



## FICHE 1 - FONCTIONNEMENT DE L'INITIATIVE CLAUSE SOCIALE

### 1998 – La naissance d'un groupe de travail

---

En créant, en 1998, l'Initiative Clause Sociale sous l'égide de la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD), 3 enseignes adhérentes mettent en commun leurs questionnements sur le respect des Droits de l'Homme, chez leurs fournisseurs des pays émergents. Très vite rejointes par plusieurs autres grandes enseignes françaises, elles entament alors ensemble une réflexion sur les moyens à mettre en œuvre concrètement, pour inciter leurs fournisseurs à s'engager avec elles dans une démarche de progrès social. Une « démarche collective d'accompagnement social et économique », menée dans le cadre fixé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et dans le respect des lois et des cultures locales. Celle-ci conduit les enseignes à aller vérifier sur place la réalité des conditions de travail sur les sites de production, par l'intermédiaire d'audits sociaux. La vérification sur place est confiée à des cabinets d'audits extérieurs indépendants spécialisés mandatés par l'ICS.

Aujourd'hui, l'Initiative Clause Sociale compte 14 enseignes qui **s'unissent sur la base d'un référentiel commun, pour mener à bien une démarche de progrès social, en allant vérifier les pratiques sociales des fournisseurs dans les pays de sourcing direct, à travers la conduite d'audits sociaux externes et en supportant le coût de ces audits.**

**Le principe de cette démarche s'appuie sur une approche pragmatique de terrain.**

Au-delà de la signature d'un code de conduite, les entreprises ont opté pour un code de déontologie, afin de réguler et d'optimiser leurs actions communes.

Règles d'adhésion et de fonctionnement strictes et détaillées, réunions régulières, définitions des rôles et des moyens à mettre en œuvre avec échéancier à respecter, affinage des outils... Au travers de ces engagements, du partage des expériences et du refus de compétition entre enseignes, se constituent le pilier et le sens de la démarche de l'ICS.

### L'utilisation d'outils communs

---

En 2004, grâce au retour des expériences multiples des auditeurs locaux, des fournisseurs et de l'ensemble des enseignes membres de l'Initiative Clause Sociale, les supports nécessaires à la réalisation de l'audit social ont été revus en tenant compte de la réalité du terrain. Ces outils révisés ont été mis en application dès mars 2005, après une formation dispensée aux cabinets d'audits.

**Manuel d'audit** (Audit manual) – Guide des fondamentaux de la démarche ICS, il reprend l'ensemble de la démarche en expliquant chaque étape et en décrivant précisément le process.

**Profil d'usine** (Factory profile) – Fiche d'identité de l'usine à auditer, elle est envoyée au fournisseur qui doit la remplir dans un délai donné. Les informations qu'elle contient sont nécessaires à la préparation de l'audit.

**Questionnaire d'audit** (Audit Questionnaire) – référentiel commun couvrant 8 chapitres notés :

- Chapitre 0 – Documentation
- Chapitre 1 – Travail des enfants
- Chapitre 2 – Travail forcé
- Chapitre 3 – Discrimination
- Chapitre 4 – Pratiques disciplinaires, harcèlement et mauvais traitement
- Chapitre 5 – Liberté d'association
- Chapitre 6 – Heures de travail et heures supplémentaires
- Chapitre 7 – Rémunération et avantages
- Chapitre 8 – Santé et sécurité

Ces chapitres sont structurés en 4 parties :

- 1 – Questions informatives non scorées (réglementations locales et sectorielles)
- 2 – Questions critiques (disqualifiantes pour le chapitre)
- 3 – Questions de conformité (réponse oui ou non)
- 4 – Bonnes pratiques (observations à mentionner)

**Guide d'exécution** (Execution guideline) – Méthodologie et manuel d'utilisation à usage de l'auditeur : Le process de l'audit est clairement expliqué. Chaque partie du questionnaire est détaillée afin d'apporter à l'auditeur une clarification sur l'interprétation et la notation de questions spécifiques.

**Plan d'actions correctives** (Corrective action plan) – À la fin de l'audit, si cela est nécessaire, un plan d'actions correctives est mis en place. L'auditeur propose celui-ci au fournisseur, accompagné d'échéances. Ce plan est validé par l'enseigne donneur d'ordre avant d'être opérationnel. L'audit de suivi permet de vérifier la mise en œuvre du plan d'actions correctives.

**Notification d'alerte** (Alert notification) – envoyée sous 24H en cas de violation critique.

Les violations critiques qui justifient l'envoi d'une alerte sont :

- La présence physique d'enfants dans l'usine
- Le travail forcé avéré (définie par l'Organisation International du Travail), travail sans rémunération avéré
- Les preuves de mauvais traitements physiques ou de pratiques disciplinaires excessives
- L'environnement de travail présentant un risque immédiat pour la santé et /ou la sécurité des travailleurs

**Code de conduite** (Code of conduct) et code de conduite par enseigne  
(doc joint) français, anglais, chinois.

## Caractéristiques et force du questionnaire

---

Sur la forme, la structuration des chapitres en 4 parties, la fusion des chapitres 7, 8 et 9 portant sur les conditions générales de travail, l'hygiène, la santé et la sécurité et l'ajout de deux nouveaux chapitres : 0 « documentation management » et 4 « pratiques disciplinaires » permettent une notation précise et complète. Sur le fond, la grille révisée permet d'être très précis dans les requêtes, de ne pas laisser de place aux ambiguïtés et de donner la possibilité aux auditeurs d'enrichir leurs réponses.

A titre d'exemple, concernant le « travail des enfants », afin de mieux connaître le contexte dans lequel il peut s'exercer, et donc de le détecter, **le référentiel pose des questions très précises et spécifiques liées à la notion de jeunes travailleurs (meilleure identification du cadre réglementaire du pays, du contexte du travail des jeunes travailleurs dans l'usine audité etc).**

*« Quelles sont les contraintes légales relatives aux jeunes travailleurs (jusqu'à 18 ans) concernant la nature du travail, les heures de travail, les heures supplémentaire, le travail de nuit et la sécurité etc. »*

Nous demandons dans l'usine même où se déroule l'audit, combien de jeunes travailleurs sont employés, leur âge, à quelle fonction. Nous cherchons également à connaître l'ancienneté de ces jeunes travailleurs dans l'entreprise et avons renforcé nos questions de conformité en distinguant jeunes travailleurs et apprentis. Cette meilleure connaissance du contexte nous permet d'améliorer la pertinence du plan d'actions correctives.

## Une base de données commune

---

Opérationnelle depuis l'origine de l'Initiative Clause Sociale, la base de données est l'un des socles du groupe de travail. Hébergée sur le Net depuis début 2006, **elle comptait fin 2005 plus de 2400 audits.**

Par l'intermédiaire d'un coordinateur unique, cette base de données permet aux enseignes adhérentes, d'échanger sur des résultats d'audits de fournisseurs communs, dans le respect du principe de confidentialité, et **ainsi, de dégager les indicateurs pertinents fixant les axes de travail.**

## Un site Internet

---

[www.ics-asso.org](http://www.ics-asso.org)