des alternatives aux *substances dangereuses* au cours de leurs processus commerciaux.

Actions à entreprendre :

- Même si vous êtes une petite ou une moyenne entreprise, vous pourriez être surpris par la quantité et la diversité des substances dangereuses présentes sur votre lieu de travail.
- En suivant la hiérarchie de maîtrise des dangers, essayez d'éliminer en premier lieu puis de remplacer toutes les substances dangereuses sur le lieu de travail avant d'avoir recours à des mesures de contrôle ou à un équipement de protection (consultez le point **LGMS 22 Santé et sécurité**).
- Concentrez vous d'abord sur les substances dangereuses qui représentent le risque le plus grand pour la santé des travailleurs ou pour l'environnement, mais assurez vous d'envisager l'élimination ou le remplacement de toutes les substances dangereuses listées dans votre inventaire.
- Dans certains cas, cette étape peut être assez simple : de nombreuses substances dangereuses ne sont pas souvent considérées comme telles et sont présentes en de petites quantités sans être utilisées sur de longues périodes. Elles peuvent alors souvent être éliminées ou remplacées facilement par des alternatives plus sûres.
- Dans d'autres cas, ce sera peut-être plus difficile, voire impossible.
- Avant d'avoir recours à une alternative potentielle à une substance dangereuse, veillez toujours à :
 - vérifier qu'elle ne représentera pas un risque plus grand pour l'environnement ou les travailleurs ;
 - évaluer son efficacité pour confirmer qu'elle peut être utilisée sans compromettre les résultats de l'entreprise.
- Le recours à une alternative non dangereuse ne doit jamais être entravé par un inconvénient mineur.

LGMS 24 Substances dangereuses

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Un responsable a-t-il la responsabilité des substances dangereuses ?
- Avez-vous établi une politique et des procédures pour la manipulation des substances dangereuses ?
- Les individus qui manipulent des substances dangereuses ont-ils reçu la formation nécessaire avant de manipuler les matériaux ? Tenez-vous des registres des formations ?
- Tenez-vous un inventaire des substances dangereuses utilisées ?
- Avez-vous conduit une évaluation des risques de toutes les substances dangereuses utilisées sur site et établi des contrôles pour faire face aux risques réels et potentiels ?
- Toutes les fiches de données de sécurité sont-elles accessibles et dans une langue que les personnes responsables de la manipulation des substances dangereuses peuvent comprendre ?
- Avez-vous vérifié si votre entreprise fabrique, commercialise ou utilise des substances faisant l'objet d'interdictions ou d'éliminations progressives internationales ?
- Pouvez-vous montrer à l'auditeur que vous avez essayé d'identifier des alternatives convenables aux substances dangereuses utilisées au cours de votre activité ?

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

- [GESTIS Substance Database \(Base de données de substances GESTIS\) \(ressource gratuite pour rechercher les limites d'exposition par produit chimique\)](#)
- [Le protocole de Montréal relatif à des substances qui appauvrissent la couche d'ozone](#)
- [Convention de Rotterdam sur la procédure de consentement préalable en connaissance de cause applicable à certains produits chimiques et pesticides dangereux qui font l'objet d'un commerce international](#)
- [Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants](#)
- [UN Economic Commissions for Europe \(UNECE\), About the GHS \(Commission économique des Nations Unies pour l'Europe \(CEE-ONU\), À propos du Système général harmonisé\)](#)
- [ONU Environnement, Persistent Organic Pollutants \(POPs\) \(Polluants organiques persistants \(POP\)\)](#)
- [Verisk 3E, Safety Data Sheet \(SDS\) Search \[Recherche de fiches de données de sécurité \(FDS\)\]](#)



PUBLICATIONS

- [OIT, Sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail \(1993\)](#)
- [Programme des Nations Unies pour l'environnement, Bridging the Emissions Gap: The Role of Non-State and Subnational Actors \(Rapport sur l'écart entre les besoins et les perspectives en matière de réduction des émissions : le rôle des acteurs infranationaux et non étatiques\) \(2018\)](#)

LGMS 25 Déchets et émissions

A. DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

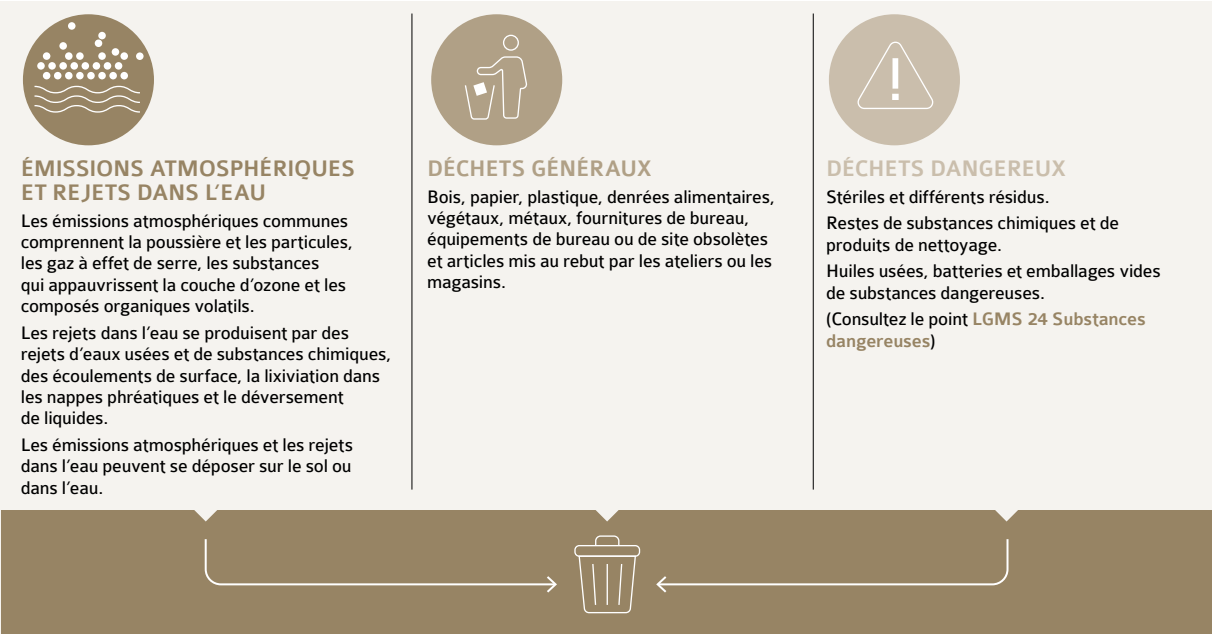
Les dispositions 25.1, 25.2, 25.3, 25.4, 25.5 et 25.6 s’appliquent à tous les membres. La disposition LGMS 25.7 s’applique également aux membres exerçant des activités de production de matériaux en laboratoire.

Point de la chaîne d’approvisionnement	LGMS 25 Déchets et émissions						
	25.1	25.2	25.3	25.4	25.5	25.6	25.7
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l’horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l’horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Recycleur	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Industrie des services	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

B. CONTEXTE

La chaîne d’approvisionnement de la bijouterie-joaillerie produit différents types de déchets et d’émissions (consultez la Figure 22). S’ils ne sont pas gérés correctement, ils peuvent conduire à la pollution des sols, de l’eau et de l’air et menacer la santé humaine, animale et environnementale. Un seul litre d’huile usée éliminé de manière incorrecte peut contaminer un million de litres d’eau. Les changements climatiques, alimentés par les émissions de gaz à effet de serre (GES), représentent l’un des défis les plus considérables pour la survie de l’Homme et des écosystèmes dans notre monde actuel.

FIGURE 22. DÉCHETS ET ÉMISSIONS COURANTS DANS LA CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT DE LA BIJOUTERIE-JOAILLERIE



INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

Au vu des menaces et des impacts néfastes évoqués, les entreprises ont le devoir de gérer leurs déchets efficacement et de réduire leurs émissions. Cette obligation s'applique aux déchets et aux émissions directement générés, par exemple, par le traitement de matières premières ou par le remplacement d'équipements obsolètes, ainsi qu'aux déchets et aux émissions générés par des sources indirectes, telles que le développement d'infrastructures, l'administration et le transport.

Les entreprises ont également l'obligation légale de gérer les déchets efficacement, comme établi par de nombreuses règles et réglementations nationales et internationales (consultez la section C). Les émissions dans l'air et dans l'eau font de plus en plus l'objet de limites réglementaires strictes et d'exigences liées à l'établissement de rapports. Une conscience environnementale publique croissante nourrit la pression publique pour que les entreprises cherchent à adopter des approches propres, éco-efficaces et qui tiennent compte du cycle de vie pour favoriser une production qui réduit au minimum l'utilisation des ressources naturelles et diminue l'impact environnemental.

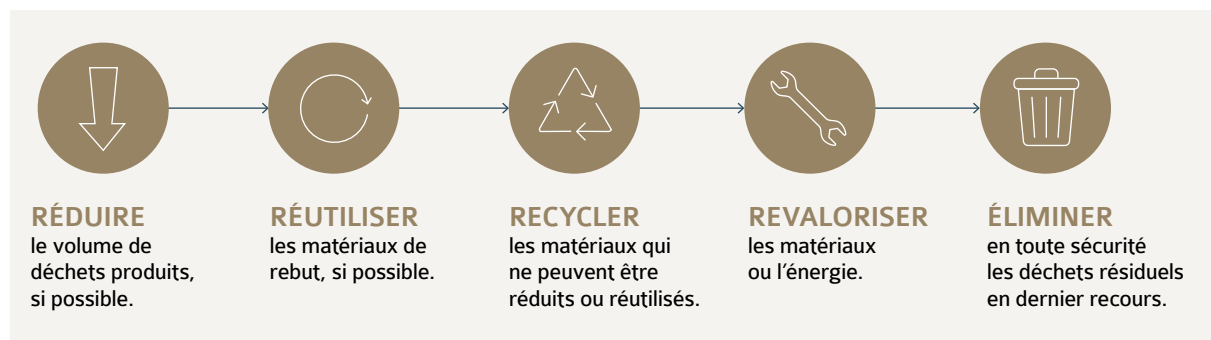
LE PASSAGE DE LA GESTION DES DÉCHETS À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Il existe de nombreux moyens de réduire les déchets au minimum et de les gérer efficacement, selon le type de déchets en question, le lieu où ils ont été générés et les installations de traitement des déchets disponibles. Les principes de gestion des déchets ont évolué depuis la hiérarchie de base des principes, communément appelée les « 4 R de la gestion des déchets » (voir Figure 23). En effet, de nombreux concepts s'éloignent d'un modèle linéaire pour s'orienter vers une économie circulaire. Par économie circulaire, on entend une économie qui abandonne le cycle classique de la fabrication, de l'utilisation et de l'élimination au profit d'une réutilisation, d'une réaffectation et d'un recyclage maximaux. Plus les matériaux et les ressources sont utilisés longtemps, plus on en tire de la valeur. Le rapport du Forum économique mondial (2014) définit l'économie circulaire comme suit :

Une économie circulaire est un système qui est réparateur ou régénérateur par son intention et sa conception. Elle substitue au concept de fin de vie celui de la réparation, s'oriente vers l'utilisation d'énergies renouvelables, élimine l'utilisation de produits chimiques toxiques, qui empêchent la réutilisation et le retour à la biosphère, et vise l'élimination des déchets par une meilleure conception des matériaux, des produits, des systèmes et des modèles d'entreprise.

Lors de la mise en œuvre du modèle de l'économie circulaire au sein de la chaîne d'approvisionnement de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie, les membres doivent tenir compte des différences contextuelles potentielles des chaînes d'approvisionnement en matériaux de grande valeur, tels que les métaux précieux, par rapport à d'autres matériaux de moindre valeur qui peuvent généralement être mis au rebut, par exemple le papier. Il convient également d'en tenir compte lors du calcul des émissions de gaz à effet de serre associées à ces matériaux. Par exemple, la décision de recourir à une stratégie particulière de prévention des déchets, telle que le recyclage, plutôt qu'à d'autres stratégies, dépendra des circonstances et de la prise en considération des impacts régionaux ; les membres doivent être conscients qu'un pourcentage plus élevé de contenu recyclé n'implique pas nécessairement un impact environnemental plus faible. Il convient donc de faire preuve de prudence lors de la production de déclarations environnementales en rapport avec des stratégies de prévention des déchets telles que les contenus recyclés. Le RJC ne favorise aucune source particulière de matériaux par rapport à une autre, mais cherche à s'assurer que les matériaux proviennent d'un approvisionnement responsable, quelle que soit leur origine.

FIGURE 23. LES 4 R DE LA GESTION DES DÉCHETS



INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

Tout au long de la chaîne d'approvisionnement, les déchets généraux peuvent inclure divers matériaux, y compris le bois, le papier, le plastique, les denrées alimentaires, les végétaux, les métaux, les fournitures de bureau consommables, les équipements de bureau ou de site obsolètes et les articles mis au rebut par les ateliers ou les magasins. La première étape pour gérer ces différentes sources de déchets efficacement consiste à les séparer. Ensuite il est possible de chercher des opportunités pour les réduire, les réutiliser, les recycler ou les revaloriser. De telles opportunités dépendent des activités individuelles et des pays, mais l'expérience suggère qu'au vu de l'augmentation des coûts pour la collecte, le transport, le stockage, le traitement et l'élimination de différents déchets, appliquer les 4 R relève du bon sens économique (consultez l'Encadré « Réduire les coûts en réduisant les déchets »).

RÉDUIRE LES COÛTS EN RÉDUISANT LES DÉCHETS

L'institut international du développement durable (International Institute for Sustainable Development, IISD) suggère que, en réduisant les déchets, en réutilisant les produits, en recyclant et en procédant à des achats écologiques, les entreprises peuvent réduire les coûts et augmenter les bénéfices. Les économies prennent la forme :

- de coûts de traitement et d'élimination des déchets réduits ;
- de coûts énergétiques réduits ;
- d'économies sur les matériaux et les fournitures ;
- de coûts de conformité réglementaire réduits ;
- de coûts de stockage réduits ;
- de récupération des coûts par la vente de matériaux recyclables.

Source :

- [IISD, Les 4 R : réduction, réutilisation, recyclage et revalorisation](#)

RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

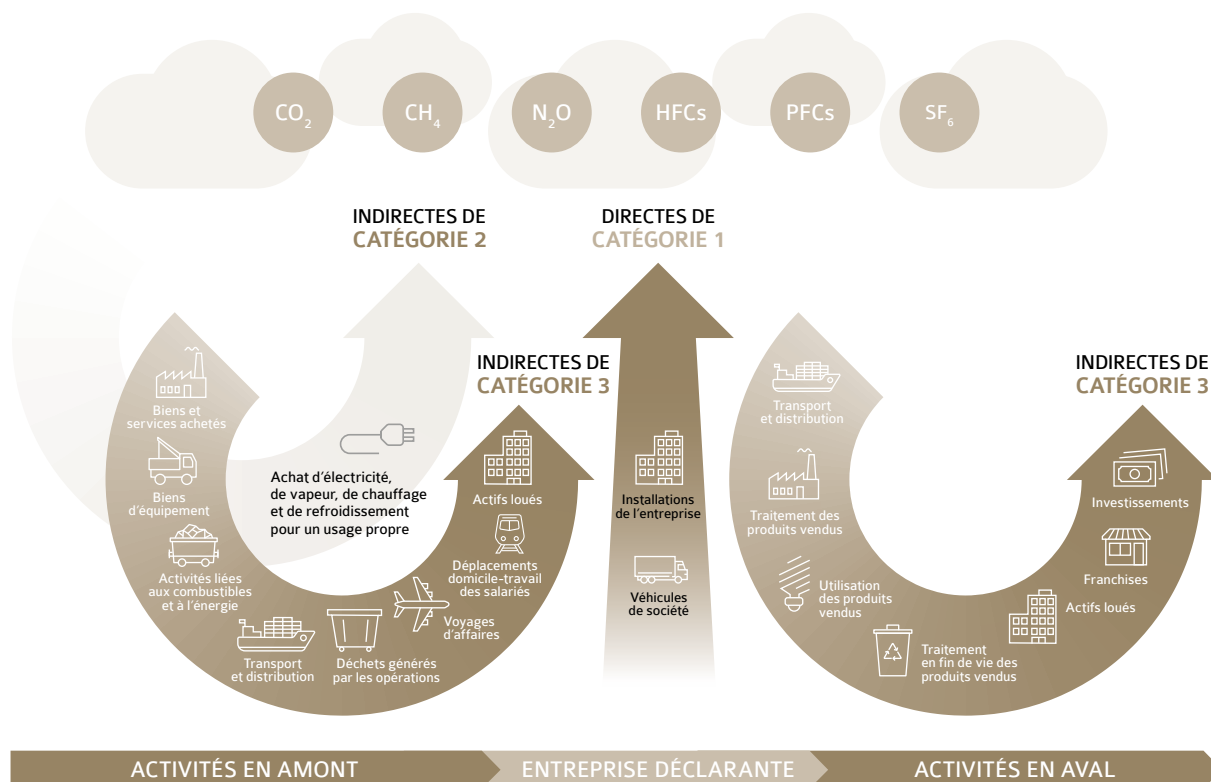
Qu'elles soient grandes ou petites, les entreprises sont responsables, d'une manière ou d'une autre, de la production d'émissions de GES qui contribuent aux changements climatiques. Le Protocole des gaz à effet de serre (GHG Protocol, <http://ghgprotocol.org>), qui recense les émissions internationales, classifie de telles émissions en trois groupes, ou « champs d'application » :

1. les **émissions de GES directes ou de catégorie 1** provenant de sources que l'entreprise détient ou contrôle, par exemple les émissions provenant de chaudières, de fours, de véhicules ou de la production chimique ;
2. les **émissions de GES indirectes ou de catégorie 2** provenant de l'électricité achetée et consommée par l'entreprise ; de telles émissions se produisent physiquement dans l'installation où l'électricité est générée (plutôt que dans l'installation de l'entreprise) ;
3. d'autres **émissions de GES indirectes ou de catégorie 3** provenant de sources hors de la propriété ou du contrôle de l'entreprise, par exemple les émissions liées à l'extraction, à la production ou au transport de matériaux achetés.

Le Protocole des gaz à effet de serre décrit comment ces émissions de GES sont liées à une chaîne de valeur (voir Figure 24).

LGMS 25 Déchets et émissions

FIGURE 24. LES ÉMISSIONS DE GES DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT



Source : norme de comptabilisation destinée à la chaîne de valeur de l'entreprise du Protocole des gaz à effet de serre

Aux fins de l'établissement de rapports, il est important de noter que les émissions de catégorie 1, de catégorie 2 et de catégorie 3 d'une entreprise s'excluent mutuellement afin que les émissions ne soient pas comptabilisées deux fois dans des catégories différentes. En d'autres termes, l'inventaire de catégorie 3 d'une entreprise n'inclut pas les émissions qu'elle a déjà comptabilisées dans les catégories 1 ou 2. Les émissions de catégorie 1, de catégorie 2 et de catégorie 3 d'une entreprise représentent l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre en rapport avec les activités de l'entreprise.

Au titre du point **LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles**, les membres du RJC doivent s'efforcer de réduire leurs émissions en limitant leur consommation électrique, en améliorant leur efficacité énergétique et en utilisant davantage de sources d'énergie renouvelables s'ils le peuvent.

Certaines entreprises adoptent également d'autres initiatives, dont la compensation carbone et l'échange d'émissions, pour limiter davantage leur empreinte carbone. La compensation carbone implique que les entreprises investissent dans des projets environnementaux, tels que la plantation d'arbres, les énergies renouvelables, la conservation de l'énergie et la capture du méthane, pour contrebalancer leur propre empreinte carbone (consultez l'Encadré « Calculer mon empreinte carbone »). De nombreuses entreprises se sont engagées à produire « zéro émission nette » d'ici à 2050 et ont fixé des objectifs scientifiques conformes à la limite de 1,5 degré de réchauffement de la planète, conformément à l'accord de Paris du GIEC. On attend également des entreprises qu'elles renoncent à fixer des objectifs de neutralité carbone, car l'utilisation de compensations pour équilibrer les émissions n'est plus privilégiée. Le recours à l'objectif « zéro émission nette » et à des objectifs scientifiques ne permet d'utiliser les compensations qu'à une date proche de l'année cible (par exemple 2050) pour les émissions résiduelles qui sont difficiles à réduire.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

L'échange carbone ou l'échange d'émissions, également appelé « système de plafonnement et d'échange », implique d'acheter et de vendre un nombre limité de « crédits carbone » qui permet au détenteur du crédit d'émettre une quantité spécifique de carbone sur une période de temps spécifique. Cela signifie que les entreprises qui doivent rejeter davantage d'émissions peuvent le faire, mais au prix de davantage de crédits.

Les programmes d'échange des émissions peuvent être adaptés aux entreprises si leurs émissions :

- se produisent sur une zone géographique relativement étendue à partir d'un nombre significatif de sources ;
- peuvent être mesurées continuellement et avec précision.

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

ACCORDS INTERNATIONAUX

Déchets :

Deux conventions internationales majeures régissent la gestion des déchets dangereux :

- La **Convention de Bâle** (www.basel.int) relative au contrôle des mouvements transfrontières des déchets dangereux et de leur élimination a été signée en 1989 et représente l'accord environnemental mondial le plus complet concernant les déchets dangereux et autres déchets. Destinée à protéger la santé humaine et l'environnement, la convention requiert des pays qu'ils pratiquent une gestion des déchets rationnelle sur le plan écologique et limitent les importations et les exportations de déchets dangereux.
- La **Convention de Bamako** (www.informea.org/en/treaties/bamako-convention) est un traité signé par les nations africaines visant à interdire les importations vers l'Afrique de tout déchet dangereux. En vigueur depuis 1998, la Convention de Bamako interdit de manière bien plus stricte que la Convention de Bâle toutes les importations de déchets dangereux sans exception, y compris les matériaux radioactifs.
- La **Convention de Rotterdam** (<http://www.pic.int/Accueil/tabid/1731/language/fr-CH/Default.aspx>), signée en 1998, est un accord environnemental multilatéral relatif à l'importation et à l'exportation de certains produits chimiques dangereux. Les pays prennent des décisions éclairées pour décider quels produits chimiques ils sont prêts à recevoir et quels produits ils excluent parce qu'ils ne peuvent pas les gérer en toute sécurité. Chaque année, la liste des produits chimiques couverts par la convention est révisée et mise à jour.

Gaz à effet de serre :

La **Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques** (CCNUCC, <https://unfccc.int/fr>) et l'**Accord de Paris** (<https://unfccc.int/fr/process-and-meetings/the-paris-agreement/l-accord-de-paris>) sont deux accords mondiaux notables sur les changements climatiques, qui incluent tous les deux des exigences en matière de limitation et de déclaration des émissions de GES.

En outre, le Protocole des gaz à effet de serre (<https://ghgprotocol.org/>) fournit des normes, des guides, des outils et des formations destinés aux entreprises et aux pouvoirs publics pour mesurer et gérer les émissions responsables du réchauffement climatique. Les entreprises et les organismes gouvernementaux ont largement recours au Protocole des gaz à effet de serre au niveau international en vue de mesurer et de gérer les émissions de gaz à effet de serre (GES). La norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise du Protocole des gaz à effet de serre (<https://ghgprotocol.org/node/485/>) fournit une plateforme de comptabilisation normalisée utilisée au niveau international par les entreprises et les organismes gouvernementaux en vue de mesurer et de gérer les émissions de gaz à effet de serre (GES). Consultez le point **LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles** pour obtenir plus d'informations.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

NORMES INTERNATIONALES

La norme la plus reconnue à travers le monde en matière de gestion environnementale est la **famille de normes ISO 14000** (<https://www.iso.org/fr/iso-14001-environmental-management.html>), élaborées par l'Organisation internationale de normalisation (ISO). La norme ISO 14001 Systèmes de gestion environnementale, par exemple, fournit un cadre aux organisations pour réduire le plus possible les impacts environnementaux néfastes, satisfaire aux obligations légales et adopter une approche d'amélioration continue. Il s'agit également d'une des normes reconnues par le RJC pour la conformité à des points LGMS spécifiques liés à l'environnement (consultez les exigences relatives aux processus de certification RJC).

En février 2024, la norme ISO 14001 a été modifiée pour inclure des changements liés à l'action pour le climat. Plus précisément, les ajouts suivants ont été effectués :

- La clause 4.1 *Compréhension de l'organisation et de son contexte* exige désormais qu'une organisation détermine si le changement climatique est une question pertinente.
- La clause 4.2 *Compréhension des besoins et des attentes des parties intéressées* comporte désormais une note indiquant que les parties intéressées concernées peuvent avoir des exigences liées au changement climatique.

D'autres normes ISO particulièrement pertinentes incluent :

- La série de normes **ISO 14060** sur la gestion des gaz à effet de serre et du changement climatique et les activités associées (<https://www.iso.org/fr/committee/546318/x/catalogue/p/1/u/0/w/0/d/0>). Ces huit normes couvrent divers sujets, tels que la quantification et la déclaration des émissions de GES au niveau des organisations et des projets, la validation et la vérification des affirmations GES, la validation des exigences pour l'obtention d'accréditation externe, le calcul des empreintes carbone et les méthodes d'actions climatiques.
- La série **ISO 14040** sur l'évaluation du cycle de vie (<https://www.iso.org/fr/committee/54854/x/catalogue/p/1/u/0/w/0/d/0>). Conjointement, ces 11 normes définissent le cadre pour mettre en œuvre une approche qui tient compte du cycle de vie, y compris la manière de conduire des évaluations d'écocoefficacité, de calculer les empreintes en eau et de documenter les données.
- **Série ISO 5900** sur l'économie circulaire (<https://www.iso.org/fr/secteurs/environnement/economie-circulaire>). Ces normes sont conçues pour favoriser le passage à une économie circulaire et couvrent des sujets tels que le vocabulaire, les principes, les conseils de mise en œuvre, la transition du modèle d'entreprise, ainsi que la mesure et l'évaluation des performances en matière de circularité.
- **ISO 14026** Marquages et déclarations environnementaux (<https://www.iso.org/obp/ui/fr/#iso:std:iso:14026:ed-1:v1:fr>). Cette norme couvre les principes, les exigences et les lignes directrices pour communiquer des informations sur votre empreinte de manière crédible, précise et cohérente.

Les entreprises peuvent les utiliser comme cadre de développement de leurs propres systèmes pour gérer leurs responsabilités environnementales et obtenir les certifications nécessaires le cas échéant.

Les **Normes de performance environnementale et sociale de la Société financière internationale (IFC)** (« Normes de performance d'IFC », www.ifc.org/performancestandards) définissent les responsabilités des clients d'IFC relatives à la gestion des risques environnementaux et sociaux. Il s'agit d'une référence mondiale des bonnes pratiques qui inclut huit normes, dont :

- la Norme de performance 3, Utilisation rationnelle des ressources et prévention de la pollution, qui décrit les exigences détaillées pour la gestion des déchets et des matériaux dangereux. La norme fournit des lignes directrices pertinentes, y compris la manière d'éviter de générer des déchets dangereux et non dangereux, de réduire, valoriser, réutiliser et recycler les matériaux lorsque cela est possible et d'éliminer les déchets d'une manière respectueuse de l'environnement, conformément à la législation locale (y compris en adhérant aux restrictions relatives aux mouvements transfrontières).

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

INITIATIVES INTERNATIONALES

L'**Alliance internationale zéro déchet** (Zero Waste International Alliance) (<http://zwia.org>) travaille au niveau international, national et local pour promouvoir des alternatives positives aux décharges et à l'incinération, ainsi que pour sensibiliser la communauté aux avantages sociaux et économiques d'une approche qui considère les déchets comme une « ressource de base ».

Un certain nombre d'outils et d'initiatives existent pour soutenir la surveillance et la déclaration des émissions de GES. Le **Protocole des gaz à effet de serre** (Greenhouse Gas Protocol) (<http://ghgprotocol.org/>), par exemple, est un cadre normalisé mondial pour mesurer et gérer les émissions de GES des opérations d'une entreprise ou de sa chaîne d'approvisionnement. Le protocole est le fruit de 20 ans de partenariat entre l'Institut des ressources mondiales (World Resources Institute, WRI) et le Conseil mondial des affaires pour le développement durable (World Business Council for Sustainable Development, WBCSD). Il est très largement utilisé et fournit les éléments de base des dispositifs de déclaration tels que l'Initiative des rapports mondiaux (Global Reporting Initiative, GRI) qui inclut des exigences pour l'établissement de rapports sur un certain nombre de mesures des émissions.

Diverses autres initiatives relatives aux émissions de carbone et aux émissions dans l'eau sont axées sur la divulgation et sont également importantes, par exemple :

- le CDP (anciennement Projet de divulgation des émissions carbone, Carbon Disclosure Project), le Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (TCFD) et le CEO Water Mandate (consultez le point **LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles** pour obtenir plus de détails).
- En janvier 2024, la Fondation IFRS (International Financial Reporting Standards Foundation) a publié la norme IFRS S2 « Informations relatives au climat ». La norme IFRS S2 est alignée sur la norme IFRS S1 « Obligations générales en matière d'informations financières liées à la durabilité ». La norme IFRS S2 impose à une organisation de fournir des informations sur les risques et les opportunités liés au climat dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils influent sur ses activités commerciales et ses perspectives. <https://www.ifrs.org/issued-standards/ifrs-sustainability-standards-navigator/ifrs-s2-climate-related-disclosures/>

LÉGISLATION NATIONALE

La réglementation nationale relative aux déchets et aux émissions est souvent complexe ; les responsabilités associées varient à l'échelle locale, régionale et nationale. La plupart des pays adoptent une législation environnementale et des processus réglementaires détaillés, souvent supervisés par des services gouvernementaux ou des autorités statutaires spécifiques. La question de la gestion des déchets revêt une importance cruciale et les moyens d'élimination de nombreux matériaux sont souvent limités, selon l'impact, le type de matériau et la quantité. Dans certaines juridictions, il existe des incitations pour réduire les déchets volontairement. Les entreprises doivent connaître toutes les législations, les réglementations et les organisations clés pertinentes dans la juridiction où elles opèrent.

Pour les entreprises cotées en Bourse, une déclaration des GES obligatoire est requise dans plus de 40 pays dans le monde, pour de multiples marchés d'échange d'actions. Les qualifications en matière de déclaration des émissions varient selon les juridictions. Par exemple, le Royaume-Uni ne requiert de déclaration que des entreprises listées sur les principaux marchés de la Bourse de Londres, de la Zone économique européenne, de la Bourse de New-York et du NASDAQ. Le périmètre des déclarations varie également selon les pays : la plupart des pays exigent de déclarer les émissions de catégorie 1 et de catégorie 2, tandis que la déclaration des émissions de catégorie 3 peut dépendre de la nature de vos opérations. De nombreux pays s'appuient sur le Protocole des gaz à effet de serre du WRI/WBCSD pour définir les exigences de déclaration, mais il peut y avoir des variations à l'échelle locale.

Les pénalités en cas de non-conformité avec la législation en vigueur varient également d'un pays à l'autre, mais elles peuvent inclure des amendes, voire mettre en cause la responsabilité criminelle. La violation des règles en matière d'émissions et d'élimination des déchets peut compromettre l'octroi de licences d'exploitation ou d'autres permis. Les impacts physiques sur l'environnement résultant d'une telle violation, notamment la contamination des sols et des eaux souterraines, peuvent également nécessiter des mesures correctives proportionnées, à la charge de l'entreprise.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 25.1 : IDENTIFIER LES DÉCHETS ET LES ÉMISSIONS

Les membres doivent identifier *les déchets et les émissions significatifs* dans l'air, l'eau et les sols que leurs activités génèrent conformément au point LGMS 23 (Gestion environnementale).

Actions à entreprendre :

- Examinez tous les processus et les activités de l'entreprise, en listant les entrées et les sorties de chacun d'entre eux et en identifiant les flux de déchets dans l'air, les cours d'eau, les égouts, les sols ou d'autres voies d'élimination hors site.
- Lorsque cela est possible, recueillez des informations sur les caractéristiques du flux de déchets (consultez l'Encadré « Caractérisation des déchets »).

CARACTÉRISATION DES DÉCHETS

Les déchets peuvent être liquides, solides ou gazeux. Pour déterminer le meilleur moyen de les gérer, y compris d'évaluer leur impact potentiel sur les personnes et les environnements, il est nécessaire de comprendre les caractéristiques des déchets et les impacts sur le cycle de vie, y compris :

- les sources ;
 - le transfert de déchets ;
 - la composition ;
 - le stockage ;
 - la toxicité ;
 - les traitements ;
 - la séparation ;
 - la destination/les voies d'acheminement ;
 - les quantités ;
 - les taux de production/flux ;
 - l'élimination.
- Pour chaque flux d'émissions ou de déchets identifié, déterminez s'il est « significatif » ou non.
 - Vous devez conduire une évaluation des risques pour déterminer si un flux d'émissions ou de déchets est significatif en fonction de ses impacts potentiels sur l'environnement et sur les droits humains. Il est nécessaire de tenir compte de l'environnement récepteur. Il peut s'agir d'une évaluation des risques indépendante ou incluse dans une évaluation plus large, par exemple dans le cadre de la gestion environnementale (**LGMS 23 Gestion environnementale**).
 - Tenez compte de la composition, de la toxicité et des exigences réglementaires pour identifier les déchets et émissions significatifs qui nécessitent une manipulation ou une élimination particulière, qui sont susceptibles d'être nuisibles à l'environnement ou aux personnes ou qui nécessitent une licence ou un permis.
 - Le terme « significatif » peut être subjectif en fonction de vos procédures internes d'évaluation des risques et doit toujours être cohérent avec vos engagements et politiques en matière d'environnement. Par exemple, une petite entreprise peut disposer d'une politique environnementale selon laquelle elle s'engage à ce que tout le papier soit recyclé, auquel cas ses déchets de papier peuvent être considérés comme un flux de déchets important. Mais même dans ce cas, l'effort requis pour respecter son engagement doit être proportionnel à l'impact réel et ne pas être trop complexe.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

- Toutefois, les entreprises de plus grande envergure, dont les processus sont plus complexes, sont susceptibles de générer des flux de déchets et d'émissions importants en ce qui concerne les quantités, la toxicité ou la dangerosité, voire les coûts.
- Les points de vue de vos parties intéressées ou des personnes ou groupes touchés peuvent également contribuer aux flux qui sont jugés significatifs.
- Voici quelques exemples de déchets et d'émissions significatifs :
 - les grandes quantités de déchets dangereux produites dans une région où il n'existe pas d'installations viables de réutilisation, de traitement ou d'élimination ;
 - les émissions qui ont un impact sur l'environnement local et qui engendrent des effets aigus et chroniques pour la santé humaine, telles que :
 - des niveaux élevés de particules (égales ou inférieures à 10 microns, voire à 2,5 microns),
 - les gaz acides tels que le dioxyde de soufre provenant des sources de combustion et contribuant aux maladies respiratoires,
 - les polluants pour l'eau qui contaminent les sources d'eau et l'écologie des eaux.
- Les déchets et les émissions significatifs sont ceux qui provoquent une contamination de longue durée ou dont l'assainissement nécessite des efforts considérables et à cause desquels le processus de restauration de l'environnement naturel peut être long.
 - Notez que votre évaluation des risques doit être adaptée aux circonstances de votre activité et doit identifier les domaines dans lesquels des problèmes peuvent survenir, la probabilité qu'ils surviennent et les procédures potentiellement défaillantes.
 - Pensez à tenir compte de la sensibilité des environnements récepteurs lors de l'évaluation des impacts environnementaux potentiels ainsi que de tout effet transfrontière potentiel (par exemple, les émissions dans l'air ou dans l'eau).

PETITES ENTREPRISES NE PRODUISANT PAS DE DÉCHETS OU D'ÉMISSIONS SIGNIFICATIFS

Il se peut qu'une petite entreprise composée d'une ou de deux personnes travaillant dans un bureau loué ou même un petit magasin de détail dans un grand centre commercial n'ait pas de déchets ou d'émissions significatifs.

Les services de recyclage initiaux et faciles, tels que les containers à carton et les containers pour la fraction mélangée, vous permettront probablement d'économiser de l'argent. Les poubelles pour les déchets alimentaires ne vous permettront peut-être pas d'économiser de l'argent, mais vous pouvez les utiliser pour des raisons environnementales.

Utilisez la liste de contrôle ci-dessous pour déterminer si vous produisez des déchets :

- Emballage des matériaux entrants/sortants.
- Élimination des marchandises endommagées à la suite d'une mauvaise manipulation ou d'un stockage inapproprié, ou dont la date de péremption est dépassée.
- Produits hors spécifications.
- Sous-produits ou chutes de production.
- Déchets de bureau (par exemple, papier et cartouches d'imprimante).
- Déchets provenant de la cantine.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

LGMS 25.2 ET 25.3 : GESTION DES DÉCHETS ET DES ÉMISSIONS

25.2 Les membres doivent :

- a. gérer leurs *déchets et émissions* de manière responsable ;
- b. rejeter ou éliminer *les déchets et les émissions conformément* à la *législation en vigueur* ou, en l'absence d'une telle *législation*, conformément aux normes en vigueur *reconnues au plan international*. Il s'agit notamment de tenir à jour les documents concernant :
 - i. les déchets actuels et anciens éliminés sur le site, en précisant au moins la date et le lieu de l'élimination ainsi que les quantités éliminées, les caractéristiques physiques, chimiques et biologiques des déchets dangereux, la nature du site d'élimination des déchets, y compris la perméabilité de la couche située sous les déchets, ainsi que le système de collecte des lixiviats et des eaux de ruissellement.
 - ii. les déchets dangereux transportés hors du site, que ce soit par la société exploitante ou par des sous-traitants.

25.3 Les membres dont *les déchets et les émissions* dans l'air, l'eau ou les terres sont *importants* doivent :

- a. quantifier *les déchets et les émissions* à gérer, surveiller les tendances dans le temps et favoriser l'amélioration continue de la performance environnementale.
- b. appliquer le mécanisme de *hiérarchie des mesures d'atténuation* pour réduire, réutiliser, recycler et valoriser les déchets afin de réduire le plus possible l'impact environnemental lorsque cela est possible, y compris en réduisant les *émissions de gaz à effet de serre* et en augmentant l'efficacité énergétique conformément aux points LGMS 25.4, 25.5 et 25.6.

Actions à entreprendre :

- Établissez des politiques et des procédures écrites pour la surveillance et le contrôle de tous les déchets et émissions identifiés. Utilisez les informations du point LGMS 25.1 pour vous aider à déterminer les déchets et les émissions significatifs.
- Une fois identifiés, assurez-vous que vos politiques et procédures :
 - incluent des rôles et des responsabilités clairement définis ;
 - sont intégrées au système de gestion environnementale de l'installation ;
 - sont conformes à toutes les limites réglementaires et exigences liées à l'établissement de rapports applicables, y compris les limites d'émissions carbone et les exigences des programmes d'échange et de compensation. En cas de réglementation faible ou inexistante, assurez-vous de vous conformer aux normes internationales en vigueur, listées à la Section C.
- Lors de la conception de votre approche, suivez les 4 R de la gestion des déchets tels que décrits à la Section B, ainsi que la hiérarchie des mesures d'atténuation au point **LGMS 23 Gestion environnementale** :
 - **évit**ez ou anticipez les risques en modifiant vos opérations de façon à ne plus produire le déchet ou l'émission ;
 - **réduisez le plus possible** ou atténuez les déchets et les émissions inévitables par des contrôles et des traitements qui réduisent leurs volumes, les rendent moins dangereux ou atténuent leur impact ;
 - **restaurez** ou réhabilitez les environnements ou les communautés touchées en nettoyant ou en fournissant une solution ;
 - **compensez** les impacts résiduels en dernier recours.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

RÉDUCTION DES DÉCHETS PLASTIQUES

Selon le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), 300 millions de tonnes de déchets plastiques sont produites chaque année dans le monde. Environ 80 % s'accumulent dans les décharges, les dépotoirs ou dans la nature. Les rivières acheminent directement les déchets plastiques dans les océans du monde entier, où huit millions de tonnes sont déversées chaque année. En raison de sa durabilité et de sa résistance à la détérioration, il est presque impossible que le plastique se dégrade entièrement dans la nature et il ne disparaît ainsi jamais complètement.

Des conseils pratiques pour réduire les déchets plastiques dans les bureaux, les usines, les entrepôts et les points de vente au détail sont proposés ci-dessous :

- chercher à supprimer l'utilisation de plastiques à usage unique ; éviter les sacs, les pailles, les verres et les assiettes en plastique ; chercher à éviter l'utilisation d'emballages plastiques à usage unique de vos produits ;
- investir dans l'innovation et la conception de produits réutilisables ;
- développer ou utiliser uniquement des emballages réutilisables, recyclables ou compostables ;
- assurer une gestion des déchets plastiques efficace, en recyclant autant que possible ;
- retirer les microbilles contenues dans les produits ;
- encourager, inciter et sensibiliser les travailleurs et les fournisseurs.

Le PNUE a publié les impacts associés aux conséquences dommageables et durables de la crise de la pollution par les plastiques, notamment les microplastiques qui constituent une menace croissante pour la santé humaine et de la planète. La faune locale peut ingérer des microplastiques qui peuvent ainsi entrer dans la chaîne alimentaire humaine. Les microplastiques peuvent être inhalés dans l'air, ingérés dans l'eau et absorbés par la peau. On a trouvé des microplastiques dans divers organes humains.

Sources :

- [ONU Environnement, From Pollution to Solution \(De la pollution à la solution\)](#)
- [ONU Environnement, Notre planète étouffe sous les plastiques](#)
- [The Ocean is Everybody's Business, Significantly Reduce Plastic Waste \(L'océan est l'affaire de tous, réduisez considérablement les déchets plastiques\) \(2019\)](#)

- La hiérarchie des mesures d'atténuation s'applique tout particulièrement aux émissions carbone et devrait être intégrée aux politiques et aux procédures qui visent à les réduire.
- Adoptez une approche qui tient compte du cycle de vie pour garantir que vous prenez en compte l'ensemble des impacts potentiels de la gestion des déchets et des émissions (consultez le point **LGMS 23 Gestion environnementale**). Par exemple, si le remplacement des machines par des modèles plus efficaces peut permettre de réduire les émissions de GES, un flux de déchets sera également créé puisqu'il faut éliminer les anciennes machines.
- Si votre site comporte des déchets hérités du passé, vous devez :
 - rassembler les meilleures informations et registres disponibles concernant la nature de ces matériaux anciens, y compris leur emplacement, leur volume, leur date d'élimination et la nature des matériaux éliminés ;
 - effectuer une évaluation des risques afin de déterminer les impacts liés, par exemple, à la contamination du sol et des eaux souterraines, aux émissions de gaz de décharge, aux odeurs, aux lixiviats de surface, à l'aspect visuel et aux détritiques, etc. ;
 - mettre en place des contrôles en fonction du niveau de risque et de la législation en vigueur ou des normes prévalant dans le secteur. Dans certaines juridictions, il se peut qu'un permis soit nécessaire pour la gestion de ces déchets hérités du passé.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

- Gérez vos déchets dangereux avec le plus grand soin, car ils sont susceptibles de nuire aux personnes et à l'environnement. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples :
 - L'amiante : couramment utilisé comme matériau de construction dans les bâtiments anciens. Il peut présenter des risques pour la santé et l'environnement.
 - Les déchets radioactifs : si votre entreprise travaille avec des matériaux radioactifs, vous devez mettre en place des procédures pour les classer, les manipuler, les stocker et les éliminer correctement.
 - Les déchets médicaux : il peut s'agir de sang, de fluides corporels, d'objets tranchants ou d'autres matières infectieuses. Ils peuvent être éliminés par incinération ou dans un conteneur réglementaire en vue de leur collecte et de leur élimination par un transporteur de déchets agréé.
 - Les déchets électroniques : de nombreux pays disposent désormais de filières vous permettant de recycler les déchets électroniques. Les déchets électroniques comprennent les ordinateurs, les écrans et les téléviseurs, ainsi que les téléphones portables.
 - Les pneus : pour vous débarrasser des pneus, essayez de trouver des recycleurs agréés.
- Conservez des registres des déchets dangereux produits, de leur lieu d'élimination ainsi que des détails sur le transporteur. Dans la plupart des juridictions, les déchets transportés et les centres d'élimination des déchets nécessitent des permis et des autorisations spéciales en fonction de la nature des déchets dangereux.
- Si possible, quantifiez vos déchets et vos émissions. Cela inclut de déterminer vos émissions carbone (consultez l'Encadré « Calcul de mon empreinte carbone ») et de calculer les volumes des autres flux de déchets ^{3,4}.
- Envisagez d'engager des experts qualifiés afin qu'ils conduisent une évaluation personnalisée pour identifier et caractériser vos déchets et vos émissions, calculer vos coûts et vos responsabilités, développer des mesures et des cibles de performance et identifier les meilleures options pour améliorer votre gestion des déchets. De telles options peuvent inclure :
 - des mesures techniques, telles que des équipements de contrôle de la pollution ou des enceintes de protection ;
 - des contrôles opérationnels, y compris des procédures mieux définies ou des horaires d'exploitation limités ;
 - des contrôles de production, tels que la restriction et le contrôle de certains types de matériaux utilisés ;
 - des contrôles de gestion, y compris la supervision et des responsabilités clairement définies ;
 - des formations.
- Réfléchissez à des opportunités de sensibiliser les employés à la gestion responsable des déchets et d'encourager les employés à faire part d'inquiétudes concernant la gestion des déchets à la direction.
- Intégrez vos attentes en matière de gestion responsable des déchets à vos critères et documents de sélection des entrepreneurs, et conduisez des examens appropriés avant d'embaucher des entrepreneurs. Assurez-vous de :
 - procéder à un examen des licences détenus par le transporteur de déchets et le site d'élimination pour garantir qu'ils sont adaptés à la nature de vos déchets ;
 - conduire des audits périodiques.

3 ISO 14067:2018 Gaz à effet de serre – Empreinte carbone des produits – Exigences et lignes directrices pour la quantification (2018), <https://www.iso.org/fr/standard/71206.html>

4 ISO 14026:2017 Marquages et déclarations environnementaux – Principes, exigences et lignes directrices pour la communication des informations d'empreinte (2017), <https://www.iso.org/fr/standard/67401.html>

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

- Établissez une approche systématique de surveillance de vos déchets et de vos émissions pour assurer une amélioration continue dans le temps. Une telle approche doit être intégrée à votre système de gestion environnementale et peut inclure des efforts pour régulièrement :
 - recueillir des mesures quantitatives et qualitatives (à l'aide d'équipements calibrés et de méthodes définies) pour analyser les tendances de performance et appuyer les décisions de gestion ;
 - évaluer la conformité aux exigences réglementaires ;
 - gérer l'efficacité des contrôles des risques établis et
 - identifier les problèmes qui surviennent en lien avec les déchets et les émissions.

CONSEILS POUR LES PETITES ENTREPRISES

Si vous êtes une petite entreprise, considérez les actions simples suivantes pour réduire vos déchets et vos émissions :

- identifiez les déchets qui peuvent être recyclés ou réutilisés à faible coût ou gratuitement (par exemple, le métal, le verre et le papier) et installez des poubelles facilement accessibles et clairement étiquetées, cela peut réduire les coûts d'élimination ;
- installez des poubelles spécifiques correctement étiquetées pour les déchets dangereux (des collecteurs de déchets dangereux peuvent souvent les fournir). Cela peut éviter de mélanger les déchets dangereux et les déchets non dangereux et permettre de réduire le volume de déchets, ainsi que les coûts de manipulation et d'élimination ;
- si des services de recyclage ne sont pas disponibles car vous ne produisez que de petits volumes de déchets, envisagez de collaborer avec d'autres petites entreprises pour rassembler vos déchets ;
- incitez les travailleurs à échanger des idées et à discuter d'opportunités pour réduire les déchets et les émissions ;
- échangez avec des entreprises équivalentes et d'autres membres d'associations de l'industrie pour rassembler des idées sur la manière de réduire vos déchets et vos émissions pour un coût minimal, il est probable que quelqu'un d'autre aura rencontré la même difficulté et aura su trouver une solution simple.

GAZ À EFFET DE SERRE ET ÉNERGIE

LGMS 25.4 : ÉNERGIES RENOUVELABLES

Les membres doivent œuvrer pour l'utilisation des *énergies renouvelables* conformément aux cadres et aux objectifs nationaux et/ou à la législation nationale.

Actions à entreprendre :

- Identifiez tous les cadres, les objectifs et les législations en lien avec l'énergie propre applicables à vos opérations.
- Nommez un responsable chargé de suivre la législation en vigueur et de mettre en œuvre toutes les initiatives associées (en réponse à des cadres nationaux ou bien volontairement).
- Les producteurs de matériaux produits en laboratoire doivent s'assurer d'inclure toutes les émissions indirectes associées à leur utilisation d'énergie renouvelable dans leurs calculs et rapports sur les émissions de catégorie 3, y compris les pertes de transmission et de distribution, la maintenance, etc. (voir LGMS 25.7).

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

LGMS 25.5 ET 25.6 : GESTION DES GAZ À EFFET DE SERRE DE CATÉGORIE 1 ET DE CATÉGORIE 2

25,5. Le membre doit quantifier et documenter chaque année ses *émissions de gaz à effet de serre* de *catégorie 1* et de *catégorie 2*, ainsi que sa consommation d'énergie matérielle par source, et documenter les méthodes utilisées et les hypothèses associées.

25.6 Les membres dont les *émissions de gaz à effet de serre* et la consommation d'énergie sont importantes doivent :

- établir un plan triennal renouvelable pour les gaz à effet de serre et l'énergie comportant des objectifs de réduction annuels significatifs et réalisables et des possibilités d'amélioration de leurs *émissions de gaz à effet de serre* et de consommation d'énergie, par unité de matériau produit en laboratoire. Le plan et les objectifs doivent faire l'objet d'un réexamen chaque année.
- vérifier chaque année leurs *émissions de gaz à effet de serre*, leur consommation d'énergie et leurs objectifs de réduction en faisant appel à un expert externe compétent.
- communiquer *publiquement* chaque année leurs émissions de gaz à effet de serre de *catégorie 1* et de *catégorie 2* vérifiées de manière indépendante (en valeur absolue ou par unité de mesure de production de matériaux produits en laboratoire). Le rapport public doit également présenter l'état de réalisation des objectifs de réduction et les possibilités d'amélioration.

Actions à entreprendre⁵ :

- Désignez une équipe ou un cadre supérieur chargé de mettre globalement en œuvre le plan et le suivi des objectifs et de veiller à ce que ce plan soit réexaminé au moins une fois par an.
- Un rapport annuel et/ou un rapport de durabilité ou votre site web sont toutes des formes acceptables de divulguer publiquement ces informations, dans les limites prévues par la législation en vigueur.
- Pour les données relatives à l'énergie :
 - Une bonne pratique consiste à inclure dans les données sur la consommation d'énergie la référence et la quantification des vecteurs énergétiques spécifiques (par exemple, électricité, charbon, vapeur), ainsi que les valeurs associées de l'énergie transformée, dans les unités appropriées (par exemple, kWh, kg, GJ). Le cas échéant, d'autres informations sur les sources de l'électricité peuvent également être fournies.
 - Certains membres peuvent également contrôler les processus de transformation de l'énergie ainsi que l'utilisation de l'énergie (par exemple, la combustion de gaz pour produire de l'électricité ou de la chaleur et de l'électricité combinées, utilisées ensuite par les processus de production et/ou exportées). L'énergie transformée dans ces processus (par exemple, les m³ de gaz brûlé) peut être déclarée en plus de la consommation d'énergie du processus de production (par exemple, kWh) ou, en cas d'exportation, être exclue du rapport. Cela doit être clairement indiqué comme une hypothèse dans le rapport que vous rendez public.
- Pour les données relatives aux émissions de GES :
 - Vous devez quantifier vos émissions annuelles de catégorie 1 et de catégorie 2. Vous pouvez le faire à la fin de l'année de référence ou progressivement tout au long de l'année, par exemple tous les mois ou tous les trimestres.
 - La norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise du Protocole des gaz à effet de serre, ainsi que les guides et les outils de calcul associés, constituent la base qu'il est recommandé d'utiliser pour le calcul des émissions. Veuillez toutefois à respecter la législation en vigueur au niveau local en ce qui concerne les données et les déclarations relatives aux GES.

⁵ Le RJC reconnaît que les informations générales fournies dans cette section ont été extraites, résumées ou reproduites à partir d'informations élaborées par le Protocole des gaz à effet de serre, l'ISO et l'Aluminium Stewardship Initiative.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

- Vous pouvez également utiliser la norme ISO 14064-1 Gaz à effet de serre – Partie 1 : Spécifications et lignes directrices, au niveau des organismes, pour la quantification et la déclaration des émissions et des suppressions des gaz à effet de serre et ISO 14064-2 Gaz à effet de serre – Partie 2 : Spécifications et lignes directrices, au niveau des projets, pour la quantification, la surveillance et la rédaction de rapports sur les réductions d'émissions ou les accroissements de suppressions des gaz à effet de serre.
- N'oubliez pas de toujours indiquer les limites et les hypothèses utilisées pour comptabiliser vos émissions de GES afin de garantir la transparence totale des informations divulguées.
- Exclure des données divulguées publiquement certaines émissions de GES de catégorie 1 ou de catégorie 2 (ou équivalentes) relevant du Protocole des gaz à effet de serre constitue une mauvaise pratique. Il y a lieu de mentionner et d'expliquer les émissions de GES qui sont exclues. Par exemple, vous devez vous assurer que vous tenez compte des émissions de méthane provenant du processus de croissance par dépôt chimique en phase vapeur (CVD) et que vous en rendez compte.
- Pour déterminer les émissions de GES de catégorie 2 provenant de la consommation d'électricité, il convient de privilégier les données fournies par le fournisseur ou le producteur d'électricité (lorsqu'elles sont connues) plutôt que d'utiliser des facteurs d'émission de GES généraux ou moyens du réseau électrique local, régional ou national. Les émissions liées aux pertes de transmission et de distribution figurent dans les émissions de GES de catégorie 3 (catégorie 3 – activités liées aux combustibles et à l'énergie).
- Bien que les points LGMS 25.5 et 25.6 ne l'exigent pas dans ce cas, il est de bonne pratique d'inclure les émissions de GES de catégorie 3 lorsqu'elles sont jugées significatives. Sinon, vous devez envisager de déterminer quand vous avez l'intention d'inclure le suivi et les déclarations de vos émissions de catégorie 3.
 - Vous pouvez utiliser les protocoles et les lignes directrices du Protocole des gaz à effet de serre du WRI/ WBCSD afin de déterminer vos émissions de catégorie 3. Consultez également le point LGMS 25.7.
 - Lorsqu'il n'est pas possible de dresser un inventaire complet des émissions de catégorie 3, une analyse des lacunes ou une approche fondée sur les risques peut vous aider à déterminer les aspects sur lesquels vous devez axer vos efforts de mesure.
- En règle générale, vous devez considérer que les émissions sont significatives lorsqu'une source d'émission est supérieure à 5 % du total (catégorie 1 et catégorie 2, sauf si vous êtes un membre exerçant des activités de production de matériaux en laboratoire, auquel cas le total comprend la catégorie 1, la catégorie 2 et la catégorie 3) de l'inventaire des émissions de GES pour la catégorie 1 et la catégorie 2 et 10 % pour la catégorie 3. Il est important de reconnaître que, dans certaines juridictions, les seuils d'importance significative peuvent être précisés dans des régimes de déclaration réglementaires locaux.
- Les points de vue de vos parties intéressées ou des personnes ou groupes touchés peuvent également contribuer aux flux qui sont jugés significatifs, conformément à la modification de la norme ISO 14001 relative à l'action pour le climat mentionnée ci-dessus. Par exemple, du point de vue des émissions de carbone, les émissions liées aux déplacements professionnels des entreprises peuvent ne représenter qu'une contribution mineure à leurs émissions totales de GES, mais ces émissions liées aux déplacements peuvent susciter un intérêt particulier de la part de certaines parties prenantes externes qui y sont attentives.
- Vous devez envisager de vous dialoguer avec les acteurs de votre chaîne de valeur en ce qui concerne leurs émissions de carbone et la manière dont ils peuvent les réduire. En effet, cela pourrait en retour contribuer à réduire les vôtres.
- Les seuils d'importance significative des systèmes réglementaires ou autres peuvent également indiquer un total d'émissions minimum avant la divulgation publique des données relatives aux émissions. En vertu du point LGMS 25.5, les émissions doivent être divulguées publiquement quel que soit leur total. Il n'existe pas de seuil minimum de déclaration concernant les émissions totales que le membre génère.
- Les émissions de catégorie 3 doivent être déclarées pour les membres exerçant des activités de production de matériaux en laboratoire, conformément au point LGMS 25.7.
- Vous devez veiller à contrôler les objectifs et à assurer le suivi de leur état d'avancement. Vos rapports sur les émissions de gaz à effet de serre doivent mentionner les progrès réalisés en vue d'atteindre vos objectifs de réduction des émissions ainsi que les mesures correctives prises en cas d'écart par rapport à ces objectifs.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

- Il est nécessaire qu'une personne compétente (expert) procède à une vérification indépendante des données qui sont rendues publiques. Les activités de validation et de vérification nécessitent généralement une analyse et un examen de l'ensemble des inventaires d'émissions et des modèles énergétiques qui sous-tendent les mesures publiées :
 - Le vérificateur ne doit pas être le membre lui-même et il doit être en mesure de publier une évaluation objective et impartiale et d'appliquer des procédures de contrôle de la qualité pendant l'exercice de vérification.
 - Le vérificateur doit être en mesure de déterminer si les données présentées donnent une image exacte et raisonnable des émissions de GES dans l'ensemble de vos activités, pour la période de déclaration annuelle.
 - Un expert compétent (ou un groupe d'experts ayant des compétences avérées en matière de comptabilisation et de déclaration des émissions de GES) doit effectuer une vérification indépendante des données relatives à l'énergie et aux émissions de GES avant leur publication, conformément aux normes professionnelles et/ou en appliquant des processus de garantie systématiques, documentés et fondés sur des données probantes.
 - La vérification indépendante (garantie) des données relatives à l'énergie et aux émissions de GES peut s'inscrire dans d'autres systèmes de certification, tels que des audits de certification effectués par une tierce partie au titre de la norme ISO 50001 Management de l'énergie ou être réalisée conformément à la norme ISO 14065:2020 Principes généraux et exigences pour les organismes de validation et de vérification de l'information environnementale. Dans le cadre de systèmes nationaux ou régionaux d'échange de quotas d'émission, cette vérification indépendante peut suffire à satisfaire aux exigences de ce critère, s'il est possible d'apporter la preuve que les données elles-mêmes ont fait l'objet d'une vérification, et non pas seulement le système de gestion concerné.
 - Si le rapport annuel de durabilité que vous rendez public fait l'objet d'une vérification indépendante (ou d'une garantie) et que le périmètre de la garantie fournie par le vérificateur indépendant comprend les données relatives à l'énergie et aux émissions de GES requises par cette disposition, cela satisferait aux exigences de ladite disposition pour autant que le vérificateur soit dûment qualifié.
 - Le vérificateur doit être en mesure de fournir une déclaration écrite, qui peut être mise à la disposition du public, résumant le processus de vérification mis en œuvre et confirmant que les données présentées représentent de façon juste et précise les émissions de GES, au cours de la période de référence.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

CALCUL DE MON EMPREINTE CARBONE

De nombreuses entreprises font le choix de réduire leur empreinte carbone. Cependant, vous ne pouvez pas gérer ou neutraliser vos émissions de carbone si vous n'en connaissez pas le volume.

La norme ISO 14067:2018 relative à la quantification de l'empreinte carbone et la norme ISO 14026:2017 relative à la communication des informations d'empreinte carbone sont deux cadres utiles pour calculer votre empreinte carbone. Notez que la compensation ne doit pas être incluse dans le calcul de l'empreinte carbone, d'après la norme ISO 14067. De nombreux outils variés conçus pour les entreprises sont disponibles, notamment :

- Le calculateur de l'empreinte carbone de Carbon Trust pour les PME : www.carbontrust.com/resources/tools/carbon-footprint-calculator
- Le logiciel d'évaluation de l'empreinte carbone de Carbon Trust pour les grandes entreprises : www.carbontrust.com/client-services/advice/footprinting/carbon-footprint-software
- La calculatrice de bilan carbone : <https://calculator.carbonfootprint.com/calculator.aspx>

Ces outils nécessitent des niveaux d'information différents : plus vous renseignez d'informations, plus votre calcul est précis, et vous aurez ainsi moins de crédits à acheter.

Si vous souhaitez atteindre un bilan carbone neutre ou vous aligner sur le scénario d'un réchauffement de 1,5 degré Celsius, vous pouvez faire appel à des consultants pour vous aider. Ces experts passeront généralement en revue vos processus et vos mesures d'atténuation afin de s'assurer que vous réduisez votre empreinte le plus possible et que vous atteignez vos objectifs fondés sur la science. Si vous avez besoin d'acheter des crédits carbone pour atteindre vos objectifs de neutralité fondés sur la science pour les émissions résiduelles ou difficiles à réduire, vous devez acheter ces crédits auprès d'organismes accrédités qui les enregistrent de manière appropriée et respectent les normes reconnues au plan international concernant les crédits carbone et les compensations.

LGMS 25.7 : GES PROVENANT DES MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE

Outre les exigences énoncées aux points LGMS 25.5 et 25.6, les membres exerçant des *activités* de production de matériaux produits en laboratoire doivent :

- inclure les *émissions de gaz à effet de serre de catégorie 3* dans le cadre de leur quantification annuelle des gaz à effet de serre, lorsque ces informations sont facilement disponibles, et indiquer toutes les hypothèses utilisées.
- adopter les processus du Protocole des gaz à effet de serre pour entreprises (Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard) ou de la norme GRI 305 pour l'*établissement de rapports* sur les émissions afin de quantifier les *émissions de gaz à effet de serre* et les données relatives à la consommation d'énergie.
- fixer des objectifs de réduction et des possibilités d'amélioration compatibles avec l'accord de Paris au moyen d'une *approche fondée sur la science* ou une autre méthodologie *reconnue au plan international*.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

Actions à entreprendre⁶ :

- Les membres exerçant des activités de production de matériaux en laboratoire doivent également inclure les émissions de catégorie 3.
- Le Protocole des gaz à effet de serre a défini les émissions de catégorie 3 en amont et en aval. Elles sont présentées dans le Tableau 24 ci-dessous :

TABLEAU 24. CATÉGORIES DES ÉMISSIONS DE CATÉGORIE 3 EN AMONT ET EN AVAL DU PROTOCOLE DES GAZ À EFFET DE SERRE

Chaîne d'approvisionnement (en amont ou en aval)	Catégorie d'émission de GES de catégorie 3
Émissions de GES de catégorie 3 en amont	1. Biens et services achetés
	2. Biens d'équipement
	3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans la catégorie 1 ou la catégorie 2)
	4. Transport et distribution en amont
	5. Déchets générés par les opérations
	6. Voyages d'affaires
	7. Déplacements domicile-travail des salariés
	8. Actifs loués en amont
Émissions de GES de catégorie 3 en aval	9. Transport et distribution en aval
	10. Traitement des produits vendus
	11. Utilisation des produits vendus
	12. Traitement en fin de vie des produits vendus
	13. Actifs loués en aval
	14. Franchises
	15. Investissements

- Le calcul de vos émissions doit se fonder sur les éléments suivants :
 - La norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise du Protocole des gaz à effet de serre ainsi que les guides et les outils de calcul associés et/ou
 - GRI 305 : Émissions 2016 contiennent des informations que les membres peuvent utiliser pour déclarer les impacts liés à leurs émissions et la manière dont ils gèrent ces impacts. En particulier, les normes GRI 305-1 (catégorie 1), 305-2 (catégorie 2), 305-3 (catégorie 3), 305-4 (intensité), 305-5 (réduction), 302-1 (consommation d'énergie), 302-3 (intensité énergétique) et 302-4 (réduction de la consommation d'énergie).
 - Veillez à respecter la législation en vigueur au niveau local en ce qui concerne les données et les déclarations relatives aux GES.
- Lorsque vous définissez vos objectifs et les possibilités d'amélioration :
 - envisagez de recourir à l'initiative Science Based Targets (SBTi) qui fournit un cadre et des méthodologies susceptibles d'être utilisés par les membres exerçant des activités de production de matériaux en laboratoire ;
 - veillez à ce qu'ils soient compatibles avec le scénario de réchauffement de 1,5 degré Celsius du GIEC, tel que défini dans l'Accord de Paris du GIEC ;
 - ou utilisez d'autres normes crédibles et reconnues au plan international.
- Les objectifs doivent tenir compte des bonnes pratiques du secteur et des technologies disponibles.

⁶ Le RJC reconnaît que les informations générales fournies dans cette section ont été extraites, résumées ou reproduites à partir d'informations élaborées par le Protocole des gaz à effet de serre, l'ISO et l'Aluminium Stewardship Initiative.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

- vous pouvez utiliser des options de réduction de la pollution lorsque la viabilité commerciale, technique et logistique des autres options a été évaluée. N'oubliez pas que les options et les moyens d'archivage de vos objectifs doivent fait l'objet d'un réexamen et peuvent évoluer au fil du temps, en particulier avec les progrès technologiques.
- Les sources d'émission de faible importance (< 5 % de l'inventaire total) peuvent être exclues de vos objectifs et plans de réduction, mais elles peuvent être incluses à mesure que le plan est réexaminé et amélioré (et au fur et à mesure qu'elles gagnent en importance). La bonne pratique consiste à inclure toutes les émissions, indépendamment de leur importance et les membres doivent s'efforcer d'atteindre cet objectif.
- Dans le cadre de vos objectifs de réduction des émissions, vous pouvez envisager de réduire volontairement vos émissions en dehors de votre chaîne d'approvisionnement immédiate. Des conseils supplémentaires sont disponibles auprès de l'initiative Science Based Targets.

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Un responsable de la surveillance des déchets et des émissions de l'installation a-t-il été nommé ?
- Avez-vous identifié les flux de déchets et d'émissions significatifs pour toutes vos opérations ? Pouvez-vous justifier à l'auditeur la façon dont vous vous y êtes pris ?
- Avez-vous conduit une évaluation des risques pour identifier tous les déchets et les émissions significatifs ? Avez-vous établi des contrôles de ces déchets et émissions ?
- Connaissez-vous la législation en vigueur et vous conformez-vous à toutes les limites réglementaires ?
- Avez-vous quantifié vos déchets et vos émissions ?
- Avez-vous identifié des opportunités pour réduire les déchets et les émissions ?
- Pouvez-vous justifier les mesures que vous avez prises pour réduire, réutiliser, recycler ou valoriser les déchets et les émissions ?
- Disposez-vous d'une politique et de procédures pour gérer les déchets et les émissions significatifs, y compris une surveillance régulière ?
- Procédez-vous à un suivi et à une analyse des caractéristiques clés de vos déchets et de vos émissions afin d'identifier des tendances ? Utilisez-vous de telles informations afin de favoriser l'amélioration continue ?
- Pouvez-vous justifier d'une réduction des émissions de gaz à effet de serre et d'une diminution de la consommation énergétique ?
- Avez-vous rendu publiques vos émissions annuelles de GES ?
- Avez-vous fait vérifier par un expert qualifié les émissions que vous avez rendues publiques ?

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions

CONSEILS POUR LES PETITES ENTREPRISES

Même si l'empreinte d'une PME peut être faible pour ce qui est des GES, collectivement, les PME, qui représentent 90 % des entreprises dans le monde, peuvent contribuer de manière considérable à l'empreinte mondiale en matière de GES.

Vous pouvez déterminer votre empreinte carbone en suivant les lignes directrices du Protocole des gaz à effet de serre, mais il existe d'autres ressources pour les PME :

- Le guide de l'utilisateur pour les petites entreprises au Royaume-Uni : des conseils sur la manière de mesurer et de déclarer vos émissions de gaz à effet de serre <https://www.fsb.org.uk/resources-page/how-to-calculate-your-carbon-footprint-as-a-small-business.html>
- US EPA (Agence américaine de protection de l'environnement) Guide to Greenhouse Gas Management for Small Business & Low Emitters (Guide pour la gestion des gaz à effet de serre destiné aux petites entreprises et aux entreprises à faibles émissions) https://19january2021snapshot.epa.gov/climateleadership/guide-greenhouse-gas-management-small-business-low-emitters_.html
- The Carbon Trust SME Carbon Footprint (L'empreinte carbone des PME de Carbon Trust) <https://www.carbontrust.com/our-work-and-impact/guides-reports-and-tools/sme-carbon-footprint-calculator>

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

- [Convention de Bâle relative au contrôle des mouvements transfrontières des déchets dangereux et de leur élimination](#)
- [Projet de divulgation des émissions carbone \(Carbon Disclosure Project, CDP\)](#)
- [The CEO Water Mandate \(Mandat des dirigeants d'entreprise relatif à l'eau\), Corporate Water Disclosure Guidelines \(Lignes directrices sur la divulgation des informations sur l'eau par les entreprises\)](#)
- [The CEO Water Mandate \(Mandat des dirigeants d'entreprise relatif à l'eau\), Integrity in Water Stewardship Initiatives \(Initiatives pour l'intégrité dans l'intendance de l'eau\)](#)
- [Environment Protection Authority Victoria \(Office de protection de l'environnement de Victoria\), Waste Assessment \(Évaluation des déchets\)](#)
- [Initiative des rapports mondiaux \(Global Reporting Initiative, GRI\)](#)
- [Protocole des gaz à effet de serre](#)
- [ISO, La famille ISO 14000 – Management environnemental](#)
- [ISO, Catalogue de normes : série de normes ISO 14060 Gestion des gaz à effet de serre et du changement climatique et activités associées](#)
- [Environment Protection Agency \(Agence de protection de l'environnement\), Simplified Greenhouse Gas Emissions Calculator \(Calculateur simplifié des émissions de gaz à effet de serre\)](#)
- [Water Research Center \(Centre de recherche sur l'eau\), Monitoring the Quality of Surface Waters \(WQI Calculator\) \(Surveillance de la qualité des eaux de surface \(Calculateur de l'indice WQI\)\)](#)
- [World Economic Forum](#)
- [Zero Waste International Alliance \(Alliance internationale pour le zéro déchet\)](#)

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 25 Déchets et émissions



PUBLICATIONS

- [Union africaine, Convention de Bamako relative à l'interdiction d'importation en Afrique, au contrôle des mouvements transfrontières et à la gestion des déchets dangereux en Afrique \(1991\)](#)
- [Aluminium Stewardship Initiative, ASI Performance Standard - Guidance \(Norme de performance de l'ASI – Lignes directrices\) \(Version 3, mai 2022\)](#)
- [CEO Water Mandate \(Mandat des dirigeants d'entreprise relatif à l'eau\), Guidance for Companies on Respecting the Human Rights to Water & Sanitation \(Lignes directrices destinées aux entreprises relatives au respect du droit fondamental à l'eau et à l'assainissement\) \(2015\)](#)
- [CEO Water Mandate \(Mandat des dirigeants d'entreprise relatif à l'eau\), Water Stewardship Toolbox \(Boîte à outils pour l'intendance de l'eau\)](#)
- [Initiative des rapports mondiaux \(Global Reporting Initiative, GRI\) Norme GRI 305 relative aux émissions \(GRI 305 Emissions\)](#)
- [Protocole sur les gaz à effet de serre Norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise](#)
- [IFC, Norme de performance 3 : Utilisation rationnelle des ressources et prévention de la pollution \(2012\)](#)
- [IFRS S2 Climate-related Disclosures \(Norme IFRS S2 concernant les informations relatives au climat\)](#)
- [ISO 14026:2017 Marquages et déclarations environnementaux – Principes, exigences et lignes directrices pour la communication des informations d'empreinte \(2017\)](#)
- [ISO, 14046:2014 Management environnemental – Empreinte eau – Principes, exigences et lignes directrices \(2014\)](#)
- [ISO 14064-1 Gaz à effet de serre – Partie 1 : Spécifications et lignes directrices, au niveau des organismes, pour la quantification et la déclaration des émissions et des suppressions des gaz à effet de serre](#)
- [ISO 14064-2 Gaz à effet de serre – Partie 2 : Spécifications et lignes directrices, au niveau des projets, pour la quantification, la surveillance et la rédaction de rapports sur les réductions d'émissions ou les accroissements de suppressions des gaz à effet de serre](#)
- [ISO 14065 Principes généraux et exigences pour les organismes de validation et de vérification de l'information environnementale](#)
- [ISO 50001 Systèmes de management de l'énergie](#)

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres du RJC.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles		
	26.1	26.2	26.3
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

RESSOURCES NATURELLES

L'utilisation plus rationnelle des ressources naturelles est l'une des façons les plus efficaces de réduire les coûts de l'activité. Cela inclut une vaste gamme de mesures pour économiser l'énergie, l'eau et d'autres ressources qui peuvent être mises en œuvre dans les bâtiments et les installations, les processus de production et les produits finaux. Isoler les bâtiments, éteindre les lumières et l'équipement, mettre en place des mesures pour économiser l'eau et optimiser les processus garantissent une utilisation plus rationnelle des ressources naturelles.

Des mesures rationnelles seront intégrées à un plan de gestion environnementale général (consultez le point **LGMS 23 Gestion environnementale**) et incluront généralement des mesures pour économiser l'eau et l'énergie. Il est cependant important de retenir qu'il existe d'autres ressources de la terre, de l'air et de l'eau que les entreprises peuvent cibler pour améliorer l'efficacité et réduire l'impact environnemental, y compris les produits forestiers (papier, carton et bois) et le plastique (par exemple, les emballages).

Une utilisation inefficace des ressources naturelles non seulement a des impacts environnementaux, mais peut aussi avoir des incidences néfastes sur les droits humains. Par exemple, si les actions d'une entreprise entraînent la réduction de la disponibilité de l'eau, cela peut avoir des répercussions directes sur le droit à l'alimentation et à l'eau propre des communautés locales. Le Rapporteur spécial sur les droits humains et l'environnement des Nations Unies soutient qu'un environnement sécurisé, propre, sain et durable renforce un vaste ensemble de droits humains, y compris le droit à la vie, à la santé, à l'alimentation, à l'eau et à l'assainissement. Tandis que les liens entre les droits humains et l'environnement sont de plus en plus manifestes, un appel à une reconnaissance mondiale du droit à un environnement sécurisé et sain s'intensifie également.

Les mesures d'économie de l'énergie sont essentielles pour réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à une utilisation inefficace des énergies fossiles, qui sont un important facteur des changements climatiques. Les changements climatiques sont l'un des défis d'ampleur auxquels la planète fait face à l'heure actuelle et le point d'attention de l'Objectif de développement durable (ODD) n° 13 des Nations Unies. Toutes les entreprises doivent se soucier de réduire les facteurs responsables des changements climatiques, pas seulement les plus grandes d'entre elles (consultez le point **LGMS 25 Déchets et émissions** pour obtenir plus d'informations sur les émissions de carbone). Des efforts directs pour réduire la consommation d'énergie et les émissions peuvent être complétés par des méthodes indirectes, telles que :

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles

- des systèmes d'échange carbone ou des émissions, qui impliquent que les entreprises achètent et vendent des licences carbone dans le cadre d'un programme gouvernemental visant à réduire les émissions ;
- des systèmes de compensation qui impliquent que les entreprises investissent dans des projets environnementaux, tels que la plantation d'arbres, les énergies renouvelables, la conservation de l'énergie et la capture du méthane, pour contrebalancer leur propre empreinte carbone.

Consultez également les notes relatives à l'économie circulaire au point **LGMS 25 Déchets et émissions** qui repose sur l'utilisation rationnelle des ressources, y compris l'énergie, l'eau et le capital naturel.

EAU

L'eau est également une ressource fondamentale pour les populations et les écosystèmes, le droit à l'eau et à l'assainissement est reconnu comme un droit de l'Homme par la résolution des Nations Unies 64/292 de 2010. Comme le résume l'ODD n° 6 relatif à l'eau propre et à l'assainissement, « les pénuries d'eau ou la mauvaise qualité de celle-ci et le manque de sanitaires ont un impact négatif sur la sécurité alimentaire, sur les choix de vie et sur les chances en matière d'éducation pour les familles pauvres à travers le monde. À l'heure actuelle, plus de 2 milliards de personnes risquent d'avoir un accès réduit aux ressources en eau douce. » Les entreprises doivent donc s'assurer que leur utilisation en eau n'affecte pas directement ou indirectement les droits des populations dans les communautés où elles opèrent. Cette responsabilité relève du devoir de diligence en matière de droits humains tel que requis au point **LGMS 6.1b Droits humains**.

La gestion rationnelle de l'eau est un aspect important que les entreprises doivent prendre en considération, car les parties prenantes externes attendent d'elles qu'elles améliorent l'efficacité et la propreté de leurs opérations et de leurs chaînes d'approvisionnement et qu'elles contribuent à la gestion durable des ressources communes en eau douce. Une mauvaise gestion ou une surexploitation des ressources en eau peut avoir des effets néfastes sur l'environnement et nuire à la réputation des entreprises.

L'eau lie étroitement les entreprises aux communautés et aux paysages environnants, un soin particulier doit donc être apporté pour intégrer une approche tenant compte des bassins dans la gestion de l'eau.

Outre les impacts directs sur l'eau, les entreprises peuvent avoir des impacts environnementaux sur les écosystèmes et les espèces ainsi que des impacts sociaux et culturels en lien avec l'eau. De tels impacts peuvent avoir une grande portée dans des cas où le cadre gouvernemental relatif à l'eau est insuffisant et où l'entreprise utilise des volumes d'eau importants comparés aux bassins d'eau locaux.

L'intendance de l'eau dans ce contexte est une pratique commerciale responsable essentielle. Elle est définie comme « l'utilisation d'eau douce d'une manière équitable sur le plan social, durable sur le plan environnemental et avantageuse sur le plan économique, obtenue par un processus incluant les parties prenantes qui comprend des actions sur site et dans les bassins ».

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la plupart des mesures visant à réduire la consommation d'énergie et l'utilisation d'eau et d'autres ressources naturelles permettront d'économiser sur le long terme, en augmentant la rentabilité de l'entreprise. Réduire la consommation d'énergie doit être vu comme une opportunité de réduire l'impact environnemental tout en fournissant un avantage économique puissant.

CAPITAL NATUREL

Le capital naturel comprend les actifs naturels de la planète (sols, air, eau, flore et faune) et les services écosystémiques qui en découlent et qui assurent l'existence de l'homme. La productivité et l'économie mondiale reposent sur les biens et services écosystémiques issus du capital naturel.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles

En 2012, la Déclaration sur le capital naturel a vu le jour. Elle a formalisé un engagement en faveur de l'intégration des considérations relatives au capital naturel dans les rapports du secteur financier. Le PNUE a appelé les gouvernements du monde entier à créer un cadre visant à réglementer l'utilisation responsable du capital naturel. La proposition du PNUE comprend un cadre qui :

1. exige des entreprises qu'elles divulguent la nature de leur dépendance et de leur impact sur le capital naturel au moyen de rapports qualitatifs et quantitatifs transparents ;
2. utilise des mesures fiscales applicables en vue de décourager les entreprises d'éroder le capital naturel, tout en offrant des incitations à celles qui intègrent, valorisent et prennent en considération le capital naturel dans leur modèle d'entreprise ;
3. approuve et met en œuvre les accords internationaux, y compris, mais sans s'y limiter, ceux qui ont été conclus dans le cadre de la Convention sur la diversité biologique ;
4. donne l'exemple en exigeant que les dépenses et les marchés publics déclarent leur utilisation du capital naturel et, à terme, en rendent compte ;
5. utilise l'initiative WAVES (Wealth Accounting and Valuation of Ecosystem Services) de la Banque mondiale et encourage les gouvernements à y participer.

Selon la Convention sur la diversité biologique, le capital naturel correspond aux stocks mondiaux d'actifs naturels qui comprennent la géologie, les sols, l'air, l'eau et tous les êtres vivants. C'est de ce capital naturel que l'homme tire un large éventail de services, souvent appelés services écosystémiques, qui assurent l'existence de l'homme. Parmi les services écosystémiques les plus évidents figurent la nourriture, l'eau, les matières végétales utilisées comme combustibles, matériaux de construction et médicaments. Il existe également de nombreux services écosystémiques moins visibles, tels que la régulation du climat et les défenses naturelles contre les inondations assurées par les forêts, les milliards de tonnes de carbone stockées dans les tourbières ou la pollinisation des cultures par les insectes. Les services écosystémiques culturels, tels que l'inspiration tirée de la faune et de l'environnement naturel, sont encore moins visibles. Mal géré, le capital naturel devient non seulement un fardeau écologique, mais aussi un fardeau social et économique.

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

INITIATIVES INTERNATIONALES

Des efforts mondiaux pour lutter contre les changements climatiques et réguler l'utilisation de l'eau sont entrepris de plus en plus pour encourager et rendre obligatoire la gestion environnementale et la transparence des entreprises. Certaines des normes internationales les plus notables sont décrites ci-dessous. Le secteur est en rapide évolution et les entreprises doivent suivre de près les normes, les législations et les lignes directrices qui émergent pour assurer qu'elles savent ce qui est attendu d'elles.

Établie en 1994, la **Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques** (CCNUCC, <https://unfccc.int/fr>) a été ratifiée par 192 pays, son adhésion est donc quasiment universelle. Elle a été créée en tant que mécanisme d'exploration des moyens pour atténuer les changements climatiques et pour gérer leurs impacts inévitables. Le Protocole de Kyoto, légalement contraignant, complète la convention et oblige les pays signataires à réduire leurs émissions de GES.

L'**Accord de Paris de la CCNUCC** (<https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>) a été établi en 2015 en complément de la CCNUCC, afin de rassembler les pays pour lutter contre les changements climatiques et s'adapter à leurs effets. En particulier, l'accord vise à renforcer la réponse mondiale aux changements climatiques en maintenant l'augmentation de la température de la planète en dessous de 2 degrés Celsius par rapport aux niveaux pré-industriels (et en s'efforçant de la maintenir en dessous de 1,5 degré Celsius). L'accord vise également à renforcer la capacité des pays à gérer les impacts des changements climatiques, en aidant tout particulièrement les pays à bas et à moyen revenu.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles

Pour garantir que les pays atteignent les objectifs ambitieux fixés par l'Accord de Paris, la communauté mondiale devra développer les flux financiers appropriés, un nouveau cadre de technologies et des cadres de renforcement de la transparence et des compétences.

Les **Normes de performance environnementale et sociale de la Société financière internationale (IFC)** (« Normes de performance d'IFC », www.ifc.org/performancestandards) définissent les responsabilités des clients d'IFC relatives à la gestion des risques environnementaux et sociaux. Il s'agit d'une référence mondiale des bonnes pratiques qui inclut huit normes, dont :

- la Norme de performance 3, Utilisation rationnelle des ressources et prévention de la pollution, qui fournit des exigences détaillées et des lignes directrices associées pour les projets de développement majeurs afin de promouvoir une utilisation plus durable des ressources, y compris de l'énergie et de l'eau, et de réduire les émissions de GES liées aux projets.

En particulier, la Norme de performance 3 requiert des entreprises qu'elles intègrent des pratiques et des technologies qui promeuvent l'efficacité énergétique, l'utilisation durable de ressources comme l'énergie et l'eau et la réduction des émissions de GES. Le rapport coût-efficacité d'une mesure est déterminé en fonction des coûts en capital, des coûts opérationnels et des avantages financiers considérés pour l'intégralité de sa durée d'application. Une mesure est considérée comme étant rentable si on prévoit qu'elle fournit un retour sur investissement du risque au moins comparable au projet en lui-même.

En 1998, la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies a adopté la Convention sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement, aussi connue sous le nom de **Convention d'Aarhus** (<https://unece.org/environment-policy/public-participation/access-to-information>). Elle établit plusieurs droits du public en matière d'environnement, y compris :

- le droit de chacun d'avoir accès aux informations environnementales détenues par les autorités publiques ;
- le droit des parties prenantes, y compris les organisations non gouvernementales et le public, de commenter des propositions de projets, de plans et de programmes liés à ou affectant l'environnement (et le droit des décisionnaires de prendre en compte de tels commentaires) ;
- le droit de chacun de remettre en cause les décisions publiques par des recours judiciaires ou administratifs si de telles décisions ont été prises en violation de la législation environnementale ou des droits 1 et 2.

Les droits établis dans cette convention sont particulièrement pertinents pour les utilisateurs de ressources naturelles qui sont susceptibles d'avoir des impacts significatifs au niveau local.

Mené par les PDG, le **Mandat des dirigeants d'entreprise relatif à l'eau** (CEO Water Mandate, <https://ceowatermandate.org>) partage les bonnes pratiques et les pratiques émergentes et permet des partenariats entre plusieurs parties prenantes pour relever les défis liés à la pénurie, à la qualité et à la gouvernance de l'eau, à l'accès à l'eau et à l'assainissement. L'initiative facilite les actions collectives significatives pour améliorer les conditions dans les bassins de rivière à risque partout dans le monde.

La **Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification** (CLD) (<https://www.unccd.int/>) encourage les pratiques qui évitent, réduisent et inversent la dégradation des terres et cherche à réaliser les ambitions de l'objectif de développement durable n° 15 et à parvenir à la neutralité en matière de dégradation des terres. Il s'agit notamment de travaux ciblés concernant la gestion durable des terres, la restauration et la neutralité en matière de dégradation des terres.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles

LES INVESTISSEURS SE CONCENTRENT SUR LA DIVULGATION EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

La communauté des investisseurs commence à prendre des décisions financières qui incluent la considération de tous les facteurs matériels tels que les risques et les opportunités liés au climat et à l'eau. Certains appellent à une divulgation et à des rapports plus étendus pour encourager les entreprises à définir et à atteindre des objectifs de durabilité qui permettent de réduire leur consommation de ressources naturelles et de promouvoir des pratiques plus durables et respectueuses de l'environnement.

L'**IFRS (International Financial Reporting Standards)** (anciennement Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat ou TCFD) a repris les travaux du TCFD en 2003, avec pour objectif d'assurer le suivi de l'évolution de la publication d'informations liées au climat par les entreprises. La norme IFRS comporte deux éléments : l'IFRS S1 relative aux obligations générales en matière d'informations financières liées à la durabilité et l'IFRS S2, qui définit des exigences supplémentaires qui se rapportent spécifiquement aux risques et opportunités liés au climat. Les recommandations du TCFD constituent un bon point de départ pour les entreprises qui passent à l'utilisation des normes de l'ISSB.

Le **CDP** (anciennement Projet de divulgation des émissions carbone, Carbon Disclosure Project, www.cdp.net) gère un système de déclaration des données environnementales par les entreprises (en particulier les données liées aux changements climatiques, à la sécurité de l'eau et aux forêts) et utilise les données pour élaborer des analyses à destination des investisseurs. Par l'intermédiaire de ses questionnaires, le CDP recense des informations sur les risques et les opportunités liés au climat et à l'eau auprès des plus grandes entreprises mondiales et leur attribue une note. Le CDP a intégré les recommandations du TCFD dans ses questionnaires sectoriels sur les changements climatiques de 2018. Les entreprises, en particulier les plus grosses entreprises cotées en Bourse, sont encouragées à les examiner et à comprendre les attentes grandissantes de la communauté financière en matière de divulgation.

LÉGISLATION NATIONALE

Les gouvernements nationaux et régionaux établissent souvent des réglementations, des lignes directrices et des objectifs pour l'industrie visant à favoriser l'efficacité de la gestion de l'eau et de l'énergie. Au titre de la CCNUCC, les gouvernements doivent lancer des stratégies nationales de réduction des émissions de GES. De telles stratégies peuvent inclure de fixer des objectifs nationaux de réduction des émissions, ainsi que de développer une législation spécifique relative à l'utilisation des ressources.

Certains pays obligent également les entreprises à divulguer certaines informations sur la façon dont elles opèrent et répondent aux défis sociaux et environnementaux. Par exemple, la directive de l'Union européenne 2014/95/UE, qui modifie la directive comptable 2013/34/UE, requiert des entreprises qu'elles incluent des déclarations non financières dans leurs rapports annuels à partir de 2018.

Le domaine étant en rapide évolution, il est important d'être à jour avec les exigences légales et les incitations commerciales relatives à l'utilisation de l'énergie et des ressources et à leur divulgation.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 26.1 : RESSOURCES

26.1 Conformément à l'approche requise pour le point LGMS 23 (Gestion environnementale), les membres doivent :

- identifier les *ressources naturelles importantes*, y compris l'eau et les terres, utilisées dans le cadre de leur activité et chercher à les gérer de façon efficace.
- contrôler l'utilisation de ces ressources et établir des initiatives visant à les réduire et à en améliorer l'efficacité.

Actions à entreprendre :

- L'un des arguments les plus solides en faveur de l'adoption de mesures d'efficacité énergétique est que dans la plupart des cas, vous pouvez facilement prévoir, mesurer et calculer les avantages pour votre entreprise. De la même manière, vous pouvez faire des économies conséquentes en utilisant et en traitant l'eau de manière plus efficace.
- Suivez les quatre étapes ci-dessous pour vous aider à calculer et à améliorer votre utilisation de l'eau et de l'énergie, ainsi que votre utilisation d'autres ressources naturelles, comme les produits forestiers et le plastique.
- Identifiez les autres ressources naturelles significatives que vous utilisez dans le cadre de votre évaluation des risques environnementaux au titre du point **LGMS 23.1 Gestion environnementale**. Pour cela, vous pouvez :
 - lister les ressources naturelles utilisées au cours de votre activité et identifier leurs sources ; par exemple, établissez quelles quantités de bois et de plastique vous utilisez et d'où ces matériaux proviennent ;
 - identifier l'utilisation des ressources significatives. Dans ce contexte, certains facteurs permettront de déterminer si la ressource est significative :
 - la ressource n'est pas renouvelable ;
 - la ressource est rare dans la nature, en particulier dans la région dans laquelle vous opérez. Par exemple, l'eau peut être rare dans les régions arides dans lesquelles des utilisateurs finaux sont en concurrence (par exemple des groupes démunis ou vulnérables) pour la même source d'eau ;
 - de grands volumes de la ressource vous sont nécessaires ou
 - son utilisation présente un risque élevé d'impacts néfastes sur l'environnement, tels que le changement climatique, la contamination à long terme ou généralisée, la dégradation de la qualité de l'air ou la dégradation des terres.
- Le terme « significatif » peut être subjectif en fonction de vos procédures internes d'évaluation des risques et doit toujours être cohérent avec vos engagements et politiques en matière d'environnement. Par exemple, une petite entreprise peut disposer d'une politique environnementale dans laquelle elle s'engage à réduire le plus possible sa consommation d'eau. Dans ce cas, la façon dont l'eau est utilisée, même si les volumes sont faibles par rapport à une grande installation, peut toujours être importante ou significative pour cette entreprise.
- Les entreprises de plus grande envergure, dont les processus sont plus complexes, sont susceptibles d'avoir des besoins significatifs de consommation de la ressource en ce qui concerne les quantités, les impacts ou la dangerosité, voire les coûts.
- Les points de vue des parties intéressées peuvent également contribuer aux volumes qui sont jugés significatifs.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles

- Vous devez procéder à une évaluation des risques afin de déterminer si vous utilisez des ressources naturelles significatives.
 - Votre évaluation des risques doit tenir compte des risques non intentionnels qui sont pourtant liés à l'utilisation de ces ressources. Par exemple, l'abattage d'arbres ou la perturbation des sols naturels nuit non seulement à l'habitat local, mais peut également contribuer aux risques liés au changement climatique et à vos émissions de gaz à effet de serre.
- Les preuves de votre processus d'évaluation des risques et les résultats, y compris les hypothèses et les facteurs contributifs utilisés pour déterminer le niveau d'importance des risques, doivent être documentés et mis à la disposition des auditeurs RJC.

Étape 1. Identifier

- Examinez vos opérations pour identifier votre utilisation en énergie, en eau et en d'autres ressources naturelles en fonction de la source, de la qualité et de la quantité.
- Si possible, surveillez votre consommation (en la mesurant par exemple) pour identifier les opportunités d'initiatives visant à favoriser l'efficacité de votre activité. Si vous disposez d'un lieu de travail vaste, ou si vous avez recours à des processus qui requièrent d'importantes quantités d'eau et d'énergie :
 - nommez un responsable de votre système de gestion de l'énergie et de l'eau ;
 - envisagez de définir des objectifs d'amélioration de l'efficacité ;
 - utilisez des analyses techniques appropriées à la nature de votre activité pour identifier les améliorations de l'efficacité potentielles ;
 - envisagez d'avoir recours à des services d'audit par des experts qualifiés pour obtenir des évaluations écrites détaillées de votre utilisation d'eau et d'énergie afin d'identifier les améliorations de l'efficacité potentielles ;
 - appuyez-vous sur les services d'informations et de conseils proposés par les fournisseurs de services publics et les agences publiques, si disponible et approprié.
- Si la surveillance n'est pas pratique (par exemple, parce que votre lieu de travail est petit dans un bâtiment dont les compteurs ne sont pas séparés), vous pouvez trouver d'autres moyens d'améliorer l'efficacité de votre utilisation d'eau et d'énergie (consultez la Figure 25).

ÉTAPE 2. HIÉRARCHISER

- Une fois que vous avez identifié les opportunités de réduction de la consommation ou d'augmentation de l'efficacité, hiérarchisez-les en fonction des coûts, des économies et du degré de certitude. Notez que :
 - en règle générale, vous devriez mettre en œuvre des initiatives qui génèrent un retour financier positif, à moins d'avoir identifié d'autres risques ;
 - vous pouvez procéder à de simples calculs de récupération de l'investissement (combien de temps serait nécessaire pour récupérer le coût d'une initiative visant l'efficacité par la réduction de la consommation) pour quantifier les avantages de chaque initiative ;
 - vous devriez également prendre en compte les émissions de GES et réfléchir aux impacts sur ces émissions d'une utilisation énergétique efficace pour toute la durée de vie de chaque produit, projet ou processus (consultez le point **LGMS 25 Déchets et émissions**).

Étape 3. Mettre en œuvre

- Adoptez des solutions faisables et rentables sur le plan technique et le plan financier.
- Vous n'avez pas nécessairement besoin d'investir énormément d'argent pour procéder à des améliorations de l'efficacité significatives. Simplement rappeler aux travailleurs d'éteindre les équipements lorsqu'ils ne les utilisent pas peut faire la différence (consultez la Figure 25).
- Envisagez d'utiliser des objectifs en interne pour favoriser les améliorations de performance.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles

FIGURE 25. EXEMPLES DE MESURES SIMPLES POUR AUGMENTER L'EFFICACITÉ QUE LES ENTREPRISES PEUVENT METTRE EN ŒUVRE AFIN DE RÉDUIRE LEUR UTILISATION D'EAU ET D'ÉNERGIE

 ÉCONOMIES D'ÉNERGIE • Installez un éclairage efficace • Installez une minuterie sur les systèmes de chauffage et de climatisation • Entretenez régulièrement les équipements • Utilisez des appareils économes en énergie • Optimisez les équipements et les processus • Éteignez les lumières et les équipements lorsqu'ils ne sont pas utilisés • Isolez les bâtiments • Réduisez le plus possible l'utilisation de l'eau chaude • Captez et récupérez la chaleur perdue	 ÉCONOMIES D'EAU • Réparez les robinets qui gouttent et les tuyaux qui fuient • Installez des accessoires permettant de faire des économies d'eau (demandez des conseils aux autorités locales responsables de l'eau) • Envisagez de traiter l'eau pour la réutiliser • Utilisez si possible des techniques qui n'utilisent pas d'eau (par exemple, pour nettoyer et transporter les matériaux) • Évitez d'utiliser de l'eau potable à des fins autres que la boisson • Calculez le volume d'eau minimum dont vous avez besoin pour l'optimiser si possible
--	---

Étape 4. Examiner

- Demandez aux membres de la direction de régulièrement examiner la consommation en eau et en énergie de l'entreprise afin d'évaluer les progrès au regard des objectifs d'efficacité et d'identifier les économies réalisées.
- Établissez des rapports de votre utilisation d'eau et d'énergie conformément au point **LGMS 3 Établissement de rapports**.

LGMS 26.2 : INTENDANCE DE L'EAU

Les membres exerçant des impacts néfastes *significatifs* sur les ressources en eau doivent :

- appliquer une gouvernance de l'eau solide et transparente, y compris des politiques, des *procédures* et une répartition claire des responsabilités en vue de protéger les ressources en eau et les écosystèmes.
- gérer efficacement l'eau dans les installations à l'aide d'un bilan hydrique et de données de suivi de la qualité de l'eau, en tenant compte des impacts cumulatifs et *historiques* ; et mettre en œuvre des actions visant à atténuer les impacts néfastes *significatifs* sur la quantité d'eau, la qualité de l'eau et les utilisations actuelles et potentielles de l'eau.
- identifier les *parties prenantes*, y compris les utilisateurs d'eau et les *titulaires de droits* sur l'eau qui peuvent potentiellement impacter ou être impactées par ces pratiques de gestion de l'eau.
- s'engager et collaborer avec ces *parties prenantes* pour convenir de pratiques durables dès la captation d'eau (le cas échéant). Lorsqu'il n'est pas possible de parvenir à une utilisation responsable et durable de l'eau, le membre doit mettre en œuvre des pratiques qui évitent ou réduisent le plus possible les impacts néfastes *significatifs* et faire vérifier ces pratiques par un organisme indépendant.
- rendre compte *publiquement* chaque année des prélèvements d'eau et de l'utilisation rationnelle de l'eau dans l'entreprise, y compris les résultats au titre du point LGMS 26.2a-c, conformément au point LGMS 3 (Établissement de rapports).

Actions à entreprendre :

- Vous devez disposer de systèmes solides de gestion (ou de gouvernance) de l'eau qui intègrent les parties prenantes et qui sont transparents et efficaces. Pour ce faire, vous devez :
 - créer une politique de gestion de l'eau et établir des procédures pour la mettre en œuvre ;
 - définir des responsabilités claires pour toutes les parties prenantes internes et externes ayant un rôle potentiel à jouer pour soutenir la politique, et communiquer la politique, les procédures et les responsabilités à toutes les parties impliquées ;

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles

- identifier les sources de prélèvement d'eau et les masses d'eau réceptrices pour ce qui est des déchets et de la contamination potentielle. Il peut s'agir d'eau de surface ou d'eau souterraine ;
- comprendre qui peut être affecté par votre utilisation de l'eau et inversement et mettre en œuvre une stratégie d'engagement efficace avec ces parties prenantes ; les parties prenantes peuvent inclure les utilisateurs de l'eau, les titulaires de droits relatifs à l'eau, les communautés en aval ou touchées d'une autre façon par les prélèvements d'eau ou la contamination (qu'il s'agisse d'eau de surface ou d'eau souterraine), les régulateurs gouvernementaux, d'autres acteurs engagés dans des travaux liés à la gestion de l'eau au niveau local ou régional et d'autres acteurs qui peuvent avoir une incidence sur votre approche de la gestion de l'eau, être affectés par cette approche ou avoir un intérêt la concernant.
- Conformément au point 26.1, les impacts néfastes significatifs dépendront de plusieurs facteurs, dont la localisation de vos opérations, les quantités d'eau requises, l'environnement récepteur des eaux usées ou les utilisations concurrentes de l'eau, y compris les écosystèmes et les communautés dépendants de l'eau. Parmi les exemples d'impacts néfastes significatifs liés à l'eau peuvent figurer (sans s'y limiter) :
 - une situation dans laquelle les opérations de votre entreprise consomment de grands volumes d'eau douce proportionnellement aux ressources en eau disponibles, en particulier dans les environnements soumis à un stress hydrique ;
 - un cas où une masse d'eau, par exemple un écosystème dépendant des eaux souterraines, est affectée ou contaminée par des émissions provenant de vos opérations.
- Certains producteurs de matériaux produits en laboratoire, en fonction de la technologie et de la méthode de production, peuvent utiliser des quantités importantes d'eau, par exemple pour le refroidissement. Pour déterminer le niveau d'impact, vous devez tenir compte à la fois de la quantité d'eau utilisée, de sa source et de l'impact de toute autre méthode permettant d'obtenir le même résultat.
- Lorsque vous réfléchissez à la zone affectée par vos activités qui ont une incidence sur l'eau, prenez en considération les bassins locaux et, le cas échéant, des zones géographiques plus régionales.
- Examinez l'impact de l'eau sur la biodiversité et les services écosystémiques.
 - Communiquez publiquement vos efforts de gestion de l'eau par l'intermédiaire de rapports annuels, de rapports de durabilité ou d'autres formes de divulgation légalement requises – consultez le point **LGMS 3 Établissement de rapports** pour accéder à des ressources supplémentaires concernant la divulgation publique et l'établissement de rapports.
- Les défis liés à l'eau dans des bassins spécifiques sont communs à tous les pays, les secteurs et les communautés sur place. Les relever nécessite la collaboration et l'action concertée de toutes les parties, y compris le gouvernement, la société civile, les entreprises et les communautés locales. Cela signifie que pour pouvoir utiliser l'eau de manière durable, vous devez collaborer avec toutes les parties prenantes qui sont susceptibles d'influencer ou d'être affectées par votre utilisation et votre évacuation de l'eau, de même que collaborer avec les gouvernements, les autorités locales et les autres organismes qui peuvent contribuer à élaborer une réglementation efficace de la gestion intégrée des ressources en eau.
- Il est important d'assurer une gestion efficace de l'eau lorsqu'il a été déterminé qu'elle représente une tâche conséquente qui nécessite l'adoption d'un plan de gestion au niveau du site, en équilibrant les ressources en eau sur le long terme, qui tient compte du flux d'eau entrant, du flux d'eau sortant et du flux d'eau dans vos opérations et qui précise les quantités et la qualité. Équilibrer les ressources en eau vous permet de hiérarchiser vos efforts d'efficacité, mais il faut vous appuyer sur d'autres outils techniques, comme des organigrammes opérationnels et des diagrammes de circuits de l'eau sur site.
 - Le bilan hydrique d'un site se compose de trois éléments principaux : les prélèvements d'eau, les évacuations d'eau et la consommation d'eau.
 - En termes généraux, le volume de prélèvement = volume d'évacuation + volume de consommation + toute modification du volume de stockage de l'eau sur le site.
 - Si des données météorologiques sont disponibles, envisagez d'intégrer l'évaporation dans le bilan hydrique, en particulier en présence de grandes masses d'eau à usage industriel.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles

- Lors du calcul des volumes de prélèvement, d'utilisation et d'évacuation, tenez compte de tous les types (eau douce, saumure, eau potable, eau recyclée, etc.) et de toutes les sources (océan, lacs, rivières, approvisionnement municipal, eaux souterraines, stations d'épuration, etc.) provenant ou à destination des eaux de surface ou souterraines, ainsi que des égouts et des collecteurs d'eaux pluviales qui se déversent dans les rivières, les océans, les lacs, les zones humides, les installations d'épuration ou les eaux souterraines.
- Pensez à inclure des détournements des eaux dans votre évaluation des risques : bien que vous ne puissiez pas directement gérer ou utiliser les eaux détournées, elles peuvent malgré tout présenter des risques pour vos opérations et pour le bassin.
- La distinction entre le prélèvement direct d'eau dans une zone de captage ou dans des aquifères et les réseaux publics d'approvisionnement en eau contrôlés par une entreprise publique est utile pour évaluer les risques et les opportunités liés à l'eau.
- Pour chaque nouveau projet (ou changement significatif de projets en cours), évaluez les impacts sur l'eau potentiels dans la zone du bassin par des évaluations des impacts environnementaux et sociaux qui comprennent des processus de consultation des parties prenantes.
- Pensez à évaluer les dépendances à l'eau et les seuils environnementaux ; les bassins pouvant avoir de nombreux utilisateurs, assurez-vous que vous considérez aussi les impacts cumulés.
- Des sources telles que les lignes directrices de l'ICMM pour l'établissement de rapports sur l'eau, la boîte à outils Lean & Water de l'EPA (l'agence américaine de protection de l'environnement) ou la norme GRI 303 Eau et effluents peuvent être utilisées pour établir des mesures significatives de l'eau afin d'évaluer les performances liées à l'eau sur votre site. Avec ces mesures :
 - rassemblez des données simples et cohérentes sur les prélèvements, les évacuations, la consommation et l'efficacité de l'eau sur chaque site ;
 - compilez les données internes en un ensemble de données pour toute l'entreprise ;
 - utilisez-les pour alimenter les systèmes de rapports externes formels tels que le Mandat des dirigeants d'entreprise relatif à l'eau (CEO Water Mandate), le Projet de divulgation sur l'eau (CDP Water) et l'Initiative des rapports mondiaux (Global Reporting Initiative, GRI).
- Les classements des pays et des bassins fluviaux de l'Institut des ressources mondiales (World Resources Institute, WRI) ont identifié et évalué le risque de pénurie d'eau sur la base de 180 pays et de plus de 100 bassins spécifiques. Le fait que l'entité soit située dans une région déficitaire en eau peut constituer un élément important pour évaluer les risques liés à l'eau.
- Il est possible d'utiliser d'autres outils et ressources :
 - Alliance for Water Stewardship (Alliance pour l'intendance de l'eau) – International Water Stewardship Standard (Norme internationale pour l'intendance de l'eau)
 - Pour les installations hydroélectriques situées dans la zone d'influence, le Protocole d'évaluation de la durabilité de l'hydroélectricité peut s'avérer utile
 - ISO 14046:2014 Management environnemental – Empreinte eau – Principes, exigences et lignes directrices
 - Filtre du WWF pour les risques liés à l'eau et guide des objectifs contextuels pour l'eau du WWF

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles

LGMS 26.3 : CAPITAL NATUREL – TERRES ET SOLS

Les membres exerçant des impacts néfastes *significatifs* sur le *capital naturel*, provenant des ressources en terres et en sols ou attribuables à celles-ci doivent :

- appliquer une gouvernance solide et transparente en matière de gestion des terres, y compris des politiques, des *procédures* et une répartition claire des responsabilités pour le *capital naturel* provenant des ressources en terres et en sols ou attribuables à celles-ci ;
- gérer efficacement la contamination des terres, y compris l'érosion et la dégradation des sols dans les installations, en utilisant les données relatives à la caractérisation et à l'évaluation de l'état des sols et à la surveillance des sols, tout en tenant compte des impacts cumulatifs et *historiques* ; et mettre en œuvre des actions visant à atténuer les impacts néfastes *significatifs* sur les terres et les sols et sur les utilisations actuelles et potentielles des terres.
- identifier les *parties prenantes*, y compris les utilisateurs des terres et les *titulaires de droits fonciers*, qui peuvent potentiellement impacter ou être impactées par les pratiques de gestion des terres actuelles ou *historiques* des membres.
- s'engager et collaborer avec les *parties prenantes* concernées (identifiées au point 26.3c) pour créer, s'accorder sur et atteindre une utilisation responsable et durable des terres pour des utilisations futures potentielles. Lorsqu'il n'est pas possible de parvenir à une gestion responsable et durable des terres, le membre doit mettre en œuvre des pratiques qui évitent ou réduisent le plus possible les impacts néfastes *significatifs* et faire vérifier ces pratiques par un organisme indépendant.
- rendre compte *publiquement* chaque année des pratiques de gestion des terres et des sols de l'entreprise, y compris les résultats issus du point LGMS 26.3a-c, conformément au point LGMS 3 (Établissement de rapports).

Actions à entreprendre :

- Aux fins du point LGMS 26.3, le capital naturel peut être considéré comme les terres et les sols.
- Lorsque vous avez constaté que vos opérations ont des impacts néfastes significatifs sur le capital naturel en raison de l'utilisation des terres et des sols, vous devez instaurer des systèmes solides (comme pour l'intendance de l'eau au point LGMS 26.2). Ces systèmes doivent être mis en place pour assurer la gestion (ou la gouvernance) du capital naturel qui intègre les parties prenantes et qui est transparent et efficace. Pour vous y aider, assurez-vous de :
 - créer une politique relative au capital naturel et d'établir des procédures pour la mettre en œuvre ;
 - définir des responsabilités claires pour toutes les parties prenantes internes et externes ayant un rôle potentiel à jouer pour soutenir la politique, et communiquer la politique, les procédures et les responsabilités à toutes les parties impliquées ;
 - identifier les utilisations des terres et des sols et leurs liens avec la biodiversité et les services écosystémiques, y compris les communautés locales ;
 - comprendre qui peut être affecté par l'utilisation de vos terres et sols et mettre en œuvre une stratégie d'engagement efficace avec ces parties prenantes. Parmi les parties prenantes peuvent figurer les utilisateurs des terres, les titulaires de droits fonciers, les communautés touchées par la contamination ou la dégradation des terres, les régulateurs gouvernementaux au niveau local ou régional et d'autres acteurs qui peuvent avoir une incidence sur vos pratiques de gestion des terres, être affectés par cette approche ou avoir un intérêt la concernant.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles

- Conformément au point 26.1, les impacts néfastes significatifs dépendront de plusieurs facteurs, dont la localisation de vos opérations, la surface des terres requise, utilisée ou affectée, ainsi que les utilisations concurrentes des sols et des terres, y compris les écosystèmes et les communautés dépendants. Parmi les exemples d'impacts néfastes significatifs liés au capital naturel peuvent figurer (sans s'y limiter) :
 - une situation dans laquelle les opérations de votre entreprise déplacent l'accès à des terres utilisées par des communautés locales ou autochtones ;
 - un cas où vos opérations génèrent des déchets dangereux qui contaminent des terres utilisées à des fins agricoles ou entraînent une perte d'habitat pour la biodiversité.
- Examinez la façon dont les impacts sur les terres et les sols influent sur la biodiversité et les services écosystémiques.
- Communiquez publiquement vos efforts de gestion des terres par l'intermédiaire de rapports annuels, de rapports de durabilité ou d'autres formes de divulgation légalement requises.
- Pour chaque nouveau projet (ou changement significatif de projets en cours), évaluez les impacts potentiels sur les terres dans la zone par des évaluations des impacts environnementaux et sociaux qui comprennent des processus de consultation des parties prenantes.
- N'oubliez pas de prendre en considération les impacts cumulatifs.
- Il est possible d'utiliser des outils et ressources :
 - Accounting for Nature
 - British Standard's BS 8632 : Natural Capital Accounting for Organisations – Specification (Comptabilisation du capital naturel pour les organisations – Spécifications)
 - Capitals Coalition, Natural Capital Protocol (Protocole relatif au capital naturel)
 - Manuel du CSIRO sur le capital naturel
 - Science Based Targets Network, Objectifs fondés sur la science relatifs à la nature (Science Based Targets for Nature, SBTN)
 - Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives à la nature, Classement mondial de la biodiversité (Global Biodiversity Score, GBS)
 - Système de comptabilité économique et environnementale des Nations Unies 2023 (cadre central)

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Surveillez-vous votre utilisation d'énergie et d'eau et tenez-vous des registres ?
- Avez-vous mis en place des initiatives d'efficacité énergétique et d'efficacité de l'eau ?
- Avez-vous identifié d'autres ressources naturelles significatives utilisées dans votre activité, comme les produits en papier ?
- Avez-vous identifié des cadres nationaux, des cibles et/ou des législations des énergies renouvelables auxquels vous devez vous conformer ?

Eau

- Avez-vous établi un système de gestion de l'eau qui justifie une gouvernance de l'eau solide et transparente ?
- Disposez-vous d'une politique et de procédures établies pour votre système de gestion de l'eau ?
- Pouvez-vous justifier que l'installation équilibre les ressources en eau et tient compte des impacts cumulés ?
- Pouvez-vous prouver votre collaboration avec d'autres parties pour une utilisation de l'eau durable au niveau du bassin ?

Capital naturel (terres/sols)

- Avez-vous établi un système de gestion du capital naturel qui justifie une gouvernance solide et transparente ?
- Disposez-vous d'une politique et de procédures établies pour votre système de gestion du capital naturel ?
- Pouvez-vous prouver votre collaboration avec d'autres parties pour une utilisation durable des terres ?

CONSEILS POUR LES PETITES ENTREPRISES

Dans la plupart des cas, les PME n'utilisent pas beaucoup de ressources et n'ont pas d'impact significatif sur l'eau ou le capital naturel. Les petites entreprises doivent se conformer à la législation en vigueur et s'efforcer de réduire le plus possible leur utilisation des ressources naturelles lorsqu'elles peuvent le faire directement. Par exemple, une petite entreprise telle qu'un négociant exerçant son activité dans un bureau loué peut ne pas avoir la possibilité de changer de source d'eau. Cependant, l'entreprise peut s'assurer qu'elle ne gaspille pas l'eau et peut communiquer sur l'importance de l'utilisation rationnelle de l'eau auprès de son personnel.

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

- [Accounting for Nature](#)
- [Alliance for Water Stewardship \(Alliance pour l'intendance de l'eau\)](#)
- [Carbon Catalogue, Carbon Offset Directory \(Royaume-Uni\)](#)
- [Carbon Footprint, Reducing Your Impact \(Réduisez votre impact\)](#)
- [CDP \(anciennement Projet de divulgation des émissions carbone, Carbon Disclosure Project\)](#)
- [Protocole des gaz à effet de serre](#)
- [Hydropower Sustainability Alliance \(Alliance pour le développement durable de l'hydroélectricité\)](#)
- [IFC, Performance Standards](#)
- [Intergovernmental Panel on Climate Change \(IPCC, Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat\)](#)
- [International Emissions Trading Association \(IETA, Association internationale d'échange d'émissions\)](#)
- [Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives à la nature](#)
- [ONU Environnement, Déclaration sur le capital naturel](#)
- [Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques \(CCNUCC\)](#)
- [Pacte mondial des Nations Unies, Mandat des dirigeants d'entreprise relatif à l'eau \(CEO Water Mandate\)](#)
- [Pacte mondial des Nations Unies, Ressources de réseau local : cadre d'engagement](#)
- [US Environmental Protection Agency \(EPA, Agence américaine de protection de l'environnement\), WaterSense](#)
- [US Environmental Protection Agency \(EPA, Agence américaine de protection de l'environnement\), boîte à outils Lean & Water](#)
- [Filtre du WWF pour les risques](#)

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 26 Utilisation des ressources naturelles



PUBLICATIONS

- [British Standard's BS 8632 : Natural Capital Accounting for Organisations – Specification \(Comptabilisation du capital naturel pour les organisations – Spécifications\)](#)
- [Capitals Coalition, Natural Capital Protocol \(Protocole relatif au capital naturel\)](#)
- [Manuel du CSIRO sur le capital naturel](#)
- [Business for Social Responsibility, Business Opportunities in Sustainable Consumption \(Opportunités commerciales dans la consommation durable\) \(2012\)](#)
- [Environment Protection Authority Victoria \(Office de protection de l'environnement de Victoria\), Lower Your Impact: Conserving Energy \(Réduisez votre impact : économies d'énergie\) \(2012\)](#)
- [Commission européenne, Rapports non financiers \(2017\)](#)
- [Protocole des gaz à effet de serre \(Greenhouse Gas Protocol\), Normes des entreprises \(2015\)](#)
- [GRI 303 : Eau et effluents 2018](#)
- [ICMM, Guide pratique pour des établissements de rapports cohérents sur l'eau \(2017\)](#)
- [ICMM, Water Stewardship Framework \(Cadre d'intendance de l'eau\) \(2014\)](#)
- [IFC, Performance Standards on Environmental and Social Sustainability \(Normes de performance relatives au développement social et environnemental durable\) \(2012\)](#)
- [IFC, Norme de performance 3 : Utilisation rationnelle des ressources et prévention de la pollution \(2012\)](#)
- [Science Based Targets Network, Objectifs fondés sur la science relatifs à la nature \(Science Based Targets for Nature, SBTN\)](#)
- [Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives à la nature, Classement mondial de la biodiversité \(Global Biodiversity Score, GBS\)](#)
- [Nations Unies, Convention sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement \(1998\)](#)
- [CCNUCC, Accord de Paris \(2015\)](#)
- [Système de comptabilité économique et environnementale des Nations Unies 2023 \(cadre central\)](#)
- [WWF Contextual Water Targets \(Objectifs contextuels du WWF pour l'eau\)](#)

LGMS 27 Informations sur les produits

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique aux membres qui travaillent avec des matériaux produits en laboratoire.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 27 Informations sur les produits			
	27.1	27.2	27.3	27.4
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	
Recycleur	✓	✓	✓	
Industrie des services	✓	✓	✓	

B. CONTEXTE

Dans l'industrie de la bijouterie-joaillerie, les informations sur les produits dépendent de l'honnêteté et de la transparence quant à la nature et à la quantité d'articles achetés et vendus. L'utilisation croissante de technologies destinées au traitement des pierres et à la création de nouveaux types de pierres contribue à la complexité de la filière joaillière et du marché des consommateurs et augmente la pertinence des informations sur les produits. Celles-ci s'avèrent particulièrement importantes, parce que les consommateurs finaux disposent rarement de bonnes connaissances techniques à propos des articles qu'ils achètent, et ils se fient donc aux conseils des vendeurs.

Les directives de l'industrie et les exigences légales sont destinées à protéger les consommateurs et à guider les entreprises qui travaillent avec des matériaux produits en laboratoire. Ces directives et exigences couvrent différents domaines, parmi lesquels :

- le caractère naturel, produit en laboratoire ou modifié d'une pierre ;
- la terminologie et la classification standard pour communiquer les spécificités du produit ;
- pour les plus grosses pierres, la classification par des laboratoires de gemmologie indépendants ;
- l'amélioration de matériaux produits en laboratoire ;
- les exigences relatives aux informations concernant les matériaux produits en laboratoire qui ont été améliorés lorsque l'amélioration est temporaire, diminue au fil du temps, nécessite un soin particulier ou exerce une influence significative sur la valeur du produit.

À tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement, les informations erronées ou incomplètes engendrent un risque considérable pour la réputation des entreprises individuelles et du secteur dans son ensemble. Les entreprises qui omettent de divulguer toutes les informations pertinentes ou qui font de fausses déclarations à propos des articles qu'elles vendent risquent de perdre des clients et de se voir exclues des organisations industrielles. Même lorsque cette pratique est involontaire, la vente d'un produit sans divulgation d'informations précises et exhaustives à son propos ou associée à des informations trompeuses s'avère illégale dans la plupart des pays. Les contrevenants encourrent des sanctions, y compris des amendes et des peines d'emprisonnement.

Le risque de mélange non déclaré de pierres naturelles et de pierres produites en laboratoire a considérablement augmenté ces dernières années. Les techniques de production ont tant évolué qu'aujourd'hui, il est possible de produire des matériaux en laboratoire de qualité gemme qui, aux yeux de nombreux professionnels de la bijouterie-joaillerie, sont quasi impossibles à distinguer de pierres naturelles. La détection des matériaux produits en laboratoire avec l'expérience, l'équipement et les protocoles appropriés permet toutefois aux entreprises de faire la distinction entre les deux. La pratique qui consiste à mélanger des pierres sans le divulguer constitue une préoccupation grandissante, à la fois pour l'industrie et pour les consommateurs. Afin de gérer ces risques, bon nombre d'entreprises ont pris des mesures, parmi lesquelles des tests de routine.

LGMS 27 Informations sur les produits

C. RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

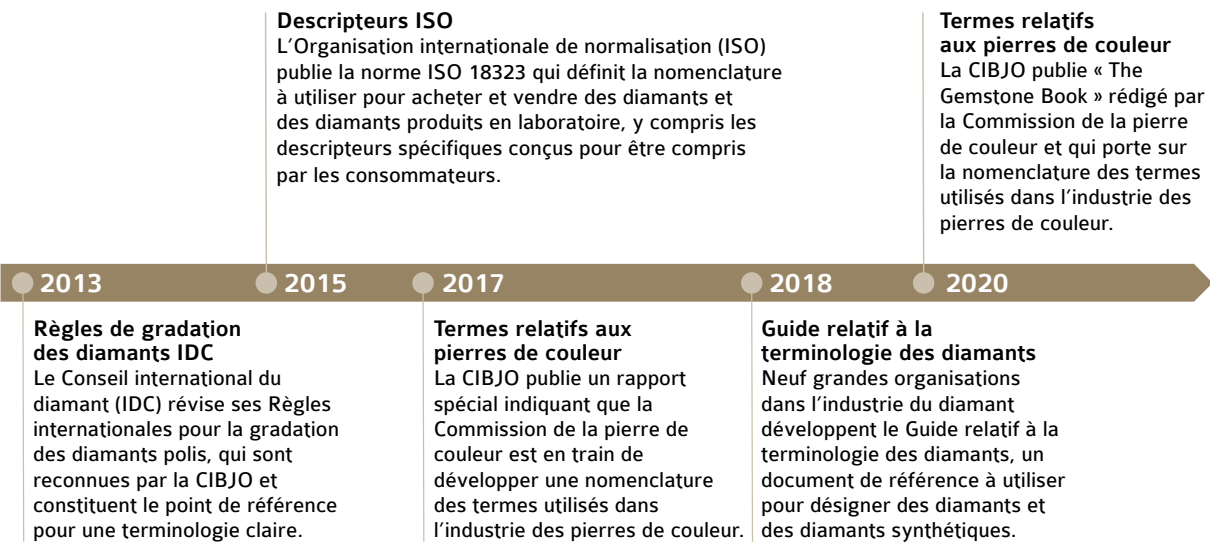
Les principales normes internationales en matière de déclarations et d’informations sur les produits ont été formulées par les organisations industrielles dans le cadre d’une approche d’autorégulation.

La Confédération internationale de Bijouterie, de Joaillerie, d’Orfèvrerie des diamants, perles et pierres (CIBJO) propose des Livres bleus : ces publications définissent la terminologie, la classification et les directives éthiques relatives aux matériaux produits en laboratoire, diamants, pierres de couleur et métaux précieux. Les Livres bleus sont considérés comme des normes essentielles pour les informations sur les produits. Malgré leur caractère facultatif, ils s’adressent aux grossistes, fournisseurs, fabricants et détaillants à tous les stades du cycle commercial international. Conçues pour s’appliquer à toutes les méthodes de vente et de marketing, les normes couvrent à la fois les allégations directes et indirectes relatives aux produits.

Les Livres bleus de la CIBJO consacrés aux pierres et aux diamants sont utilisés depuis 1975. Ils sont révisés et mis à jour à intervalles réguliers afin de refléter au mieux les connaissances actuelles. En 2024, l’équivalent pour les diamants produits en laboratoire a été publié.

Outre les Livres bleus, diverses normes internationales consacrées aux informations sur les produits sont entrées en vigueur au cours de la dernière décennie, en vue de fournir un point de repère central, d’harmoniser au mieux les pratiques internationales et de préserver la confiance des consommateurs (consultez la Figure 26).

FIGURE 26. INITIATIVES CLÉS DANS LE DOMAINE DES NORMES INTERNATIONALES VISANT À SOUTENIR LES INFORMATIONS SUR LES PRODUITS DEPUIS 2010



INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 27 Informations sur les produits

LÉGISLATION NATIONALE

Si les lois et réglementations spécifiques peuvent varier d'un pays à l'autre, la plupart des nations ont cependant instauré des mécanismes destinés à protéger les consommateurs, à réguler la vente et le marketing et à prévenir la fraude. La grande majorité disposent d'une législation considérant comme illicite toute description incorrecte de biens quant à leur composition, leurs caractéristiques physiques ou leur histoire. Les obligations légales peuvent traiter de la fourniture, consciente comme inconsciente, d'informations erronées ou trompeuses dans le cadre de la vente de biens.

Certains pays disposent également de lois ou de réglementations spécifiques aux matériaux produits en laboratoire, par exemple l'interdiction en France d'utiliser d'autres mentions que « synthétique » ou « de synthèse » pour les pierres non naturelles, ou les guides sur les bijoux de la Federal Trade Commission (FTC) des États-Unis destinés à prévenir la tromperie dans le marketing¹.

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 27.1 : DÉCLARATIONS

Les membres impliqués dans la *vente*, la *publicité* ou la commercialisation de produits ou d'*articles de bijouterie-joaillerie* contenant des matériaux produits en laboratoire doivent :

- faire en sorte que les informations soient conformes à la *législation en vigueur* et respecter les normes *reconnues au plan international*.
- s'abstenir de faire des *déclarations* fausses, trompeuses ou mensongères, d'omettre des informations importantes dans ces *déclarations*, d'utiliser des termes qui impliquent que tout matériau produit en laboratoire est d'origine *naturelle*, même s'il est qualifié par un terme tel que défini au point 27.2a.
- s'assurer que les *déclarations* ne sont pas trompeuses et qu'elles peuvent être vérifiées conformément au point LGMS 12 (Déclarations).

Actions à entreprendre :

- Une déclaration peut prendre diverses formes (y compris des mots, des symboles et des représentations) et peut être faite par l'intermédiaire de nombreux médias différents, y compris internet. Elle peut être explicite ou implicite.
- Par déclaration mensongère ou omission importante, on entend le fait de déformer ou d'omettre délibérément des informations qui pourraient influencer la décision d'un acheteur, ce qui peut être illégal. Par exemple, le fait de ne pas divulguer à un acheteur qu'une bague comporte un diamant produit en laboratoire serait considéré comme une omission importante.
- Le caractère « important » ou non des informations dépend du contexte commercial : les informations importantes pour un particulier peuvent être différentes des informations importantes dans le cadre d'une transaction entre entreprises. Afin de déterminer si une information est importante, demandez-vous si le fait de l'omettre irait à l'encontre des pratiques acceptées dans votre secteur ou votre pays.
- Assurez-vous que vous connaissez la loi applicable en matière de fausses déclarations ou de déclarations trompeuses, y compris ce qui constitue une « information importante » par rapport à ce qui pourrait être considéré comme une « omission importante », en particulier pour les consommateurs.
- Formez vos collaborateurs de vente afin qu'ils soient au courant de leurs obligations légales et évitent de faire des déclarations orales trompeuses ou déloyales ou d'omettre des informations importantes à propos des articles qu'ils vendent.

¹ FTC Jewelry Guides (2018), <https://www.ftc.gov/news-events/topics/tools-consumers/jewelry-guides>

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 27 Informations sur les produits

- Les normes reconnues au plan international sont répertoriées à la Figure 26 et comprennent, sans s'y limiter, le Livre bleu de la CIBJO consacré aux diamants et la norme ISO 18323. La directive consacrée à la terminologie des diamants (Diamond Terminology Guideline) fait référence en matière de nomenclature des diamants.
- D'autres termes sont parfois utilisés. Par exemple, des pierres de couleur « d'imitation » peuvent être qualifiées de « simulants », de même que des diamants « composites » peuvent être appelés diamants « assemblés ». En cas de doute à propos de la terminologie des pierres de couleur, veuillez consulter le Livre bleu de la CIBJO et la norme ISO 18323.

LGMS 27.2 : DIVULGATION

Conformément à la législation en vigueur, les membres doivent divulguer les informations relatives aux caractéristiques physiques des produits répertoriés dans le LGMS 27.1. À moins que cela ne contrevienne à la législation en vigueur, les membres doivent respecter les obligations suivantes lorsqu'ils font état des caractéristiques physiques d'un produit.

Actions à entreprendre :

- Établissez une politique ou un registre en matière d'informations sur le produit expliquant les lois, réglementations et normes industrielles pertinentes, y compris les sanctions en cas de non-conformité (dans le cadre de la mise en œuvre du **LGMS 1, Conformité juridique**, vous devriez déjà avoir collecté des renseignements concernant les exigences réglementaires et les normes relatives aux informations sur les produits).
- En l'absence de législation en vigueur ou de lignes directrices, suivez les exigences a à g du point LGMS 27.2. En cas de conflit entre les dispositions du LGMS et la législation en vigueur (c.-à-d. si le respect des exigences de la présente disposition du LGMS engendre le non-respect de la législation en vigueur), alors la loi prévaut. Si vous avez identifié un conflit, veuillez en avertir le RJC dans les plus brefs délais de sorte que nous puissions offrir des conseils cohérents à nos membres et auditeurs.
- En tant que membre du RJC, vous devez actualiser en permanence vos connaissances de la législation pertinente dans tous vos domaines d'exploitation. Si vos hauts responsables ne maîtrisent pas la législation en vigueur, en particulier si vos activités englobent de la vente au détail, vous encourez un risque accru de non-conformité.
- Rappelez-vous que les exigences en matière de divulgation s'appliquent à tous les échelons de la filière joaillière et que vous devez fournir des informations conformément au LGMS et à la législation en vigueur, même si votre acheteur ne les a pas demandées. Établissez des procédures visant à divulguer correctement les informations sur le produit lors de chacune de vos transactions, y compris vos achats. Ces procédures doivent inclure explicitement la marche à suivre si un fournisseur omet de fournir des informations adéquates sur le produit. Consultez des exemples de factures en matière de « divulgation répandue » dans le secteur, disponibles sur les sites Internet de l'ICA et de l'AGTA.
- Si vous vendez une pierre produite en laboratoire ou un produit de bijouterie-joaillerie à un consommateur final qui ne voit pas le produit en vrai (par exemple, parce que vous le vendez sur catalogue, par correspondance, par téléphone, sur un site internet, sur une chaîne de télé-achat ou sur toute autre plateforme de vente), vous devez malgré tout divulguer les informations pertinentes dans la description du produit.
- Le cas échéant, établissez des procédures de révision et d'approbation du matériel de vente et de marketing afin de vous assurer qu'il ne contient aucune information potentiellement trompeuse ou déloyale et est conforme à la législation et au LGMS.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 27 Informations sur les produits

- Formez vos collaborateurs afin qu'ils comprennent, le cas échéant :
 - les quatre caractéristiques (4 C) (taille (cut), couleur (colour), pureté (clarity) et masse en carats (carat weight)) pour les matériaux produits en laboratoire ;
 - toutes les exigences de conformité juridique pertinentes (par exemple, si vous vendez des articles aux États-Unis, vous êtes légalement tenu de respecter les directives de la FTC) ;
 - toutes les normes pertinentes en matière de divulgation d'informations (par exemple, les Livres bleus de la CIBJO).
- La tenue de registres est essentielle, surtout au cours de la phase de traitement. Dès lors, veillez à désigner une personne responsable de la mise en œuvre et de la vérification de toutes les procédures liées à la tenue de registres.

LGMS 27.2A À C : PIERRES RECONSTITUÉES, COMPOSITES ET PRODUITES EN LABORATOIRE

- Matériaux produits en laboratoire : les matériaux entièrement ou partiellement produits en laboratoire doivent porter la mention « produit en laboratoire », « créé en laboratoire », « créé par [nom du fabricant] » et/ou « synthétique ». Les abréviations telles que « produit en labo », « créé en labo » sont également acceptables. Leur description doit être aussi visible que le mot « *diamant* » ou que le nom de la *pierre de couleur*.
 - Dans le cas d'un revêtement, le matériau revêtu doit être indiqué comme « revêtement [nom du matériau] ».
- Composites : les matériaux composites (ou assemblés) produits en laboratoire constitués de deux éléments ou plus doivent porter la mention « composite », « assemblé », « doublet » ou « triplet », ainsi que le nom correct du matériau dont ils sont composés. L'utilisation des termes « *diamant/pierre gemme* » ou « *diamant/pierre gemme* créé en laboratoire/synthétique » en relation avec ces pierres est inacceptable. La description doit être aussi visible que le nom du matériau utilisé. Les membres ne doivent pas utiliser des définitions ou des termes trompeurs en ce qui concerne les pierres composites (assemblées) ni dissimuler des informations sur leurs composants.
- Pierres reconstituées : les pierres reconstituées utilisant des matériaux produits en laboratoire doivent être présentées comme telles et leur description doit être aussi visible que le nom du matériau.

Actions à entreprendre :

- La norme ISO 18323:2015 définit une pierre comme étant produite en laboratoire (synthétique) lorsque le produit est artificiel (c'est-à-dire qu'il est fabriqué totalement ou partiellement grâce à l'intervention humaine) et qu'il possède globalement les mêmes propriétés que son équivalent naturel. Dès lors, les pierres produites en laboratoire désignent des produits artificiels qui possèdent globalement la même composition chimique, la même structure cristalline et les mêmes propriétés physiques (y compris optiques) qu'un diamant ou une pierre de couleur.
- Évitez d'utiliser un terme qui vise à dissimuler le caractère produit en laboratoire d'un diamant ou d'une pierre de couleur ou qui trompe de quelque façon le consommateur.
- Rappelez-vous que le terme « laboratoire » fait référence à l'infrastructure pouvant produire les pierres en laboratoire. Ne le confondez pas avec le laboratoire de gemmologie qui analyse, authentifie, identifie et évalue les diamants et pierres de couleur.
- Vous noterez que, d'après la norme ISO 18323 ou le LGMS, la formule « de culture » ne constitue pas une description acceptable pour les diamants et pierres de couleur produits en laboratoire. Si vous vous trouvez aux États-Unis, vous pouvez utiliser le terme en vertu des directives 2018 de la FTC, mais uniquement à condition de l'associer avec des informations claires et parfaitement visibles (telles que « créé en laboratoire », « produit en laboratoire » ou « synthétique ») expliquant que le produit n'est pas une pierre issue de l'extraction.
- L'utilisation d'un nom de pierre sans qualificatif (par exemple, « diamant », « gemme » ou « émeraude ») fait automatiquement référence à une pierre naturelle non traitée.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 27 Informations sur les produits

- Si vous travaillez avec des pierres ayant subi un élargissement synthétique (par exemple, un diamant de 0,25 carat passant à 0,75 carat), veillez à toujours les présenter comme étant « créées en laboratoire », « produites en laboratoire », « synthétiques » ou toute autre appellation mentionnée au point 27.2a.

LGMS 27.2D : SIMULANTS

- d. Imitations : tout produit destiné à imiter l'apparence d'un matériau produit en laboratoire sans posséder sa composition chimique, ses propriétés physiques et/ou sa structure doit être présenté comme une « imitation » et ses informations doivent inclure le nom correct du matériau qui le compose, par exemple, « composé x », « verre », « plastique ». La description doit être aussi visible que le nom du matériau produit en laboratoire. Les imitations ne doivent pas porter la mention « produit en laboratoire » ni « créé en laboratoire ».

Actions à entreprendre :

- Évitez d'utiliser un terme qui vise à dissimuler le fait qu'une pierre constitue une imitation ou qui trompe de quelque façon le consommateur. L'utilisation de mentions telles que « véritable », « authentique », « produit en laboratoire », « créé en laboratoire » ou d'autres appellations similaires doit être évitée.
- Vous ne pouvez utiliser le mot « naturel » pour décrire une pierre d'imitation que si ladite pierre désigne un minéral ou un composé existant à l'état naturel. Le cas échéant, vous devez également mentionner son véritable nom.
- Veuillez noter que la présente disposition s'applique uniquement aux pierres d'imitation destinées à la vente. Les pierres d'imitation utilisées exclusivement à des fins promotionnelles ou de présentation, par exemple dans des environnements de vente au détail, n'y sont pas soumises.

LGMS 27.2E : DESCRIPTIONS DE DIAMANTS ET PIERRES DE COULEUR POLIS

- e. Descriptions des matériaux polis produits en laboratoire : décrire la taille ou la masse en carats, la couleur, la pureté ou la taille des diamants produits en laboratoire et la qualité des pierres de couleur conformément aux directives reconnues en fonction du territoire spécifique.

Actions à entreprendre :

- Les directives reconnues varient d'une juridiction à l'autre. Des exemples sont donnés au début de ce document, mais vous pouvez trouver d'autres directives en effectuant des recherches en ligne, en contactant votre association professionnelle ou en sollicitant l'aide d'experts en la matière.
- S'il n'existe pas de directives reconnues ou de législation en vigueur dans votre pays, décrivez la taille ou le poids en carats, la couleur, la pureté et la taille de vos matériaux produits en laboratoire conformément aux règles de l'IDC ou au Livre bleu de la CIBJO consacré aux pierres.
- Notez que vous devez décrire individuellement toutes les pierres (comme ci-dessus) qui font 0,3 carat ou plus. Pour les petits diamants, y compris les mêlés ou les pierres de couleur qui sont serties dans des bijoux, vous pouvez fournir des descriptions résumées pour toutes les pierres. Les pierres peuvent être décrites par leur masse totale en carats et par des fourchettes de couleur et de pureté, c'est-à-dire « couleur : D-G ». En outre, si toutes les pierres de 0,3 ou plus sont identiques, elles peuvent être décrites collectivement de la même manière que le mêlé.
- Les descriptions des matériaux produits en laboratoire doivent être mises à la disposition du client à l'endroit le plus approprié et le plus pratique, mais au minimum sur la facture ou le reçu. D'autres lieux de description supplémentaires peuvent inclure les documents de vente et de marketing, les sites web, les catalogues et tout autre lieu approprié auquel le client peut raisonnablement accéder.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 27 Informations sur les produits

- N'utilisez pas la formule « sans défaut » pour décrire :
 - un matériau produit en laboratoire présentant des défauts, fissures, inclusions, taches de carbone, nuages, perçages au laser ou d'autres taches ou imperfections de nature quelconque, identifiables par un expert en classification ou estimation, à l'aide d'une loupe 10x corrigée et sous un éclairage adéquat ;
 - un article de bijouterie-joaillerie orné de matériaux produits en laboratoire qui ne répondent pas à la définition de la formule « sans défaut ».
- Utilisez uniquement les termes « brillant », « taille brillant » ou « pleine taille » lorsque vous faites référence à un matériau rond produit en laboratoire présentant au moins 32 facettes en plus de la table au-dessus du rondiste et au moins 24 facettes en dessous.
- Évitez d'employer des termes commerciaux tels que « sang de pigeon » ou « bleu royal » pour décrire la couleur des matériaux produits en laboratoire, sauf si le terme est répertorié dans une nomenclature ou terminologie reconnue au plan international et présente des caractéristiques bien définies. Consultez le Livre bleu de la CIBJO consacré aux pierres ainsi que le Comité d'harmonisation des manuels de laboratoires (Laboratory Manual Harmonisation Committee) pour obtenir de plus amples renseignements et des informations actualisées.

LGMS 27.2F : AMÉLIORATIONS

- f. Améliorations : toute partie du processus de croissance/fabrication ou toute amélioration apportée ultérieurement au matériau créé qui est considérée comme instable et/ou non permanente par nature doit être divulguée.

Actions à entreprendre :

- Toute amélioration apportée à des matériaux produits en laboratoire qui est instable et/ou non permanente doit être communiquée de manière claire et précise au client/consommateur.
- Si le LGMS n'impose pas l'endroit où placer la description d'une amélioration, vous devez cependant veiller à ce que la description de l'amélioration soit clairement associée au produit. Vous pouvez communiquer l'amélioration au client soit dans la description des produits, soit sur les documents de vente tels que la facture ou le reçu, soit à tout autre endroit qui convient au client. Cette divulgation doit avoir lieu avant la conclusion de la transaction. Consultez toujours la législation en vigueur afin de connaître les éventuelles exigences complémentaires.
- Les améliorations instables ou non permanentes sont celles qui sont temporaires et peuvent également être inversées ; par exemple, l'application d'huile, le remplissage, la teinture et l'irradiation ne sont pas des traitements permanents.

LGMS 27.2G : INFORMATIONS SUR LES PRODUITS RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ

- g. Informations sur les produits relatives à la santé et à la sécurité : toute information pertinente relative à la santé et à la sécurité concernant les matériaux répertoriés au point LGMS 27.1 dans les articles de bijouterie-joaillerie vendus par les membres au consommateur final doit être mentionnée. Cela comprend les matériaux irradiés produits en laboratoire.

Actions à entreprendre :

- Selon le processus appliqué à la croissance/fabrication d'une pierre produite en laboratoire, les risques potentiels pour la santé doivent être pris en compte, en particulier en ce qui concerne les améliorations. Des informations sur la santé et la sécurité peuvent également être fournies pour apaiser les inquiétudes. Par exemple, certains clients peuvent être préoccupés par l'irradiation dans le cadre de la croissance/fabrication pour rehausser la couleur d'une pierre. Dans la pratique, ce processus est fortement réglementé afin de garantir que les niveaux de radioactivité restent dans des limites sûres.
 - Pour obtenir de plus amples informations, consultez la norme ISO 10377 relative à la sécurité des produits de consommation².

² ISO, ISO 10377:2013 Sécurité des produits de consommation – Lignes directrices pour les fournisseurs (2013), www.iso.org/fr/standard/45967.html

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 27 Informations sur les produits

- Si les membres importent des matériaux produits en laboratoire qui ont été soumis à des processus par rayonnement, ils doivent se conformer à la législation en vigueur en ce qui concerne leur manipulation et leurs essais afin de garantir leur sécurité. Les membres doivent (au minimum) procéder à une évaluation des risques pour déterminer si les matériaux produits en laboratoire ont été traités par rayonnement et, dans l'affirmative, si les niveaux de rayonnement émis par les produits sont sûrs. Si les matériaux importés produits en laboratoire présentent un risque élevé ou si l'intensité du rayonnement est inconnue, les membres doivent les soumettre à un laboratoire de gemmologie approprié pour qu'ils soient testés. Il peut s'agir d'une approche individuelle ou d'une approche basée sur l'échantillonnage, en fonction des quantités. Le membre devrait alors créer un système simple et fonctionnel qui permette de suivre et de conserver des registres clairs des matériaux irradiés produits en laboratoire qui ont été soumis à des tests en laboratoire de gemmologie afin de garantir qu'ils sont sans danger pour les consommateurs. Les essais doivent fournir un rapport avec un identifiant unique qui n'est pas réutilisable, et ils sont chacun suivis et consignés avec un registre de la pierre à laquelle ils se rapportent.

LGMS 27.3 : MATÉRIAUX NON DÉCLARÉS

27.3 Les membres doivent prendre des mesures concrètes et documentées en vue d'éviter l'achat ou la vente de matériaux non déclarés. À cette fin, les membres qui achètent ou vendent des matériaux produits en laboratoire doivent :

LGMS 27.3A : GARANTIE ÉCRITE

- Obtenir une garantie écrite de leurs fournisseurs.

Actions à entreprendre :

- Rédigez une déclaration de garantie et demandez à vos fournisseurs de l'ajouter à toutes leurs factures relatives à des matériaux produits en laboratoire. Par exemple, la CIBJO fournit l'exemple de déclaration suivant : « Nous déclarons par la présente que toutes les marchandises mentionnées dans la présente facture (le présent ordre de transport) sont des diamants produits en laboratoire. L'acheteur accepte d'acheter ces diamants, étant clairement entendu qu'il s'agit de diamants produits en laboratoire et, s'ils sont vendus, l'acheteur accepte explicitement de les vendre en tant que diamants produits en laboratoire, en informant pleinement et clairement le client sur les factures. »

LGMS 27.3B : POLITIQUES, PROCÉDURES, FORMATION ET CONTRÔLE

- prévoir des politiques, des *procédures*, des formations et des *systèmes* de contrôle efficaces afin d'éviter tout risque de substitution de matériaux produits en laboratoire par des matériaux non déclarés au sein de leurs installations.

Actions à entreprendre :

- Instaurez une ou plusieurs politiques de sécurité des produits qui :
 - comprennent des mesures destinées à éviter tout risque de substitution de matériaux produits en laboratoire par des matériaux non déclarés au sein de vos installations – utilisez ces politiques pour définir les attentes à l'égard des travailleurs, des visiteurs et des sous-traitants actifs sur le site (consultez également le LGMS 11 Sécurité) ;
 - décrivent votre façon de séparer le traitement de vos pierres naturelles des transactions liées à votre commerce de matériaux produits en laboratoire (le cas échéant) ;
 - remédient aux points de mélange potentiels (soit toutes les zones de vos installations présentant un risque de substitution ou de mélange d'autres matériaux avec vos matériaux produits en laboratoire) ;
 - sont reflétées dans des procédures opérationnelles pertinentes ;
 - sont communiquées en interne.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 27 Informations sur les produits

- Assurez-vous que vos procédures opérationnelles englobent la manipulation, l'entreposage et le transport de matériaux produits en laboratoire partout dans vos installations. Cela inclut :
 - la mise en œuvre de contrôles rigoureux en vue de définir les personnes habilitées à manipuler les matériaux produits en laboratoire, ainsi que les conditions de manipulation ;
 - la définition claire et le contrôle des dispositions prises en vue d'entreposer les matériaux produits en laboratoire de manière sécurisée sur le site ;
 - l'utilisation de systèmes efficaces relatifs à la gestion de l'inventaire et à la chaîne de traçabilité pour tous les matériaux produits en laboratoire entreposés, transportés et manipulés sur le site ;
 - la révision des systèmes de sécurité à l'intérieur et autour des zones où des matériaux produits en laboratoire sont manipulés, entreposés et transportés.
- Formez l'ensemble de vos collaborateurs impliqués dans la manipulation, le transport ou l'entreposage de matériaux produits en laboratoire dans vos installations. Révisez vos programmes de formation au moins une fois par an.
- Vérifiez dans quelle mesure vos politiques et procédures sont mises en œuvre et contrôlez régulièrement leur efficacité. Assurez-vous de remédier à toute lacune ou faiblesse identifiée au cours de la vérification et examinez en profondeur tous les cas de substitution de produit.
- Dans tous les cas, veillez à documenter toutes vos procédures de manière exhaustive.

LGMS 27.3C : DEVOIR DE DILIGENCE RELATIF AUX DIAMANTS SYNTHÉTIQUES NON DÉCLARÉS

- c. Appliquer un *processus* documenté de *devoir de diligence* afin d'identifier et de réduire les risques liés aux matériaux non déclarés intégrant leur chaîne d'approvisionnement.

Actions à entreprendre :

- Cartographiez vos sources et fournisseurs de matériaux produits en laboratoire, et identifiez les zones présentant un risque élevé d'introduction de matériaux non déclarés dans votre chaîne d'approvisionnement. Remarque :
- L'achat de matériaux polis produits en laboratoire depuis le marché ouvert comporte divers niveaux de risque de mélange non divulgué. Si votre fournisseur se fait auditer pour assurer qu'il remédie aux points de mélange (et s'il peut produire les résultats d'audit), l'achat de matériaux produits en laboratoire auprès de celui-ci est considéré comme une activité à faible risque. Faute de preuves suffisantes attestant que votre fournisseur a remédié aux points de mélange potentiels, le risque est considéré comme élevé.
- Actualisez votre carte des risques à chaque fois que vous faites appel à un nouveau fournisseur.
- Documentez votre processus de devoir de diligence et consignez les mesures que vous prenez pour réduire les risques, comme la collecte d'informations détaillées auprès des fournisseurs.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 27 Informations sur les produits

LGMS 27.3D : TESTS

- d. effectuer une série de tests fondés sur les risques afin de vérifier que les produits sont des matériaux produits en laboratoire au moyen d'un protocole défini, crédible et transparent. Il peut s'agir d'un protocole existant accepté par l'industrie ou d'un protocole rédigé par le membre. Le protocole doit :
 - i. incorporer une approche appropriée pour tester les matériaux produits en laboratoire polis, sertis et non sertis.
 - ii. comprendre la réalisation de tests internes à partir d'équipements de détection pertinents et efficaces ou l'externalisation de tests auprès d'un fournisseur de services qualifié tel qu'un laboratoire de gemmologie ;
 - iii. prévoir au moins une série de tests à une étape du *processus* qui ne présente plus aucun risque d'introduction de matériaux non déclarés avant la vente du lot. En règle générale, ces tests sont effectués juste avant la vente ;
 - iv. le protocole de vérification doit être communiqué aux entreprises clientes, y compris la *procédure* de gestion des références de tests.

Actions à entreprendre :

- Les membres qui vendent des matériaux produits en laboratoire doivent s'assurer qu'ils ne vendent pas de pierres non déclarées. Le RJC recommande que 100 % des pierres provenant de points de mélange à haut risque soient soumises à des tests, soit en interne, soit par l'intermédiaire d'un laboratoire de gemmologie. Les pierres qui présentent un risque de mélange moyen ou faible doivent être testées au moyen d'une méthode d'échantillonnage.
- Établissez un protocole solide pour tester les matériaux produits en laboratoire afin de détecter la présence de pierres non déclarées. Les membres peuvent élaborer leur propre protocole ou méthode d'échantillonnage ou utiliser un protocole existant, par exemple un protocole élaboré par un fournisseur ou un client, mais il doit être adapté au niveau de risque de mélange identifié, en tenant compte de la nature des articles (par exemple, la taille des pierres) ainsi que de la taille et de la situation du membre. Les tests s'appliquent à toutes les pierres vendues et ne dépendent pas de la taille de la pierre. Dans les deux cas, veillez à le documenter et à le mettre à la disposition des fournisseurs, clients et autres parties prenantes concernées.
- Il existe différentes approches en matière de tests et d'échantillonnage, et beaucoup d'entre elles reposent sur une approche fondée sur les risques. La norme internationale ISO 2859-1 Règles d'échantillonnage pour les contrôles par attributs – Partie 1 : Procédures d'échantillonnage pour les contrôles lot par lot, indexés d'après le niveau de qualité acceptable (NQA) fournit des informations sur les moyennes d'échantillonnage et les systèmes et plans à l'appui.
- Dans tous les cas, votre protocole de vérification doit être transparent, solide, crédible et parfaitement défini, conformément au Tableau 25.
- Servez-vous des résultats du projet ASSURE (<https://www.naturaldiamonds.com/council/assure-testing-program/>) pour vous aider à sélectionner les équipements de tests adéquats. Ce projet résultant d'une collaboration entre l'association des producteurs de diamants (Diamond Producers Association, DPA) et Signet Jewelers teste la performance et les fonctionnalités des équipements disponibles (ou des instruments de vérification des diamants) en faisant appel à un laboratoire de tests indépendant et publie les résultats de ces tests afin d'aider les entreprises à prendre des décisions éclairées quant au choix de leur équipement.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 27 Informations sur les produits

TABEAU 25. CARACTÉRISTIQUES D'UN PROTOCOLE DE VÉRIFICATION ACCEPTABLE DES PIERRES POLIES ET DES LOTS EN VUE DE DÉTECTER LES PIERRES NON DÉCLARÉES

Caractéristiques du protocole		Notes relatives à la mise en œuvre
Défini	Le protocole doit prévoir une méthode destinée à tester les matériaux produits en laboratoire polis, sertis et non sertis, classés à haut risque.	- Essayez de tester l'ensemble des pierres polies et lots à haut risque. Cependant, restez pragmatique : dans certains cas, par exemple si vous traitez des mêlés de toutes petites pierres polies en grandes quantités, il vous sera sans doute impossible de tester chaque pierre. Vous aurez dès lors besoin d'une méthode d'échantillonnage solide en vue de tester les pierres à haut risque et devrez prévoir une taille d'échantillonnage suffisamment grande pour être significative sur le plan statistique. - Si vous externalisez vos tests, assurez-vous que le protocole et la méthode d'échantillonnage utilisés par votre fournisseur de services sont parfaitement documentés.
Crédible	Le protocole doit comprendre soit la réalisation de tests internes à partir d'équipements de détection pertinents et efficaces, soit l'externalisation de tests auprès d'un laboratoire de gemmologie qualifié (ou équivalent).	- Le marché propose diverses technologies d'évaluation et de vérification. Veillez à utiliser un équipement adéquat conçu spécifiquement pour identifier les matériaux produits en laboratoire et précisez quelle technologie vous utilisez dans votre protocole. - Pensez à tenir compte de la marge d'erreur spécifique pour l'équipement particulier que vous utilisez, car cette marge peut affecter la fiabilité des résultats. - Si vous préférez externaliser les tests, assurez-vous que votre fournisseur de services est dûment qualifié et dispose de protocoles et de systèmes de contrôle des produits adéquats.
Solide	Le protocole doit prévoir au moins une série de tests lorsqu'il n'existe plus aucun risque d'introduction de matériaux non déclarés avant la vente.	- C'est vous qui décidez du moment auquel vous souhaitez tester vos pierres. Vous pouvez les tester une ou plusieurs fois. Idéalement, vous devez tester vos pierres lorsque vous les achetez, puis les tester à nouveau au moment où vous les vendez. - Quelle que soit votre décision, vous devez être en mesure de prouver qu'il n'existe plus aucun risque de mélange entre votre dernier test et la vente des pierres.
Transparent	L'intégralité du protocole doit être accessible aux clients.	- Vous devez mettre votre protocole à la disposition des clients, soit en le publiant en ligne, soit en le rendant disponible sur demande. - Vous devez notamment définir votre processus de gestion des références et préciser quand et comment vous les gérez. Par exemple, lorsque les résultats d'évaluation ne sont pas concluants, les pierres sont soumises à un nouveau test effectué au moyen d'un appareil différent ou envoyées à un laboratoire de gemmologie en vue d'une vérification complète.

DÉCLARATIONS RELATIVES À LA VÉRIFICATION

Il se peut que vous appliquiez des méthodes de vérification dépassant les exigences du LGMS 27.3d, par exemple en vérifiant 100 % des matériaux produits en laboratoire. Quelle que soit l'approche que vous adoptez, celle-ci s'avère essentielle pour garantir que vous ne faites pas de déclarations trompeuses à propos du produit que vous vendez (c'est-à-dire pour garantir que vous ne vendez pas de pierres non produites en laboratoire mais présentées comme telles).

Par ailleurs, il n'est pas nécessaire que cette approche fasse l'objet d'un audit en tant qu'attestation de provenance. Cependant, votre méthode de vérification sera contrôlée dans le cadre de votre conformité au LGMS 27.1 afin de garantir sa véracité et son fondement. Par exemple, si votre processus précise que vous testez 100 % des pierres, vous devrez fournir des preuves de ce que vous avancez.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 27 Informations sur les produits

LGMS 27.4 : DIVULGATION DE LA MÉTHODE DE CROISSANCE

Les membres exerçant des activités de production doivent divulguer leur méthode de croissance aux acheteurs qui en font la demande, en tenant dûment compte des considérations de confidentialité.

Actions à entreprendre :

- Lorsqu'un client demande des informations, le membre doit divulguer le type de méthode de croissance utilisée pour produire le matériau en laboratoire, par exemple CVD ou HPHT.
- Les informations doivent être communiquées dans la mesure où cela ne présente aucun risque majeur en matière de confidentialité ; les membres doivent veiller à répondre à ces demandes en conciliant les exigences de transparence et de secret des affaires.
- Les informations divulguées doivent répondre à la demande du client et être communiquées de manière précise, claire et sans ambiguïté.

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Connaissez-vous les exigences réglementaires et les normes pertinentes en matière de divulgation d'informations applicables aux matériaux produits en laboratoire ?
- Pouvez-vous montrer à l'auditeur comment vous contrôlez la conformité de votre matériel de vente et de marketing à la législation et aux exigences du LGMS ?
- Tenez-vous des registres et des formations adéquates afin de permettre une divulgation correcte des informations sur les produits ?
- Avez-vous mis au point des politiques et des procédures en vue d'éviter l'achat ou la vente de matériaux non déclarés ?
- Avez-vous prévu un protocole documenté en matière de vérification des pierres polies ?

LGMS 27 Informations sur les produits

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

- [American Gem Trade Association \(AGTA\)](#)
- [FTC, In the Loupe: Advertising Diamonds, Gemstones and Pearls](#)
- [International Colored Gemstone Association \(ICA\)](#)
- [Jewelers Vigilance Committee \(JVC\)](#)
- [Laboratory Manual Harmonization Committee](#)
- [Natural Diamond Council](#)
- [US Federal Trade Commission \(FTC\)](#)
- [World Gold Council \(GC\)](#)
- [Confédération internationale de Bijouterie, de Joaillerie, d'Orfèvrerie des diamants, perles et pierres \(CIBJO\)](#)



PUBLICATIONS

- [AWDC, CIBJO, DPA, GJEPC, IDI, IDMA, USJC, WDC and WFDB, Diamond Terminology Guideline \(2018\)](#)
- [CIBJO, Livres bleus](#)
- [CIBJO, Laboratory-Grown Diamond Guideline](#)
- [CIBJO, Understanding disclosure terminology is key to protecting consumer confidence in gemstones \(2017\)](#)
- [FTC, Commission Denies Petition Regarding Use of Term 'Cultured' to Describe Laboratory-Created Gemstones; Commission Approves Federal Register Notice Regarding Fees to Access the National Do Not Call Registry \(2008\)](#)
- [IDC, IDC Rule Book \(1995\)](#)
- [ISO, ISO 18323:2015 Bijouterie – Confiance du consommateur dans l'industrie du diamant \(2015\)](#)

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

A. APPLICABILITÉ

La présente disposition s'applique à tous les membres (laboratoires de gemmologie ou autres entreprises) qui produisent des rapports de classification, d'analyse, de recherche et/ou d'évaluation.

Point de la chaîne d'approvisionnement	LGMS 28 Classification, analyse et évaluation				
	28.1	28.2	28.3	28.4	28.5
Producteur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓
Tailleur et/ou polisseur de matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓
Négociant en matériaux produits en laboratoire	✓	✓	✓	✓	✓
Fabricant et/ou grossiste dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓
Détaillant dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie et de l'horlogerie	✓	✓	✓	✓	✓
Recycleur	✓	✓	✓	✓	✓
Industrie des services	✓	✓	✓	✓	✓

B. CONTEXTE

Les laboratoires de gemmologie ou les entreprises qui délivrent des rapports de classification, de recherche, d'analyse ou d'évaluation jouent un rôle clé dans l'industrie de la bijouterie-joaillerie. Ils servent à donner de la crédibilité à l'industrie, assurent des fonctions essentielles de recherche et d'établissement de rapports gemmologiques et produisent des rapports qui contribuent à la valeur à laquelle les pierres et les bijoux sont négociés. La confiance du commerce et des consommateurs dans la chaîne d'approvisionnement en bijouterie-joaillerie repose sur la compréhension universelle de l'intégrité et des pratiques éthiques au sein des laboratoires de gemmologie et des autres entreprises qui établissent ces rapports. La disposition relative aux processus et procédures des laboratoires présentée dans cette section garantit que les laboratoires adhèrent aux pratiques responsables et à la conduite éthique les plus élevées, conformément au LGMS.

Un rapport de recherche, d'analyse, d'évaluation ou de classification comprend normalement le poids, la couleur, la pureté et la taille d'une pierre non montée, les informations qui font l'objet de la recherche et une estimation de la valeur (s'il s'agit d'une évaluation), le cas échéant. Le rapport peut également comprendre une déclaration indiquant si la pierre a été identifiée comme naturelle, traitée (avec identification du traitement) ou synthétique. D'autres informations couramment présentes dans les rapports portent sur la forme et les mesures de la pierre, ses proportions en matière de taille, son niveau de finition, sa fluorescence et ses éventuelles marques d'identification, ainsi que le lieu et la date d'émission du rapport.

Fondée sur les informations obtenues par analyse et classification, l'évaluation (ou estimation) attribuée à un article de bijouterie-joaillerie a une valeur monétaire documentée applicable à une zone commerciale ou région géographique particulière. Les experts se servent de guides, de listes de prix et de leurs connaissances pour identifier la composition et les qualités d'une pierre ou d'un article de bijouterie-joaillerie et pour lui attribuer une valeur monétaire.

La classification, l'analyse, la recherche et l'évaluation nécessitent le jugement et l'avis d'un expert. Dans certains cas, ces rapports peuvent être établis par des personnes ou des entreprises qui vendent également des articles de bijouterie-joaillerie. Il est donc essentiel que les classificateurs, les analystes et les experts divulguent tout intérêt direct dans l'objet qu'ils évaluent et l'objectif pour lequel le rapport est établi, tel que l'assurance, l'homologation ou l'évaluation sur le marché.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

Lorsqu'une entreprise qui émet des rapports de classification, de recherche, d'analyse ou d'évaluation demande à être certifiée par le RJC, les pratiques et processus propres à cette activité sont abordés dans le LGMS et expliqués plus en détail dans le présent guide.

C; RÉGLEMENTATIONS, NORMES ET INITIATIVES CLÉS

NORMES INTERNATIONALES

Pour la gradation des diamants produits en laboratoire :

Le **Conseil international du diamant (IDC)** (www.internationaldiamondcouncil.org) a établi des règles internationales en matière de gradation des diamants polis, lesquelles ont été actualisées en 2013. Reconnues par la Confédération internationale de Bijouterie, de Joaillerie, d'Orfèvrerie des diamants, perles et pierres (CIBJO), les règles de l'IDC fournissent désormais une référence en matière de terminologie relative aux diamants.

La norme **ISO/IEC 17025:2017** de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) définit des exigences générales déterminant la compétence en matière d'étalonnage et d'essais. Cette norme est utilisée par les laboratoires en vue d'élaborer un système de gestion efficace pour la qualité et les activités administratives et techniques.

La norme **ISO 24016:2020E** de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) définit la terminologie, la gradation et les méthodes d'essai pour classer les diamants polis. Bien que la norme ISO 24016 ne s'applique pas aux diamants synthétiques, elle contient des orientations concernant les descripteurs des diamants synthétiques.

L'Organisation internationale de normalisation (ISO) publie la norme **ISO 18323** qui définit la nomenclature à utiliser pour acheter et vendre des diamants et diamants produits en laboratoire, y compris les descripteurs spécifiques conçus pour être compris par les consommateurs.

Le **Livre bleu de la CIBJO consacré aux laboratoires de gemmologie** fournit aux laboratoires de gemmologie des recommandations dans le cadre de l'élaboration de leur système de gestion pour la qualité et les activités administratives et techniques.

Le **Livre bleu de la CIBJO consacré aux diamants** vise à fournir de l'aide à toutes les personnes impliquées dans l'achat ou la vente de diamants, de diamants traités, de diamants produits en laboratoire et de diamants d'imitation en vue d'assurer l'utilisation de la nomenclature adéquate.

Pour les pierres de couleur produites en laboratoire :

Le **Livre bleu de la CIBJO consacré aux pierres** vise à fournir de l'aide à toutes les personnes impliquées dans l'achat ou la vente de pierres de couleur, de pierres traitées, de pierres produites en laboratoire et de pierres d'imitation en vue d'assurer l'utilisation de la nomenclature adéquate.

Pour l'évaluation :

L'**International Valuation Standards Council** (www.ivsc.org) élabore des normes techniques et éthiques pour l'exécution d'évaluations.

The **Appraisal Foundation** (www.appraisalfoundation.org) publie les normes communément acceptées des professionnels de l'évaluation aux États-Unis sous la forme de Normes uniformes de la pratique d'évaluation professionnelle (Uniform Standards of Professional Appraisal Practice).

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

LÉGISLATION NATIONALE

Dans la plupart des pays, des lois relatives au commerce et au marketing destiné aux consommateurs rendent illégale toute description erronée d'un aspect important d'un bien, y compris d'un article de bijouterie-joaillerie. Aux États-Unis par exemple, les Guides de la Federal Trade Commission (FTC) relatifs au commerce des bijoux, des métaux précieux et de l'étain stipulent ce qui suit : « Il est déloyal ou trompeur d'utiliser le mot "rubis", "saphir", "émeraude", "topaze" ou le nom de toute autre pierre précieuse ou semi-précieuse, ou le mot "pierre", "pierre de naissance", "gemme", "pierre précieuse" ou un terme similaire pour décrire une pierre produite en laboratoire, créée en laboratoire, créée par (nom du fabricant), synthétique ou d'imitation, à moins que ce mot ou ce nom ne soit immédiatement suivi, de manière aussi visible, des mots "produit en laboratoire", "créé en laboratoire", "créé par (nom du fabricant)" ou d'une autre mention de sens similaire, ou des mots "d'imitation", de manière à révéler clairement la nature du produit et le fait qu'il ne s'agit pas d'une pierre précieuse extraite d'une mine. » Les Guides de la FTC exigent également qu'un laboratoire ou une entreprise délivrant des rapports de classification, de recherche, d'analyse ou d'évaluation qui utilise un système de classification divulgue la base et les détails de la mise en œuvre de son système.

Au sein de l'Union européenne, la directive en matière de publicité trompeuse et de publicité comparative vise à protéger les professionnels contre la publicité trompeuse, c'est-à-dire toute publicité qui, d'une manière quelconque, par sa formulation ou sa présentation :

- induit en erreur ou est susceptible d'induire en erreur les personnes auxquelles elle s'adresse ou qu'elle touche ;
- en raison de son caractère trompeur, est susceptible d'affecter leur comportement économique ;
- pour ces raisons, est susceptible de porter préjudice à un concurrent.

Les membres du RJC sont supposés connaître et respecter la législation en vigueur de chaque pays dans lequel ils exercent leurs activités.

D. RECOMMANDATIONS DE MISE EN ŒUVRE

LGMS 28.1 : SYSTÈMES D'ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS

Les laboratoires de gemmologie et les entreprises qui délivrent des rapports de classification, de recherche, d'analyse ou d'évaluation doivent :

- disposer de politiques et de *procédures* clairement documentées visant à garantir que le laboratoire ou l'entreprise possède un *système de gestion* formel où les rôles et les responsabilités des classificateurs et des experts sont clairement définis pour assurer cohérence et intégrité.
- s'ils délivrent des *rapports de classification*, de recherche ou d'analyse et qu'ils exercent également une activité de vente d'articles couverts par le présent LGMS, établir et documenter les *procédures* mises en œuvre pour éviter tout conflit d'intérêts potentiel ou réel, *conformément* aux points LGMS 28.4 et 28.5 ci-après.
- documenter et mettre en œuvre les exigences techniques relatives à tout facteur lié au *processus* qui a un impact sur la chaîne de traçabilité (COC) dans le laboratoire, la validité et la fiabilité des séries de tests, la classification ou l'*établissement de rapports* pour ce qui est des résultats.
- implémenter une documentation et des processus relatifs aux équipements et à leur calibration pour définir et vérifier les conditions, déterminer l'équipement approprié et établir les exigences en matière d'entretien, ainsi que des *procédures de calibration* des équipements et des instruments afin de garantir la précision et la cohérence des résultats de tests.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

Pour commencer, suivez votre approche du point **LGMS 1 Conformité juridique** afin de déterminer la législation en vigueur et d'identifier les violations potentielles de normes internationales et d'exigences réglementaires pertinentes en matière d'établissement de rapports de classification, de recherche et d'évaluation. Vous devez respecter les directives locales, fédérales ou réglementaires en matière d'essais et de rapports (par exemple, aux États-Unis, établissement de rapports et conformité du marketing avec les Guides de la FTC). Les membres doivent à tout moment s'efforcer de ne pas induire en erreur les utilisateurs finaux sur un quelconque aspect des informations contenues dans le rapport.

Actions à entreprendre :

- Définissez et documentez les responsabilités de la direction à l'égard des clients et des utilisateurs finaux des produits ou services rendus par l'entreprise émettrice des rapports, ainsi qu'à l'égard des autorités réglementaires. Définissez la mission, la vision et les valeurs de l'entreprise.
- Indiquez la propriété, les filiales, les partenariats et la manière dont les services de laboratoire externalisés (le cas échéant) sont contrôlés.
- Identifiez le personnel responsable de la surveillance de l'intégrité et du fonctionnement des systèmes de gestion. Définissez tous les rôles et responsabilités pour chaque fonction professionnelle des personnes impliquées dans le système de gestion. Fournissez des descriptions de poste écrites. Définir les qualifications, l'éducation et la formation minimales requises pour chaque fonction, en mettant l'accent sur le personnel dont le rôle a un impact direct sur l'établissement de rapports et sur la cohérence des rapports et des résultats.
- Documentez tous les systèmes de gestion, toutes les procédures d'exploitation normalisées, les systèmes relatifs à la protection et au contrôle des données et documentez les programmes de contrôle et d'assurance de la qualité pour les fonctions de l'entreprise. (Veuillez consulter les définitions des systèmes de contrôle de la qualité et des systèmes d'assurance de la qualité dans le [glossaire du RJC](#).)
- Examinez régulièrement les exigences en matière d'autorité et d'emploi, la formation, la documentation, les qualifications, l'évaluation des performances, le développement professionnel et la formation sur les politiques en matière de conflits d'intérêts.
- Concevez et documentez des procédures d'intégrité pour les processus de laboratoire, y compris l'anonymat des clients et les séparations appropriées entre les services à la clientèle, la gestion, les ventes et les services de classification et d'essai.

ÉLÉMENTS D'ASSURANCE DE LA QUALITÉ

Les laboratoires de gemmologie doivent disposer d'un programme de qualité comprenant une assurance qualité préventive garantissant le respect d'exigences de base en la matière.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

Exemples d'activités d'assurance qualité

TABLEAU 26 : EXEMPLES D'ACTIVITÉS D'ASSURANCE QUALITÉ

Activité d'assurance qualité (préventive)	Exemples d'activités du laboratoire de gemmologie
Listes de contrôle des processus	- Les communications avec les clients, l'accueil et la réception, le nettoyage, le pesage et la mesure, le tri et la classification (le cas échéant), l'évaluation des 4 caractéristiques (4 C) (le cas échéant), les tests de gemmologie standard, les tests avancés, la production de rapports, l'expédition, le contrôle des stocks, la sécurité et tout autre processus au sein du laboratoire. - Par exemple, un rapport imprimé sur dix fait l'objet d'un recoupement à l'aide des données de classification du système afin de s'assurer que les données sont extraites correctement. - Arbres de décision comprenant le nombre d'avis rendus, l'ancienneté de ces avis, la pierre ou la taille/l'importance de la pièce. - Par exemple, tous les matériaux produits en laboratoire non sertis de plus de 2,00 carats doivent faire l'objet d'au moins deux avis gemmologiques concordants sur trois concernant la couleur, la taille et la pureté, dont l'un doit être de niveau « classificateur d'assurance qualité » ou supérieur, et d'un processus en cas d'avis divergents. - Par exemple, tous les corindons de 3,00 carats et plus soumis à un service de pays d'origine doivent faire l'objet de deux avis gemmologiques concordants, dont l'un doit être de niveau « gemmologue principal » ou supérieur.
Normes de procédure	- Normes relatives à la terminologie, à la classification et aux méthodes d'essai (pour les normes relatives aux équipements, consultez Équipement et étalonnage). - Par exemple, existe-t-il des définitions déterminées par le laboratoire pour chaque grade de pureté et la manière dont elles sont appliquées par le laboratoire et communiquées à l'extérieur sur les rapports, y compris la nécessité de publier des barèmes de classification liés aux rapports ou figurant sur ceux-ci ? La norme ISO 24016:2020(E) fournit un exemple de la manière dont un laboratoire de gemmologie pourrait définir ces éléments. - Par exemple, existe-t-il des normes déterminées par les laboratoires pour évaluer la couleur et la fluorescence, ou l'une des 4 caractéristiques mentionnées ci-avant ? - Par exemple, existe-t-il des normes pour l'obtention de la masse des matériaux produits en laboratoire, ainsi que des règles d'arrondissement qui s'appliquent ? - Par exemple, existe-t-il des normes et des politiques pour détecter et divulguer les améliorations ? - Par exemple, les avis gemmologiques sont-ils rendus de manière indépendante et anonyme, sans parti pris, de sorte que le processus de classification est apolitique et libre de toute influence ?
Documentation du processus	- Les procédures d'exploitation normalisées (comment faire), les schémas de processus (comment cela se passe) et les politiques (que faire). - Manuel de qualité. - Matériaux de référence.
Audit des processus et amélioration continue	- Examiner périodiquement les processus existants pour s'assurer qu'ils utilisent les meilleures pratiques actualisées et suivre les mises à jour dans la documentation. - Par exemple, l'élaboration d'un processus d'amélioration continue et de meilleures pratiques par l'intégration de données de recherche actualisées ou de méthodologies plus précises au fur et à mesure qu'elles sont diffusées dans les protocoles d'essai.
Formation et développement	- Aides à l'emploi, formation continue, tests de compétence, système de retour d'information. - Par exemple, un système de retour d'information pour les personnes effectuant la classification afin de s'assurer de leur précision et de leur cohérence et de procéder à des ajustements correctifs au besoin. Par exemple, l'affichage de ressources pédagogiques sur le fonctionnement et l'étalonnage des équipements. Par exemple, un plan formalisé d'intégration du personnel pour chaque fonction.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

- Par exemple, l'assurance qualité peut inclure des normes de procédures pour la classification. Notamment, des procédures relatives aux décisions finales sur la couleur, la pureté et la finition (nombre d'intervenants par pierre, seuils de taille, ancienneté, documentation des « essais » de classification) ; la définition de chaque grade ; la vérification que le personnel connaît les critères de classification ; des guides de classification et leur mise à jour régulière ; des audits de classification pour assurer la cohérence au sein du groupe, etc.

ÉLÉMENTS DE CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

Les laboratoires de gemmologie doivent disposer d'un programme de qualité comprenant des techniques et des activités correctives en matière de contrôle de qualité garantissant le respect des exigences de base en matière de qualité.

- Contrôles de la qualité pour les travaux non conformes, tels que l'inspection/l'échantillonnage des mesures, afin de s'assurer que les articles et les services gemmologiques répondent aux normes.

Exemples d'activités de contrôle de la qualité

TABLEAU 27 : EXEMPLES D'ACTIVITÉS DE CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

Contrôle de la qualité Activité (corrective)	Exemples d'activités du laboratoire de gemmologie
Inspection et mesure	• Prélèvement d'échantillons pour s'assurer que les produits et services gemmologiques répondent aux normes. – Par exemple, un rapport imprimé sur dix fait l'objet d'un recoupement à l'aide des données de classification du système afin de s'assurer que les données sont extraites correctement. – Par exemple, un test aléatoire des classificateurs avec un lot de matériaux produits en laboratoire de contrôle afin de garantir la cohérence et la précision. – Échantillonnage aléatoire des « choix limites » de chaque classificateur pour déterminer les statistiques.
Suivi et registres	• Disposer d'un système de contrôle de la qualité interne et tenir des dossiers sur les activités de contrôle de la qualité.
Documentation	• Plans d'action corrective comprenant certains éléments tels que la collecte de données, les journaux d'activité, l'analyse des causes profondes, etc. pour montrer comment le laboratoire dispose d'un plan et d'un système pour corriger les travaux non conformes.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

QUESTIONS À EXAMINER :

- Le laboratoire dispose-t-il d'un programme de gestion de la qualité comprenant des processus et des normes d'assurance et de contrôle de la qualité afin de garantir l'exactitude et la cohérence des rapports, de la recherche, des activités et des services qui confirment sa validité ?
- Le laboratoire est-il en mesure d'identifier les travaux non conformes et de les corriger en temps utile ?
- Le laboratoire peut-il produire des résultats valides, précis et cohérents ?

ÉQUIPEMENT, ÉTALONNAGE ET ENTRETIEN

Les laboratoires doivent être en mesure de définir et de contrôler les conditions, de déterminer l'équipement approprié qu'il convient d'utiliser et d'établir les exigences en matière d'entretien et les procédures d'étalonnage des équipements et des instruments afin de garantir la précision et la cohérence des résultats des séries de tests.

1. ÉQUIPEMENT

- Les installations et les conditions environnementales nécessaires aux activités de laboratoire doivent être documentées, surveillées, contrôlées et enregistrées, y compris la séparation entre les zones où se déroulent des activités de laboratoire incompatibles ou qui subissent des influences négatives, par exemple :
 - Séparez les postes de travail consacrés aux matériaux naturels de ceux qui s'occupent de matériaux produits en laboratoire ;
 - Séparez les environnements sensibles à la lumière ;
 - Assurez des températures froides pour les équipements laser qui surchauffent ;
 - Séparez les services aux clients des services de classification et d'évaluation afin d'éviter toute influence ;
 - Veillez à ce que la classification des couleurs soit effectuée avant l'évaluation de la fluorescence ou les essais qui entraînent une exposition aux UV à ondes longues ou courtes susceptibles d'influer sur les résultats de la classification des couleurs.
- Exigez du laboratoire qu'il dispose de tout l'équipement approprié pour les opérations d'essai qu'il fournit et promeut, et exigez une précision et une sensibilité suffisantes pour la mesure appropriée.
- Établissez des critères de base minimaux pour les équipements avec des tolérances ou des spécifications, et incluez des procédures de vérification et d'étalonnage.

Équipement minimum

Les laboratoires de gemmologie et les entreprises qui proposent des services de classification, d'identification ou d'évaluation de la valeur fondent leurs avis sur l'observation à l'aide d'un équipement technique conçu à cette fin. Afin de formuler une opinion experte concernant la classification, l'identification (y compris matériau manufacturé ou produit en laboratoire) ou l'évaluation de la valeur, les catégories d'équipement suivantes sont recommandées comme base de référence minimum en fonction du service.

Il doit être démontré que l'équipement remplit les fonctions requises telles qu'elles sont prévues pour le service en question, par le biais de la documentation du fabricant, du projet Assure du RJC ou d'une démonstration de l'équipement dans le contexte du rapport.

- Par exemple, l'équipement recueille-t-il les données prévues pour le rapport ?

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

Des exemples d'équipements et de conditions de fonctionnement sont présentés ci-dessous :

Gradation des diamants produits en laboratoire

- Grossissement à au moins 10x, avec un éclairage sur fond noir jusqu'à 60x.
- Source lumineuse aérienne pour l'inspection des surfaces des diamants produits en laboratoire.
- Capacité à évaluer quantitativement et/ou qualitativement la couleur, y compris des éléments tels que des ensembles de comparaison avec un environnement calibré ou un colorimètre.
- Outils permettant de maintenir et de manipuler les diamants produits en laboratoire dans diverses positions en vue de leur inspection, tels que des pinces, des porte-pierres, des détecteurs et des articles permettant de nettoyer les diamants produits en laboratoire en vue de les inspecter, tels que des chiffons à pierre, des tampons et de l'eau savonneuse, du gaz dépoussiérant, etc.
- Des moyens de documenter et de suivre les résultats de la classification, les essais et les opinions.
- Des équipements permettant d'observer et d'évaluer la réaction de fluorescence dans les UV à ondes longues (365 nm) et à ondes courtes (254 nm).
- Un scanner optique sans contact pour des mesures de précision.
- Une balance de précision régulièrement étalonnée jusqu'à la troisième décimale pour le pesage des diamants produits en laboratoire en vrac.
- Des instruments de mesure permettant de mesurer la longueur, la largeur et la profondeur des diamants produits en laboratoire montés ou non montés en mm avec deux décimales.
- Une lampe de classification des couleurs avec une température de couleur de 6 500 K.
- La capacité à photographier et à documenter visuellement les échantillons.

Classification et identification des pierres de couleur produites en laboratoire

- Un équipement gemmologique de base permettant de mesurer l'indice de réfraction, d'observer la figure optique, d'observer les réactions de fluorescence dans les UV à ondes longues et à ondes courtes, de déterminer les matériaux doublement ou simplement réfringents, d'observer le pléochroïsme, d'observer les spectres de transmission et d'absorption à l'aide d'un spectroscope ou d'un spectrophotomètre ; un microscope avec un grossissement d'au moins 10x et divers éclairages pour observer les caractéristiques internes et externes des pierres de couleur.
- La capacité à observer visuellement le zonage des couleurs et les traitements de diffusion.
- La capacité à identifier avec précision et fiabilité la variété, l'espèce et la famille des pierres de couleur, le cas échéant.
- Si le Raman est utilisé pour identifier des matériaux ou des inclusions, une bibliothèque de référence actualisée des spectres.
- Une balance de précision régulièrement étalonnée jusqu'à la troisième décimale pour le pesage des pierres de couleur produites en laboratoire en vrac.
- Des instruments de mesure permettant de mesurer la longueur, la largeur et la profondeur des diamants produits en laboratoire montés ou non montés en mm avec deux décimales.
- La capacité à déterminer quantitativement le poids spécifique d'un échantillon ; une lampe de classification des couleurs avec une température de couleur de 6 500 K.
- La capacité à photographier et à documenter visuellement les échantillons.
- La capacité à analyser et à quantifier la composition chimique de l'échantillon.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

Identification du traitement et de la croissance (diamants produits en laboratoire)

- La capacité à observer et à quantifier le type de diamant produit en laboratoire.
- La capacité à observer les spectres de photoluminescence à température ambiante et lorsqu'ils sont refroidis à -196°C.
- La capacité d'observer les motifs de croissance par fluorescence à ondes ultra-courtes.
- Des dispositifs de criblage permettant de distinguer facilement les diamants naturels des diamants produits en laboratoire.
- La capacité à caractériser les spectres Raman ou de photoluminescence.

Analyse des diamants produits en laboratoire montés

En plus des équipements répertoriés pour la gradation des diamants produits en laboratoire :

- Au minimum, un équipement de sélection permettant de déterminer si les produits sont naturels ou produits en laboratoire ou s'il s'agit d'imitations ;
- Un équipement permettant d'inspecter visuellement les articles de bijouterie-joaillerie avec un grossissement d'au moins 10x ;
- La capacité à distinguer les diamants naturels des diamants produits en laboratoire ;
- La capacité à identifier les diamants produits en laboratoire avec un traitement HPHT ;
- La capacité à observer des motifs de fluorescence à ondes ultra-courtes.

Analyse des pierres produites en laboratoire montées

Outre les équipements répertoriés pour la classification et l'identification des pierres de couleur produites en laboratoire :

- Un équipement permettant d'inspecter visuellement les articles de bijouterie-joaillerie avec un grossissement d'au moins 10x ;
- Un équipement approprié pour identifier les améliorations, les matériaux produits en laboratoire et les imitations pour le type de matériau particulier tout en surmontant les limites des essais des produits montés ;
- L'établissement et la documentation des registres internes sur la manipulation, le transport, le stockage, l'utilisation, l'étalonnage et l'entretien programmé des équipements. Par exemple, existe-t-il des registres et des pratiques pour :
 - Le nettoyage des pierres témoins
 - L'étalonnage des sources lumineuses
 - L'étalonnage des pics sur les spectromètres
 - Les registres d'entretien et d'étalonnage des équipements qui recueillent des mesures, tels que les scanners optiques sans contact et les balances électroniques
 - L'entretien programmé des microscopes et protocoles d'utilisation pour le nettoyage des oculaires et des lentilles, la vérification de l'intensité de l'ampoule et l'étalonnage du grossissement en fonction de la vue
 - Les bibliothèques de référence, les ensembles de comparaison, les matériaux de référence, les photothèques sont-ils mis à jour avec un journal des modifications ?

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

QUESTIONS À EXAMINER :

- Le laboratoire dispose-t-il et utilise-t-il l'équipement nécessaire pour les rapports et les services qu'il produit, afin que les informations soient présentées avec précision et d'une manière qui protège l'utilisateur final ?
- Le laboratoire dispose-t-il et utilise-t-il l'équipement minimum viable pour tirer des conclusions avec un degré d'erreur raisonnable, et peut-il identifier ce degré d'erreur ?
- Le laboratoire dispose-t-il et utilise-t-il l'équipement conformément aux meilleures pratiques pour cette évaluation ou ce service ?

2. ÉTALONNAGE

- Disposez d'un cycle d'étalonnage et de vérification pour chaque instrument conformément aux normes internationales ou de traçabilité, le cas échéant, y compris un plan d'étalonnage initial et de routine qui est continuellement revu et ajusté.
- Définissez les matériaux de vérification pour l'étalonnage des équipements et envisagez l'utilisation de matériaux de référence standard du NIST, le cas échéant, ou utilisez des méthodes convenues ou des normes consensuelles.
- Mettez en œuvre des processus qui garantissent des mesures et des résultats cohérents au niveau interne.
- Ayez des exigences de traçabilité métrologique adaptées à l'instrument, conservez et mettez à jour les registres pour chaque instrument, documentez les valeurs de référence ou les facteurs de correction et conservez le personnel de métrologie.
- Identifiez les logiciels ou les programmes susceptibles d'introduire des erreurs dans les résultats et assurez l'étalonnage.
 - Par exemple, demandez-vous si les bibliothèques de référence pour les déterminations de l'origine ou l'ajustement des pics ont une précision ou une taille d'échantillon minimale pour être considérées comme une référence de données précise et complète.
- Démontrez les protocoles de travail non conforme.
 - Retirez l'équipement de la production et retracez tous les résultats de cette pièce d'équipement à partir du point où la défaillance a été identifiée.

QUESTIONS À EXAMINER :

- Le laboratoire a-t-il mis en place des opérations d'étalonnage qui garantissent que l'équipement fonctionne avec précision et que toute anomalie peut être détectée et corrigée ?
- Les documents sont-ils conservés tout au long du cycle de vie de chaque équipement ?

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

LGMS 28.2 : SYSTÈMES VISANT À GARANTIR LA COHÉRENCE

Les membres qui produisent des rapports de classification, de recherche, d'analyse et d'évaluation doivent :

- posséder et employer les équipements technologiques de référence strictement requis pour produire les rapports proposés.
- disposer de *systèmes* qui s'appuient sur une méthodologie scientifique suffisamment détaillée et exhaustive pour fournir des résultats valables et reproductibles, et disposer de *systèmes* de gestion permettant de garantir la qualité et le caractère indépendant des analyses et des rapports produits.
- mettre en place les *systèmes* de contrôle et d'assurance qualité supplémentaires nécessaires (incluant la collecte de données suffisantes et des *systèmes* de calibration et de vérification rapides des équipements de test) et un programme COC ferme pour les produits en leur possession afin de garantir la ségrégation nécessaire de ces produits.
- garantir que l'anonymat des acheteurs est préservé pendant le *processus* de test.

Actions à entreprendre :

- Instaurez des systèmes et procédures documentés qui vous permettront de conserver une approche cohérente en matière de classification, d'analyse et/ou d'évaluation. Ces systèmes et procédures doivent :
 - être fondés sur une méthodologie scientifique et, le cas échéant, sur des normes vérifiables adéquates (voir ci-dessous) ;
 - inclure un processus de contrôle et d'assurance de la qualité pour garantir que les résultats sont conformes aux normes appliquées (voir les tableaux 39 et 30).
 - Expliquez si votre évaluation comprend ou non la détection des pierres naturelles, des matériaux produits en laboratoire ou des matériaux produits en laboratoire améliorés.
 - Stipulez si les tests ont été effectués sur l'ensemble des pierres faisant l'objet du rapport, ou uniquement sur un échantillon.
- Veuillez noter que vous devrez prouver, durant votre audit RJC, que ces systèmes et procédures ont été instaurés.
- Les membres qui établissent des rapports de classification, de recherche, d'analyse ou d'évaluation doivent mettre en place des systèmes garantissant l'utilisation des méthodologies scientifiques les plus récentes. Cette norme exige du membre non seulement qu'il dispose de l'équipement technique et scientifique nécessaire et requis et qu'il effectue les étalonnages nécessaires, mais aussi qu'il conçoive et documente des systèmes appropriés régissant la méthodologie et l'utilisation des processus faisant appel à l'équipement scientifique. Elle exige également la conception et la documentation d'une solide chaîne de contrôle et de processus d'anonymat du client pendant le processus de test.
- Le LGMS ne vise pas à fournir des normes détaillées pour les experts en articles de bijouterie-joaillerie. Si vous générez des rapports d'évaluation indépendants, vous devez le faire conformément à la législation et aux normes professionnelles en vigueur. La plupart des pays dans lesquels les membres du RJC opèrent disposent d'organisations professionnelles nationales qui fournissent des codes de conduite et des critères minimums relatifs aux services d'évaluation ou d'estimation.
- Définissez et documentez les critères de validation (sélection, vérification et validation des méthodes utilisées pour les essais) et envisagez de normaliser les protocoles d'essai avec l'instrumentation appropriée.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

- Établissez les essais minimaux requis pour les données ou les informations communiquées et déterminer l'équipement minimal ou les méthodes d'essai (voir le Livre bleu de la CIBJO des laboratoires de gemmologie, 6.1).
- Établissez des exigences minimum pour les protocoles de collecte d'échantillons et de données afin de garantir la validité de données cohérentes et de méthodes statistiques appropriées.
- Les exigences techniques relatives à tout facteur lié au processus qui a un impact sur la chaîne de traçabilité dans le laboratoire, la validité et la fiabilité des séries de tests, la classification ou l'établissement de rapports pour ce qui est des résultats.
- Établissez des procédures de traçage et de registres de la chaîne de conservation des biens pendant qu'ils sont en possession du laboratoire.
- Les rapports émis par un laboratoire doivent avoir un identifiant unique (par exemple, une séquence de numéros, une séquence alphanumérique, un code QR, un code-barres, etc.) qui peut être référencé et suivi par le laboratoire.
- Documentez le système de gestion de la qualité, y compris les modes opératoires normalisés des processus, le contrôle des registres, les audits internes, les déclarations de politique générale, les manuels d'instruction, les tableaux d'étalonnage, les communications avec les clients, etc. et veillez à ce qu'ils soient mis à jour et utilisables.
 - Voir ISO/IEC 17025:2017(E) 8.2, 8.3, 8.4, Livre bleu de la CIBJO des laboratoires de gemmologie, 4.10.

QUESTIONS À EXAMINER :

- Le laboratoire dispose-t-il d'une procédure opératoire normalisée (POS) complète pour chaque opération ?
- Les documents disponibles sur le lieu de travail sont-ils tenus à jour, exacts et sécurisés ?
- Exigez la tenue de registres, l'échantillonnage et le traitement des processus relatifs aux éléments de test, y compris le mouvement, la sécurité et l'anonymat du client, sauf pour les personnes ayant « besoin de savoir ».
 - Par exemple : garantir l'emplacement connu des marchandises à tout moment du processus, savoir qui a interagi avec ces marchandises, comment la sécurité des marchandises est maintenue, comment les articles sont transportés tout au long du processus.
 - Par exemple : s'assurer que le personnel en contact avec les clients n'a pas accès aux informations permettant de modifier les résultats de la classification ou s'assurer que le personnel chargé de la classification ne connaît pas l'identité du client sur lequel il travaille.

QUESTIONS À EXAMINER :

- Le laboratoire dispose-t-il d'un processus de gestion de toutes les formes d'informations, y compris les résultats d'essais CQ, les rapports de maintenance et d'autres données, de manière à garantir la sécurité, l'exactitude et la confidentialité des informations, ainsi que leur accessibilité aux personnes ayant les rôles appropriés ?
- Les membres du personnel comprennent-ils parfaitement leur fonction et la manière d'accomplir leurs tâches dans le cadre du processus avec l'expertise et l'intégrité associées à leur rôle ?

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

LGMS 28.3 : DÉTECTION DE L'ORIGINE DE LA CROISSANCE EN LABORATOIRE

Les membres qui produisent des rapports de *classification* et/ou d'*analyse* doivent indiquer si l'évaluation a comporté une vérification de l'origine de la croissance, naturelle ou menée en laboratoire, et si cette vérification a été effectuée sur toutes les pierres.

Actions à entreprendre :

- Les rapports de classification et d'analyse des matériaux produits en laboratoire identifient généralement les pierres comme étant naturelles, traitées ou produites en laboratoire. Toutefois, ce n'est pas toujours le cas. Il se peut par exemple que les laboratoires ne testent que les pierres les plus précieuses ou n'effectuent des tests que sur demande.
- Les membres qui émettent des rapports de classification et/ou d'analyse sont tenus d'indiquer si l'évaluation effectuée comprend la détection de matériaux naturels, et si cette détection a été effectuée pour toutes les pierres.
- Si vous émettez des rapports indépendants de classification ou d'analyse, veillez à mettre en place des systèmes qui assurent une divulgation adéquate des informations sur le produit. En particulier, vos rapports et analyses doivent :
 - expliquer si votre évaluation inclut ou non la détection de matériaux produits en laboratoire ;
 - stipuler si les tests ont été effectués sur l'ensemble des matériaux produits en laboratoire faisant l'objet du rapport, ou uniquement sur un échantillon.

LGMS 28.4 : FINALITÉ DU RAPPORT

Les membres qui produisent des rapports évaluant la valeur monétaire sur la base de l'avis d'un expert doivent identifier la personne ou l'*entité* qui a demandé le rapport et fournir une déclaration sur la finalité du rapport demandé. Ces membres doivent veiller à ce que des politiques appropriées en matière de confidentialité des clients et de *conflits d'intérêts* soient mises en place.

Actions à entreprendre :

- Cette disposition s'applique aux cas où les consommateurs se voient proposer un rapport de classification, un rapport d'analyse ou un rapport d'évaluation dans le cadre de la vente d'un produit de bijouterie-joaillerie.
- Cette disposition décrit les éléments requis dans un rapport qui évalue la valeur monétaire de produits de bijouterie-joaillerie. Elle exige également la divulgation de tout conflit d'intérêts potentiel ou réel et le respect de la confidentialité des clients.
- Dans l'industrie, les rapports contenant un avis sur la valeur monétaire d'articles de bijouterie-joaillerie sont couramment appelés rapports d'évaluation (bien que certains membres utilisent le terme « évaluation » pour désigner une évaluation de la qualité ou de l'état de l'article). Précisez clairement si votre rapport comprend un avis à propos de la valeur monétaire de l'article.
- Si vous émettez des rapports d'évaluation (ou d'estimation) indépendants à l'intention du consommateur final, indiquez le nom du consommateur auquel le rapport est destiné et précisez l'objectif de l'évaluation ou estimation.
- Si vous émettez des rapports indépendants ou des rapports de laboratoires de gemmologie, vous ne devez pas divulguer le nom de votre client. Assurez-vous que chaque rapport est signé par l'expert.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

LGMS 28.5 : DIVULGATION DE TOUT INTÉRÊT PARTICULIER DES AUTEURS DES RAPPORTS

Les membres qui produisent des *rapports de classification*, des analyses et/ou des *rapports sur le lieu d'origine*, ou des rapports sur la valeur monétaire doivent divulguer leur relation, le cas échéant, avec le vendeur de l'article, ainsi que tout intérêt direct détenu par le classificateur, l'analyste ou l'évaluateur ou l'organisation dans la vente de l'article de bijouterie-joaillerie ; décrire le système de classification utilisé ; et fournir des clauses de non-responsabilité ou responsabilité limitée, ainsi que toute autre information pertinente à l'établissement du rapport. Ces informations doivent être rédigées dans des termes simples et être facilement accessibles.

Actions à entreprendre :

- Cette disposition s'applique aux cas où les consommateurs se voient proposer un rapport de classification, un rapport d'analyse ou un rapport d'évaluation dans le cadre de la vente d'un produit de bijouterie-joaillerie.
- Instaurez des politiques et procédures afin de garantir la divulgation correcte des intérêts particuliers dans le rapport concerné.
- Vous présentez un intérêt particulier dans un produit si le contenu de votre rapport vous offre une quelconque opportunité d'engranger des gains commerciaux ou financiers directs ou indirects. Par exemple, si c'est vous, et non une tierce partie indépendante, qui avez émis le rapport, vous devez le signaler au consommateur final.

DIVULGATIONS DANS LES RAPPORTS

- Le laboratoire est responsable de toutes les informations fournies dans le rapport de classification et doit indiquer clairement tous les attributs qui n'ont pas été directement évalués par le laboratoire.
- Les éléments qui font l'objet d'un rapport de classification doivent être examinés physiquement par le laboratoire ou divulgués d'une autre manière.
- Exigez la divulgation de l'ensemble des améliorations instables ou non permanentes/assemblages/synthèses détectables et divulguez les résultats relatifs aux éléments testés.
- Si des améliorations instables ou non permanentes ne sont pas détectables, mais ont une incidence sur la valeur de la pierre, il convient d'indiquer « indéterminé » ou de fournir les informations correspondantes.
- Exigez la divulgation des éléments non testés en raison de facteurs limitatifs tels que la taille des pierres, le montage empêchant les tests, etc.
- Il convient de définir des obligations d'information distinctes pour les diamants naturels, les diamants produits en laboratoire et les pierres de couleur. Toutes les informations doivent être divulguées en utilisant la terminologie appropriée et en respectant les exigences réglementaires.
 - Les diamants doivent être spécifiés comme étant naturels ou produits en laboratoire.
 - Les matériaux produits en laboratoire doivent être divulgués en utilisant la terminologie appropriée, en tenant compte des exigences réglementaires ou des lignes directrices existantes (telles que les Guides de la FTC aux États-Unis).
 - Les rapports sur les matériaux produits en laboratoire doivent être visuellement différenciés des rapports sur les diamants naturels afin d'éviter toute confusion des consommateurs.
- Exigez une terminologie et des définitions internes pour les rapports sur les traitements et les améliorations, y compris le moment et la manière dont ils sont divulgués.

INTRODUCTION	EXIGENCES GÉNÉRALES	CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES ET DROITS HUMAINS	DROITS DES TRAVAILLEURS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	ARTICLES ISSUS DE MATÉRIAUX PRODUITS EN LABORATOIRE
--------------	---------------------	--	--	----------------------------------	---

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

INFORMATIONS SUR LES CLIENTS

- Incluez des politiques de confidentialité des résultats et des informations concernant les clients.

QUESTIONS À EXAMINER :

- Le laboratoire divulgue-t-il correctement la nature des matériaux analysés, classés ou faisant l'objet d'un rapport, conformément à la terminologie acceptée et aux lignes directrices réglementaires (le cas échéant) ?
- Le laboratoire divulgue-t-il toutes les informations requises et ne dissimule-t-il aucune information nécessaire pour permettre à l'utilisateur du rapport ou du service de prendre une décision en toute connaissance de cause ?
- Le laboratoire dispose-t-il de politiques visant à protéger les informations privées afin d'éviter leur divulgation ?

IMPARTIALITÉ

- Une relation qui menace l'impartialité du laboratoire peut être fondée sur la propriété, la gouvernance, la gestion, le personnel, les ressources partagées, les finances, les contrats, le marketing (y compris la marque) et le paiement d'une commission de vente, d'un prix préférentiel ou d'une autre incitation pour l'envoi de nouveaux clients, etc.
- Mettez en œuvre des politiques en matière de conflits d'intérêts qui divulguent ou interdisent les relations commerciales, financières ou autres susceptibles de compromettre l'intégrité des résultats.
 - Formulaires d'accord avec le client décrivant les pratiques et les communications acceptables entre le client et le laboratoire, les relations, les dons, etc.
- Maintenez, établissez et documentez les procédures d'intégrité des processus de laboratoire, y compris l'anonymat des clients et les séparations appropriées entre les services à la clientèle, la gestion, les ventes et les services de classification et d'essai.
- Les rapports, les services ou l'établissement des prix des produits sont exempts de parti pris.
 - Par exemple, les diamants produits en laboratoire sont classés sur la base de critères objectifs tels que le poids en carats ou le nombre de diamants présentés, et non sur la base de facteurs subjectifs tels que la couleur, la clarté ou la taille.
- Propriété : les opérations et les activités d'une société mère sont clairement séparées de celles d'une filiale chargée de la classification, de l'évaluation, des tests et d'autres résultats, produits et services, et toute relation entre la société mère et la filiale est divulguée.

QUESTIONS À EXAMINER :

- Le laboratoire fournit-il une évaluation impartiale, indépendante de toute influence ?
- Le laboratoire produit-il des rapports, des produits et des services qui préservent l'intégrité de l'industrie de la bijouterie et protègent l'acheteur de bijoux ?

LGMS 28 Classification, analyse et évaluation

✓ POINTS À VÉRIFIER

- Si vous émettez des rapports indépendants de classification ou d'analyse, précisez-vous si l'évaluation englobe la détection de pierres synthétiques et/ou de traitements ?
- Si vous émettez des rapports indépendants incluant un avis sur la valeur monétaire à l'intention des consommateurs finaux, identifiez-vous le nom du consommateur auquel le rapport s'adresse, ainsi que l'objectif de l'évaluation dans vos rapports ?
- Si vous émettez des rapports de classification, des rapports d'analyse ou des rapports d'évaluation pour les consommateurs finaux pouvant être considérés comme indépendants et que vous présentez un intérêt particulier dans la vente du/des produit(s), vous êtes tenu de le divulguer.

E. INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES



SITES WEB

[The Appraisal Foundation](#)[Commission européenne, Directive en matière de publicité trompeuse et de publicité comparative](#)[Gouvernement du Canada, Bureau de la concurrence Canada](#)[Société internationale des évaluateurs \(ISA\)](#)[International Valuation Standards Council](#)[ISO 18323:2015 Bijouterie – Confiance du consommateur dans l'industrie du diamant](#)[Jewelers of America US](#)

PUBLICATIONS

[The Appraisal Foundation, 2016-2017 Uniform Standards of Professional Appraisal Practice \(2016\)](#)[CIBJO, Livres bleus](#)[FTC, Guides for the Jewelry, Precious Metals, and Pewter Industries \(2018\)](#)



**THE COUNCIL FOR RESPONSIBLE
JEWELLERY PRACTICES LTD.**

3rd Floor, 2-3 Hind House,
Londres, EC4A 3DL, Royaume-Uni

Le Responsible Jewellery Council est la
raison sociale du Council for Responsible
Jewellery Practices Ltd.

Enregistré en Angleterre et au Pays de Galles
sous le numéro d'entreprise 05449042.

Version 1 : Mai 2025

Veuillez consulter le site web du RJC pour vous
assurer qu'il s'agit de la dernière version.