

amfori BSCI Glossaire

- **Amélioration continue** : il s'agit du processus d'évaluation et d'amélioration continue des pratiques, des livrables et des performances d'une personne. En ce qui concerne amfori BSCI, les membres d'amfori et leurs partenaires commerciaux sont encouragés à améliorer leurs pratiques de diligence raisonnable de manière continue.
- **amfori** : amfori est la principale association d'entreprises internationale soutenant des échanges commerciaux ouverts et durables. Nous aidons les détaillants, les importateurs, les marques et les associations nationales à renforcer la prospérité individuelle, utiliser les ressources naturelles de manière responsable et promouvoir des échanges commerciaux ouverts dans le monde entier. C'est ce que nous appelons « Trade With Purpose » (le commerce empreint de sens).
- **Apprenti** : personne qui entreprend de suivre un système d'apprentissage d'un métier ou d'acquérir une expertise spécifique au sein d'une entreprise commerciale dans ce secteur de connaissances.
- **Apprentissage** : formation systématique, à long terme, comportant des périodes alternées de présence dans une école ou un centre de formation et sur le lieu de travail ; l'apprenti est lié contractuellement à l'employeur et reçoit une rémunération (salaire ou indemnité). Les conditions d'apprentissage sont généralement réglementées par la loi ainsi que par les conventions de travail. En vertu de ces termes, l'employeur assume la responsabilité de fournir à l'apprenti une formation conduisant à une profession spécifique.
- **Approche holistique** : elle se concentre sur l'ensemble plutôt que sur des parties. En ce qui concerne amfori BSCI, cela fait référence à la manière de gérer les risques dans la chaîne d'approvisionnement et d'agir en gardant à l'esprit l'ensemble du processus de diligence raisonnable, au lieu de se concentrer sur une partie du processus. Par exemple, une approche est holistique est lorsqu'un membre demande à son partenaire commercial de mener une auto-évaluation pour comprendre les risques, ce qui à son tour éclaire le processus d'audit potentiel, lequel crée la visibilité nécessaire pour appliquer un processus de remédiation durable et efficace.
Dans le contexte des audits d'amfori BSCI, l'approche holistique est la manière dont les auditeurs d'amfori BSCI interagissent avec plusieurs valeurs et principes d'amfori BSCI pour parvenir à une conclusion professionnelle sur la performance de diligence raisonnable du partenaire commercial au lieu de se concentrer sur chaque principe de manière isolée.
- **Approvisionnement tenant compte des questions de genre** : selon les définitions de l'ONU Femmes, l'approvisionnement tenant compte des questions de genre est la sélection de services, de biens et de travaux civils qui tient compte de leur impact sur l'égalité des sexes. L'approvisionnement tenant compte des questions de genre offre une opportunité à l'entité acheteuse d'étendre ses marchés mondiaux, de diversifier ses chaînes d'approvisionnement tout en développant l'économie et en améliorant la vie des femmes et des jeunes filles dans le monde entier. Cela peut inclure, mais sans s'y limiter, l'achat auprès d'entreprises dirigées par des femmes et la conclusion de contrats avec des partenaires commerciaux tenant compte des questions de genre.

- **APSCA** : l'APSCA (Association of Professional Social Compliance Auditors) est une association sectorielle dont les membres représentent une grande majorité du secteur de l'audit de la conformité sociale. Sa mission est d'améliorer le professionnalisme, la cohérence et la crédibilité des individus et des organisations effectuant des audits indépendants de la conformité sociale.
- **Audit** : examen ou analyse méthodique d'une condition ou d'une situation dans le but de recueillir des éléments probants satisfaisants. Les audits doivent être objectifs, impartiaux et indépendants. Le processus d'audit doit être systématique et documenté. En ce qui concerne amfori BSCI, les audits vérifieront la performance sociale dans la chaîne d'approvisionnement des membres d'amfori par rapport aux normes issues du Code de conduite d'amfori BSCI. Le terme « audit » fait référence à tous les types d'audit, indépendamment de la méthodologie utilisée et/ou du champ d'application.
- **Auditeur** : personne nommée et autorisée à fournir un jugement professionnel qualifié sur la performance sociale du partenaire commercial d'un membre d'amfori.
En ce qui concerne amfori BSCI, les auditeurs doivent être enregistrés auprès de l'APSCA et qualifiés par le biais du processus de qualification d'audit d'amfori pour être en mesure de mener un audit amfori BSCI.
- **Auto-évaluation** : processus selon lequel une personne ou une organisation planifie, organise, exécute, et évalue ses actions, et détermine le niveau de performance atteint. En ce qui concerne amfori BSCI, il s'agit du processus de collecte d'informations dans le but de comprendre le niveau de risque et d'étayer les décisions concernant la mise en œuvre des prochaines étapes de diligence raisonnable. amfori fournit des questionnaires d'auto-évaluation à utiliser à cette fin. Les informations recueillies dans ces documents sont une déclaration personnelle et ne peuvent pas être comparées à d'autres activités vérifiées, telles qu'un audit. Une auto-évaluation permet aux membres d'amfori à leurs partenaires commerciaux de disposer de la stratégie, des processus et des ressources suffisantes pour assumer leur engagement envers le Code de conduite d'amfori BSCI et s'assurer qu'il y a une amélioration continue dans sa mise en œuvre.
- **Avantage** : paiement (comme une prime), service (comme une assurance maladie) ou droit (comme un congé annuel) accordé par un gouvernement ou un employeur en plus de la rémunération ou du salaire.
- **Chaîne d'approvisionnement** : système coordonné d'organisations, de personnes, d'activités, d'informations et de ressources impliquées dans le déplacement d'un produit ou d'un service de façon physique ou virtuelle, d'un fournisseur vers un client.
- **Code de conduite (CdC)** : déclaration formelle et engagement envers les valeurs et principes qui reflètent les croyances des membres d'amfori et de leurs partenaires commerciaux. Le Code est accessible au public et s'adresse à toute personne ayant un intérêt dans les activités des entreprises commerciales et dans la manière dont elles exercent leurs activités.
- **Complicité** : ce terme a une signification tant juridique que non juridique. En dehors du cadre juridique, les entreprises commerciales peuvent être perçues comme étant « complices » des actes d'une autre partie lorsque, par exemple, elles sont perçues comme bénéficiant d'un abus commis par cette partie.
Dans le contexte juridique, être complice signifie être impliqué dans des abus qui sont le fait d'une autre entreprise commerciale, d'un gouvernement, d'un individu, d'un groupe ou autre. Le risque de complicité dans un abus des droits de l'Homme peut être particulièrement élevé dans les domaines dans lesquels la gouvernance est faible et/ou dans lesquels les violations des droits de l'homme sont largement répandues. La complicité comprend généralement deux composantes :
 - un acte ou une omission (fait de ne pas agir) d'une entreprise commerciale ou d'une personne représentant une entreprise commerciale qui en « aide » (facilite, justifie, assiste, encourage, etc.) une autre, d'une manière ou d'une autre, à commettre une violation des droits de l'Homme ; et
 - la connaissance par l'entreprise du fait que son acte ou son omission pourrait fournir une telle aide.

- **Conventions de l'OIT** : il incombe à l'Organisation internationale du travail (OIT) de définir des normes internationales du travail et l'OIT constitue la source légitime des normes internationales sur le travail et de leur interprétation.

Les normes de l'OIT sont définies dans des Conventions qui ont force de loi au niveau international et qui sont contraignantes pour les États les ayant ratifiées, ainsi que dans des Recommandations qui fournissent des conseils d'interprétation supplémentaires. Plus spécifiquement, tous les États membres de l'OIT ont l'obligation, indépendamment de la ratification, de respecter, promouvoir et appliquer les principes contenus dans les Conventions fondamentales de l'OIT. amfori BSCI se réfère aux Conventions, Recommandations et directives d'interprétation de l'OIT, le cas échéant.

- **Conventions fondamentales de l'OIT** : l'organe directeur de l'OIT a identifié huit conventions couvrant des sujets considérés comme des principes et droits fondamentaux au travail : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective ; l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ; l'abolition effective du travail des enfants ; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de travail.

Ces principes sont couverts dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). Les pays ratificateurs s'engagent à appliquer la convention dans la législation et la pratique nationales et à rendre compte de son application à intervalles réguliers.

- **Diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme** : processus qui doit être appliqué par les membres d'amfori et leurs partenaires commerciaux afin d'identifier la manière dont ils traitent leurs impacts négatifs sur les droits de l'Homme, de les prévenir, de les atténuer et d'en tenir compte. Elle doit couvrir l'impact négatif que l'entreprise peut avoir sur les droits de l'Homme ou auquel elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peut être directement lié à ses opérations, produits ou services par ses relations commerciales.

En ce qui concerne amfori BSCI, les membres d'amfori et leurs partenaires commerciaux s'engagent à faire preuve d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme dans leurs chaînes d'approvisionnement mondiales conformément à des principes internationalement reconnus.

- **Diligence raisonnable** : cette expression fait référence au processus continu d'une entreprise qui vise à identifier, prévenir, atténuer et prendre en compte la manière dont elle traite les impacts négatifs sur les droits de l'Homme de ses propres activités ou ceux qui peuvent être directement liés à ses opérations, produits ou services par ses relations commerciales. Le processus doit inclure l'évaluation des impacts réels et potentiels, l'intégration et l'action sur les résultats, le suivi des réponses et la communication de la manière dont les impacts sont traités.

Le Code de conduite d'amfori BSCI, avec tous les documents justificatifs et complémentaires, intègre les caractéristiques de la diligence raisonnable telles qu'énumérées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

- **Caractéristiques de la diligence raisonnable¹**

1. La diligence raisonnable est préventive.
2. La diligence raisonnable implique de multiples processus et objectifs.
3. La diligence raisonnable est proportionnelle au risque (basé sur le risque).
4. La diligence raisonnable peut impliquer une hiérarchisation (basée sur le risque).
5. La diligence raisonnable est dynamique.
6. La diligence raisonnable ne modifie pas les responsabilités.
7. La diligence raisonnable concerne les normes de CRE reconnues internationalement.

1 <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

8. La diligence raisonnable est adaptée aux circonstances d'une entreprise.
9. La diligence raisonnable peut être adaptée pour gérer les limitations liées à la collaboration avec des relations commerciales.
10. La diligence raisonnable est informée par l'engagement avec les parties prenantes.
11. La diligence raisonnable implique une communication continue.

En outre, la diligence raisonnable peut être incluse dans des systèmes plus vastes de gestion des risques d'entreprise, à condition qu'elle aille au-delà de la simple identification et de la gestion des risques importants pour l'entreprise elle-même et qu'elle inclue les risques de préjudice liés aux questions couvertes par le CdC d'amfori BSCI.

- **Direction :** activités coordonnées pour établir des objectifs et pour les atteindre. Le terme de « direction » peut également désigner une personne ou un groupe de personnes ayant l'autorité et la responsabilité de conduire et de contrôler une entreprise ou une entité commerciale.
- **Effet de cascade :** « chaîne d'événements » due à un acte affectant un ensemble de composants ou relations liés par une interaction ou une interdépendance.
L'effet de cascade peut conduire à une chaîne d'événements qui tend à progresser avec une dynamique croissante, de sorte que plus il progresse, plus il est difficile à arrêter. En ce qui concerne amfori BSCI, les membres d'amfori et leurs partenaires commerciaux s'efforcent d'instaurer un effet de cascade positif dans leurs chaînes d'approvisionnement pour respecter le Code de conduite d'amfori BSCI.
- **Enfant :** en ce qui concerne amfori BSCI, ce terme désigne toutes les personnes âgées de moins de 15 ans ou n'ayant pas atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire (selon l'âge le plus élevé), sauf dans certains pays où l'économie et les établissements d'enseignement ne sont pas suffisamment développés et dans lesquels un âge minimum inférieur à 15 ans peut s'appliquer. Ces pays d'exception sont spécifiés par l'Organisation internationale du travail (OIT) en réponse à une demande spéciale du pays concerné et à la consultation d'organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. L'approche d'amfori BSCI reflète les définitions de l'OIT.
- **Engagement des parties prenantes :** ensemble de processus et d'actions identifiés et mis en application pour avoir un dialogue actif avec les parties prenantes, dans le but d'assurer la transparence, l'inclusion, la communication bidirectionnelle et, le cas échéant, l'identification, l'atténuation et la correction des impacts négatifs sur les individus et les communautés.
L'engagement ou la consultation des parties prenantes désigne ici un processus continu d'interaction et de dialogue entre une entreprise et ses parties prenantes potentiellement affectées qui permet à l'entreprise d'entendre, de comprendre et de répondre à leurs intérêts et préoccupations, y compris par le biais d'approches collaboratives.
- **Entreprise commerciale :** organisation impliquée dans le commerce de biens, de services ou des deux auprès des consommateurs ou des clients, quelle que soit leur forme de propriété ou la façon dont elle est organisée (responsabilité limitée, avantage fiscal ou critères de conformité...). En ce qui concerne amfori BSCI, les entreprises commerciales sont les membres d'amfori et leurs partenaires commerciaux, en particulier, mais sans s'y limiter, les producteurs dont la performance sociale sera surveillée.
- **Équipement de protection individuelle (EPI) :** l'expression « équipements de protection individuelle » (EPI) désigne les vêtements, casques, lunettes de protection, masques ou autres vêtements ou équipements conçus pour protéger le corps du porteur contre les blessures et les maladies infectieuses. Des équipements de protection peuvent être portés pour des raisons de sécurité et de santé au travail. L'objectif de l'équipement de protection individuelle est de réduire l'exposition des

travailleurs aux dangers et de les protéger contre les maladies contagieuses lorsque les contrôles techniques et administratifs ne sont pas réalisables ou efficaces pour ramener ces risques à des niveaux acceptables.

- **Évaluation des risques** : estimation formelle de la probabilité de subir un préjudice du fait de dangers identifiés. L'évaluation du risque fait partie intégrante de la mise en œuvre d'amfori BSCI pour les membres d'amfori BSCI et leurs partenaires commerciaux. Évaluation des risques avec un exercice de définition de la portée pour identifier les risques de préjudice les plus importants dans les opérations et la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise. La définition de la portée doit s'appuyer sur les risques sectoriels connus et tenir compte des facteurs de risque pertinents. Elle doit être périodique, informée et documentée.
- **Genre** : attributs et opportunités économiques, sociaux et culturels associés au fait d'être un homme ou une femme à un moment donné. Fait également référence à la relation socialement construite entre les femmes et les hommes et aux attributs, comportements et activités auxquels chacun est censé adhérer. Les différences entre les sexes sont déterminées et renforcées par des facteurs culturels, historiques, ethniques, religieux et économiques. Les rôles en fonction du genre diffèrent dans le temps et entre les cultures, mais ils peuvent être modifiés. Une erreur courante consiste à confondre genre et « sexe », ce dernier terme faisant référence aux différences biologiques entre les femmes et les hommes².
- **Installations résidentielles** : structures qui fournissent des logements et un hébergement sûrs aux travailleurs. Elles peuvent être fournies ou mandatées par l'employeur, un partenaire de recrutement ou une autre partie. Elles peuvent se trouver sur site ou hors site, mais l'emplacement doit veiller à ce que les travailleurs ne soient pas exposés à des dangers naturels ou liés à la production ou à des risques pour la santé et la sécurité.
- **Intermédiaire** : les intermédiaires sont des individus ou entités légales qui apportent des biens ou des services dans une chaîne d'approvisionnement. Ils peuvent ou non fonctionner comme des distributeurs de biens. Ils peuvent ou non fonctionner comme des fabricants de biens. Ils peuvent ou non être les propriétaires des biens (par exemple, agents, négociants ou importateurs).
- **Jeune travailleur** : toute personne qui travaille et qui est plus âgée qu'un enfant (voir définition), mais qui a moins de 18 ans et qui n'est plus soumise à la scolarité obligatoire à plein temps en vertu de la législation nationale. L'extension de ce statut peut être définie par différents instruments politiques visant à étendre la protection des jeunes.
- **Levier** : position dominante qui permet d'influencer les autres et/ou confère la capacité de changer les pratiques fautives du membre d'amfori ou du partenaire commercial qui cause un impact négatif ou qui y contribue.
- **Lieu de travail** : selon la définition de la Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, cette expression fait référence à l'espace que les travailleurs utilisent dans le cadre du travail, en relation avec le travail ou du fait du travail. Cela comprend les espaces publics et privés où ils se trouvent pour travailler : lieux où le travailleur est payé, fait une pause ou prend un repas, utilise des installations sanitaires, de lavage et de vestiaire, ou hébergement fourni par l'employeur. Le lieu de travail implique des communications liées au travail, y compris celles rendues possibles par les technologies de l'information et de la communication. Le lieu de travail couvre également les trajets entre le domicile et

² ONU FEMMES [Glossaire des termes tirés des sections « Essentiels de la programmation » et « Suivi et évaluation » \(endvawn-ow.org\)](https://www.unwomen.org/fr/fr/topics/gender-equality)

le travail. Le champ d'application du lieu de travail est plus large et s'étend par exemple aux événements liés au travail en dehors du lieu de travail, à l'hébergement fourni par l'employeur ou aux technologies liées au travail.

- **Mécanisme de réclamation** : procédure non judiciaire qui offre à des personnes ou à des groupes des moyens formels pour faire valoir des préoccupations sur l'impact qu'une entreprise commerciale a sur eux, y compris, mais pas exclusivement, sur leurs droits de l'Homme, et pour chercher à y remédier. Ces mécanismes peuvent utiliser des processus adjudicatifs, basés sur le dialogue ou autres qui sont culturellement appropriés et compatibles avec les droits. Pour qu'un mécanisme de réclamation soit efficace, il doit être légitime, accessible, prévisible, équitable, transparent et compatible avec les droits et constituer une source d'apprentissage continu.
 - Mécanisme de réclamation de la chaîne d'approvisionnement d'amfori (SCGM) : mécanisme de réclamation mis en place par amfori pour aider ses membres à fournir un accès à la réparation aux travailleurs, aux communautés et à leurs représentants dans leurs chaînes d'approvisionnement mondiales lorsque les réclamations ne peuvent pas être, ou n'ont pas été, traitées par le biais de mécanismes de réclamation au niveau opérationnel. Pour plus d'informations, consultez [le site Internet SCGM d'amfori](#).
 - Mécanisme de règlement des plaintes au niveau opérationnel (OGM) : procédure formelle qui offre à des personnes ou à des groupes des moyens pour faire valoir des préoccupations sur l'impact qu'une entreprise a sur eux, y compris, mais pas exclusivement, sur leurs droits de l'Homme, et pour chercher à y remédier. Les mécanismes de règlement des plaintes au niveau opérationnel sont accessibles directement aux personnes et aux communautés qui peuvent être affectées négativement par une entreprise commerciale. Ils sont généralement administrés par des entreprises, seules ou en collaboration avec d'autres, y compris les parties prenantes concernées. Ils peuvent également être fournis par le biais du recours à un expert ou à un organisme externe mutuellement acceptable. Ils n'exigent pas que les personnes qui déposent une plainte accèdent d'abord à d'autres moyens de recours. Ils peuvent impliquer l'entreprise directement dans l'évaluation des problèmes et dans la recherche d'une solution à un préjudice.
- **Membre d'amfori** : un membre selon la définition qu'en donnent [les statuts d'amfori](#).
- **Migrant** : terme générique, non défini par le droit international, désignant couramment une personne qui s'éloigne de son lieu de résidence habituel, que ce soit au sein d'un pays ou par-delà une frontière internationale, de façon temporaire ou définitive, et pour diverses raisons. Ce terme s'applique à un certain nombre de catégories de personnes juridiquement bien définies, comme les travailleurs migrants ; les personnes dont les types particuliers de déplacement sont légalement définis, comme les migrants clandestins ; ainsi que celles dont le statut ou les moyens de déplacement ne sont pas spécifiquement définis en vertu du droit international, comme les étudiants internationaux³.
- **Partenaire commercial** : toute tierce partie auprès de qui des produits ou des services sont obtenus, ou avec qui des contrats sont conclus pour l'approvisionnement desdits produits et services. Cette relation peut être contractuelle et peut nécessiter ou non un lien exclusif. Voici quelques exemples de partenaires commerciaux :
 - Un producteur
 - Un fournisseur
 - Un client
 - Un intermédiaire (tel qu'un agent)
 - Une agence ou un partenaire de recrutement
 - Un sous-traitant

3 OIM, [Glossaire de la migration](#)

- **Partie prenante :** personne, communauté ou organisation concernée par les actions, produits, opérations, marchés, secteurs et résultats d'une organisation et qui peut avoir une influence sur ceux-ci. Les parties prenantes peuvent être internes (par exemple, les employés) ou externes (par exemple, les clients, les fournisseurs, les actionnaires, les financiers, les syndicats, les ONG, les médias, le gouvernement ou la communauté locale).
- **Personnes vulnérables :** désigne les personnes et les membres des communautés qui pourraient être à risque, ou qui sont mis dans des situations qui causent de l'insécurité, en raison de leur sexe, genre, âge, religion, race, caste, naissance, milieu social, handicap, origine ethnique et nationale, nationalité, appartenance à des syndicats ou à toute autre organisation légitime, affiliations ou opinions politiques, orientation sexuelle, responsabilités familiales, état matrimonial, grossesse, maladies ou toute autre état. Les personnes vulnérables peuvent inclure les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés, les travailleuses enceintes et allaitantes, les travailleuses agricoles, les travailleurs migrants (nationaux et étrangers), les travailleurs temporaires, les travailleurs saisonniers, les travailleurs qui ne sont pas soumis à une convention collective (CC), les travailleurs embauchés indirectement, les travailleurs à l'essai, les travailleurs avec des quarts de travail de nuit et les travailleurs en congé parental. La vulnérabilité peut dépendre du contexte et certaines personnes, certains groupes et certaines communautés peuvent être vulnérables à plus d'un titre.
- **Plateforme de durabilité d'amfori :** il s'agit d'un groupe de technologies et de fonctionnalités informatiques créé par amfori pour permettre aux membres d'amfori d'échanger des informations sur la mise en œuvre de divers services d'amfori dans leur chaîne d'approvisionnement. Cela inclut, mais sans s'y limiter, la cartographie de la chaîne d'approvisionnement, la gestion des risques dans la chaîne d'approvisionnement, les activités de surveillance et leurs rapports, et le processus de remédiation.
- **Prêt illicite de main-d'œuvre :** pratique interdite dans le cadre de laquelle l'entrepreneur ou le sous-traitant ne fait que recruter, fournir ou placer des travailleurs pour accomplir un travail, une tâche ou un service pour un mandant. Le prêt illicite de main-d'œuvre présente les caractéristiques suivantes : (a) l'entrepreneur ou le sous-traitant ne dispose pas d'un capital ou d'un investissement important pour exécuter réellement le travail, la tâche ou le service par lui-même et sous sa propre responsabilité ; et (b) les employés recrutés, fournis ou placés par ledit entrepreneur ou sous-traitant effectuent des activités qui sont directement liées à l'activité principale du mandant.
- **Principe de l'employeur payeur :** il s'agit d'un engagement qui reflète l'Article 1 des principes de Dhaka sur la migration dans la dignité : « Aucuns frais ne sont facturés aux travailleurs migrants. » Conformément à ce principe, aucun travailleur ne doit payer pour obtenir un emploi ; le coût du recrutement doit être à la charge de l'employeur. En ce qui concerne amfori BSCI, le coût du recrutement comprend les coûts et les frais dans les pays d'origine et de destination.
- **Programme d'assurance d'audit (PAA) :** ensemble ordonné de procédures destinées à garantir que les valeurs et principes d'amfori sont systématiquement respectés lors de la conduite d'activités de surveillance d'amfori. Il comprend trois piliers principaux : 1) Suivi de l'acceptation du partenaire, 2) Qualification et formation de l'auditeur, 3) Programme qualité de l'audit (PQA).
- **Programme d'engagement des membres d'amfori :** le Programme d'engagement des membres (PEM) évalue les activités et l'implication de tous les membres d'amfori. En ce qui concerne amfori BSCI, amfori BEPI et d'autres activités, les tableaux de bord du PEM permettent aux membres d'amfori d'effectuer le suivi de leurs données de durabilité et de produire des rapports à leur sujet, de comprendre leurs points forts et d'identifier ce qu'ils pourraient améliorer. L'amélioration continue étant au cœur du PEM, des recommandations d'amélioration sont systématiquement fournies. Le PEM définit également les exigences minimales en matière d'engagement et incite les membres à résoudre les cas potentiels de non-conformité afin d'éviter l'exclusion et de garantir un engagement minimum chez tous les membres.

- Réclamation** : ce terme peut avoir une signification juridique et une signification courante. Dans un contexte non juridique, une réclamation fait référence à l'expression d'un mécontentement ou d'une allégation selon laquelle les attentes soulevées par un système, une organisation commerciale ou un individu n'ont pas été satisfaisantes ou respectées.

En tant que terme juridique, une réclamation fait référence à un document juridique formel qui énonce les faits et les raisons juridiques que la partie déclarante estime suffisants pour appuyer une réclamation contre une autre partie et qui confère un droit de recours à la partie déclarante.
- Recommandations de l'OIT** : il s'agit d'instruments juridiques élaborés par les constituants de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) pour répondre aux normes internationales du travail et définir les principes et droits fondamentaux au travail. Contrairement aux Conventions de l'OIT, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants pouvant être ratifiés par les États membres, les Recommandations de l'OIT servent de lignes directrices non contraignantes. Dans de nombreux cas, une convention énonce les principes de base que les pays ratificateurs doivent mettre en œuvre, alors qu'une recommandation connexe complète la convention en fournissant des directives plus détaillées sur la manière dont elle pourrait être appliquée. Les recommandations peuvent également être autonomes, c'est-à-dire ne pas être liées à une convention.
- Recrutement équitable** : ensemble de principes et directives opérationnels adopté par l'OIT en 2016 visant à protéger les droits des travailleurs, y compris des travailleurs migrants, contre les pratiques abusives et frauduleuses pendant le processus de recrutement (y compris la présélection, la sélection, le transport, le placement et la possibilité de retour) ; à contribuer à prévenir la traite des êtres humains et le travail forcé ; à réduire le coût de la migration de la main-d'œuvre et à améliorer les résultats de développement pour les travailleurs migrants et leurs familles ainsi que pour les pays d'origine et de destination.
- Règlement général sur la protection des données de l'UE (RGPD de l'UE)** : le [Règlement général sur la protection des données \(RGPD\)](#) est la loi sur la confidentialité et la sécurité qui a été rédigée et adoptée par l'Union européenne (UE). Bien qu'adoptée au niveau de l'UE, elle impose des obligations aux organisations où qu'elles se trouvent lorsqu'elles ciblent ou collectent des données relatives à des personnes situées dans l'UE ou lorsqu'elles traitent ces données au sein de l'UE. La réglementation est entrée en vigueur le 25 mai 2018.
- Renforcement des capacités** : processus visant à apporter de l'aide à un individu ou à un groupe pour identifier et aborder des problèmes, obtenir des informations et gagner en connaissances et en expérience pour résoudre des problèmes et mettre en œuvre des changements.

amfori organise des activités de renforcement des capacités pour développer les compétences et capacités des membres d'amfori et de leurs partenaires commerciaux afin d'intégrer la diligence raisonnable dans leurs opérations quotidiennes.
- Responsabilité (RSP)** : rôle actif assumé par les membres d'amfori qui adhèrent au Code de conduite d'amfori BSCI et jouent un rôle actif dans la collaboration avec leurs partenaires commerciaux (en particulier les producteurs) et avec d'autres membres d'amfori avec lesquels ils partagent les mêmes partenaires commerciaux, pour les guider dans le processus de diligence raisonnable. Elle s'appuie sur la capacité des membres d'amfori à agir ou à décider de l'esprit, des valeurs et des principes énoncés dans le Code de conduite d'amfori BSCI sans avoir besoin de supervision.
- Réunions d'étalonnage** : réunions organisées par amfori avec les sociétés d'audit à différents niveaux pour s'assurer que les activités de surveillance sont gérées et menées conformément à la mission, à la vision et aux attentes d'amfori. Les réunions d'étalonnage se déroulent à deux niveaux :

 - Des réunions d'étalonnage mondiales sont organisées deux fois par an dans le but de discuter de sujets et de problèmes stratégiques avec les responsables de programmes de la société d'audit.

- Des réunions d'étalonnage locales sont organisées dans les principaux pays d'approvisionnement (par exemple, Chine, Inde, Turquie) dans le but de discuter ouvertement des questions locales d'audit technique. Les auditeurs locaux sont invités à participer à une discussion couvrant les sujets spécifiques au pays ou à la région. Les problèmes complexes identifiés pendant les réunions peuvent être abordés avec le groupe de travail.
- **Salaire décent** : rémunération reçue pour une semaine de travail standard par un travailleur dans un lieu particulier, suffisante pour fournir un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la préparation en vue d'événements inattendus⁴.
- **Salaire minimum légal** : rémunération horaire, journalière ou mensuelle la plus basse que les employeurs sont légalement tenus de verser à leurs travailleurs et employés pour les heures de travail régulières. Les pays qui n'ont pas de salaire minimum défini par la loi s'appuient sur des groupes d'employeurs et des syndicats pour fixer des revenus minimums par le biais de négociations collectives.
- **Scolarisation obligatoire** : une période d'éducation qui est exigée de chaque personne et dont l'étendue varie d'une législation à l'autre.
- **Sensible au genre** : politiques et programmes qui tiennent compte des spécificités de la vie des femmes et de celle des hommes tout en cherchant à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité des sexes, y compris une répartition égale des ressources, et qui, donc, reconnaissent la dimension de l'égalité des sexes et en tiennent compte⁵. En ce qui concerne amfori BSCI, les membres d'amfori et leurs partenaires commerciaux s'engagent à fournir des opportunités et un traitement sensibles au genre dans l'ensemble du recrutement et de l'emploi.
- **Signataires** : dans le Code de conduite V.2021 d'amfori BSCI, ce terme désigne les membres d'amfori et leurs partenaires commerciaux, y compris les producteurs, les intermédiaires et les personnes impliquées dans les processus de recrutement des travailleurs.
- **Sphère d'influence** : en ce qui concerne amfori BSCI, cette expression fait référence au pouvoir d'influence qu'une entreprise commerciale exerce sur ses partenaires commerciaux pour faire respecter l'engagement qu'ils prennent en signant le Code de conduite d'amfori BSCI. La sphère et l'ampleur de l'influence résultent du pouvoir d'influence (coercitif, institutionnel, inspirant) et de la position de l'entreprise commerciale dans les différents réseaux commerciaux (réseau d'intérêt crucial ; réseau de contacts directs ; réseau actif ; réseau perdu ; réseau futur). La sphère d'influence a un lien étroit avec l'effet de levier.
- **Surveillance** : la surveillance est un processus systématique qui permet aux entreprises commerciales de mesurer et d'analyser les performances sociales afin d'identifier les problèmes critiques de manière proactive et d'exploiter les données pour prendre des décisions qui amélioreront la qualité et l'efficacité de leur diligence raisonnable. En ce qui concerne amfori BSCI, la surveillance est principalement effectuée au moyen d'auto-évaluations, d'audits d'amfori BSCI et du mécanisme de réclamation de la chaîne d'approvisionnement d'amfori (SCGM).
- **Syndicat** : organisation de travailleurs qui se sont librement associés pour atteindre des objectifs communs et obtenir de meilleures conditions de travail. Le syndicat, par le biais de sa direction, négocie

4 Coalition mondiale pour des salaires décents, [Qu'est-ce qu'un salaire décent ?](#)

5 Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, [sensible au genre | Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes \(europa.eu\)](#)

avec l'employeur au nom des membres du syndicat (simples membres) et négocie des contrats de travail (convention collective) avec les employeurs. L'objectif le plus courant de ces associations ou syndicats est de « maintenir ou améliorer les conditions d'emploi ». Cela peut inclure la négociation des salaires, les règles de travail, les procédures de réclamation, les règles régissant l'embauche, le licenciement et la promotion des travailleurs, les avantages sociaux, la sécurité sur le lieu de travail et les politiques.

- **Tenant compte des questions de genre :** la prise en compte des questions de genre fait référence à la réactivité aux dynamiques spécifiques au genre et aux points de référence sociaux et culturels qui assignent les rôles des hommes et des femmes dans une société donnée dans un contexte particulier. Ce concept fait également référence aux résultats qui illustrent une compréhension des rôles et des inégalités dus au genre et qui encouragent une participation égale et une répartition équitable et égale des avantages. En ce qui concerne amfori BSCI, les membres d'amfori et leurs partenaires commerciaux s'engagent à intégrer les principes des systèmes de gestion et des pratiques commerciales et d'achat tenant compte des questions de genre dans la culture d'entreprise/commerciale.
- **Tentative raisonnable :** en ce qui concerne amfori BSCI, cela signifie que les membres d'amfori et leurs partenaires commerciaux font tous les efforts raisonnablement possibles pour respecter l'engagement qu'ils ont pris en signant le Code de conduite d'amfori BSCI, conformément aux valeurs et principes énoncés dans le Code de conduite d'amfori BSCI.
- **Transparence :** en ce qui concerne amfori BSCI, ce terme fait référence au fait de rendre les processus, les décisions, les résultats et les causes profondes visibles, disponibles et accessibles aux parties prenantes internes et externes. La transparence est une valeur d'amfori BSCI en vertu de laquelle il est attendu des membres d'amfori et de leurs partenaires commerciaux qu'ils communiquent ouvertement sur leurs actions et impacts entre eux, ainsi qu'avec les actionnaires, les parties prenantes et les gouvernements.
- **Travail des enfants :** ce terme désigne le travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui est nocif pour leur développement physique et mental. Il s'agit d'un travail qui est mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et nocif pour les enfants ; et qui interfère avec leur scolarité en les privant de l'opportunité d'aller à l'école ; qui les oblige à quitter l'école prématurément ; ou qui les oblige à tenter de combiner leur présence à l'école avec un travail excessivement long et pénible.
- **Travail des prisonniers :** forme de travail non volontaire. Le terme peut désigner deux notions différentes : le travail comme forme de punition et le travail en tant que forme d'occupation des condamnés. Le terme est inclus, ainsi qu'un ensemble d'exigences pertinentes, dans la Convention 29 de l'OIT sur le travail forcé. Conformément au Code de conduite d'amfori BSCI, les prisonniers qui participent à un travail carcéral, quelles que soient les conditions, sont des personnes vulnérables.
- **Travail forcé imposé par l'État (SIFL) :** il s'agit du travail exigé par les autorités de l'État, l'armée ou des groupes paramilitaires, de la participation obligatoire aux travaux publics et du travail forcé en prison (dans certaines conditions). Le travail forcé imposé par les groupes rebelles a également été considéré comme relevant de cette catégorie.
- **Travailleur à domicile :** conformément à la Convention 177 l'OIT sur le travail à domicile, les travailleurs à domicile sont des travailleurs qui travaillent chez eux ou dans tout autre lieu de leur choix, autre que le lieu de travail de l'employeur. Il s'agit de travailleurs indépendants ou de sous-traitants, rémunérés à l'heure ou à la pièce. Ils ne sont pas responsables de la conception ou de la commercialisation, mais ils contribuent par leur travail.

- **Travailleur migrant :** en ce qui concerne amfori BSCI, un travailleur qui travaille dans son pays d'origine, mais hors de son lieu de résidence habituel, est appelé travailleur migrant national, alors qu'un travailleur qui travaille en dehors de son pays ou de son lieu d'origine est appelé travailleur migrant étranger. Les travailleurs migrants de sexe féminin représentent 48 % de l'ensemble des migrants étrangers. Les travailleurs migrants sont considérés comme des personnes vulnérables, car ils peuvent être exposés à un risque de travail forcé et de servitude pour dette, en plus de faire face à un traitement et à des conditions de travail inhumains.
- **Travailleur saisonnier :** travailleur qui travaille à court terme ou qui travaille uniquement pendant certaines saisons. Les travailleurs saisonniers sont souvent plus vulnérables aux abus que les autres travailleurs. Ainsi, conformément au Code de conduite d'amfori BSCI, les travailleurs saisonniers sont considérés comme des personnes vulnérables.
- **Travailleur temporaire :** travailleur qui est employé temporairement, c'est-à-dire des travailleurs qui ne sont engagés que pour une période de temps spécifique. Cela concerne les contrats à durée déterminée, les contrats basés sur des projets ou des tâches, ainsi que les travaux saisonniers ou occasionnels, y compris la main-d'œuvre journalière⁶. Les travailleurs temporaires sont également souvent plus vulnérables aux abus que les autres travailleurs. Ainsi, conformément au Code de conduite d'amfori BSCI, les travailleurs temporaires sont considérés comme des personnes vulnérables.
- **Travailleur :** personne travaillant pour une entreprise commerciale indépendamment de sa fonction, qu'elle soit directement employée, sous contrat ou autre en ce qui concerne sa relation avec l'entreprise commerciale.
- **Violence économique :** faire ou tenter de faire en sorte qu'une personne devienne financièrement dépendante d'une autre personne en gênant son accès à des ressources et/ou à une l'activité économique indépendante ou en s'opposant à son contrôle sur ces ressources/activités⁷.
- **Violence et harcèlement :** conformément à la Convention C190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, notion qui « fait référence à un ensemble de comportements et pratiques inacceptables, ou à des menaces de tels comportements et pratiques, qu'il s'agisse d'un cas unique ou répété, qui cherchent à, ont pour conséquence ou sont susceptibles d'entraîner des préjudices physiques, psychologiques, sexuels ou économiques, et qui inclut la violence et le harcèlement basé sur le genre⁸ ». En ce qui concerne amfori BSCI, la violence et le harcèlement comprennent les châtiments corporels, les abus verbaux, physiques, sexuels, économiques ou psychologiques, et la contrainte mentale et physique sur le lieu de travail.

6 OIT, [Qu'est-ce que le travail temporaire ?](#)

7 ONU FEMMES [Glossaire des termes tirés des sections « Essentiels de la programmation » et « Suivi et évaluation »](#) (endvawnow.org)

8 OIT, C190 - [Convention sur la violence et le harcèlement](#)

Liste des ABRÉVIATIONS

- **PAA** Programme d'assurance d'audit
- **APSCA** Association des auditeurs professionnels de la conformité sociale (Association of Professional Social Compliance Auditors)
- **PQA** Programme qualité de l'audit
- **CEDAW** Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
- **CCT** Convention collective de travail
- **CdC** Code de conduite d'amfori BSCI
- **CDE** Convention relative aux droits de l'enfant
- **PEP** Principe de l'employeur payeur
- **UE** Union européenne
- **RGPD de l'UE** Règlement général sur la protection des données de l'UE
- **FAO** Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
- **OIT** Organisation internationale du travail
- **OIM** Organisation internationale pour les migrations
- **IT** Technologies de l'information
- **PEM** Programme d'engagement des membres
- **ONG** Organisation non gouvernementale
- **OCDE** Organisation de coopération et de développement économiques
- **SST** Santé et sécurité au travail
- **OGM** Mécanismes de règlement des plaintes au niveau opérationnel (Operational-level Grievance Mechanism)
- **EPI** Équipement de protection individuelle
- **RSP** Responsable (glossaire amfori)
- **SCGM** Mécanisme de réclamation de la chaîne d'approvisionnement d'amfori (amfori Supply Chain Grievance Mechanism)
- **ONU** Les Nations Unies
- **UNGP** Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'Homme (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)
- **CEE-ONU** Commission économique pour l'Europe des Nations unies
- **WEP** Principes d'autonomisation des femmes (Women Empowerment Principles)