

OUTIL D'ORIENTATION DU BIT ET L'OIE SUR LE TRAVAIL DES ENFANTS À L'INTENTION DES ENTREPRISES

**COMMENT FAIRE DES AFFAIRES
EN RESPECTANT LE DROIT DES ENFANTS
A NE PAS ETRE ASTREINTS AU TRAVAIL DES
ENFANTS**

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

BIT, OIE

Comment faire des affaires en respectant le droit des enfants à ne pas être astreints au travail des enfants: Outil d'orientation du BIT et l'OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises / Bureau international du Travail, Programme international pour l'abolition du travail des enfants du BIT; Organisation internationale des Employeurs - Genève: BIT, 2015.

ISBN: 978-92-2-231060-9 (print); 978-92-2-231061-6 (Web PDF)

International Labour Office; ILO International Programme on the Elimination of Child Labour; International Organisation of Employers

travail des enfants / responsabilité sociale des entreprises / culture d'entreprise / droits de l'enfant / rôle des Nations Unies / rôle du BIT – 13.01.2

Données de catalogage du BIT

REMERCIEMENTS

La présente publication a été préparée sous la coordination de Benjamin Smith (BIT Genève). Remerciements particuliers à David Vermijs et Rachel Davis (Shift) et Amelia Espejo (OIE), qui ont joué un rôle central dans sa préparation et aux membres de la Plateforme sur le travail des enfants (CLP) dont la contribution a été précieuse.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plateformes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en contactant ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information visitez notre site web: www.ilo.org/publns ou contactez ilopubs@ilo.org.

Visitez notre site web: www.ilo.org/childlabour

Table des matières

AVANT-PROPOS.....	iv
-------------------	----

PARTIE A:

INTRODUCTION: POURQUOI CET OUTIL D'ORIENTATION EST-IL IMPORTANT ET À QUI S'ADRESSE-T-IL?	1
Quelle est l'ampleur du travail des enfants dans le monde?.....	2
Comment mon entreprise peut-elle être impliquée dans le travail des enfants?	3
Pourquoi les attentes à l'égard des entreprises augmentent-elles?	4
En quoi cet outil d'orientation diffère-t-il des guides antérieurs du BIT et de l'OIE à l'intention des employeurs?	5
À qui s'adresse l'outil d'orientation?	6
Cet outil d'orientation peut-il m'aider à établir le bien-fondé de cette question auprès de collègues?	7

PARTIE B:

LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME: QUELLES SONT LES MESURES QUE DEVRAIENT PRENDRE LES ENTREPRISES CONCERNANT LE TRAVAIL DES ENFANTS?	11
B.1 Les implications des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme	12
B.2 Comprendre les situations de travail des enfants	17
B.3 La responsabilité incombant aux entreprises de respecter le droit des enfants à ne pas être exposés au travail des enfants	21

PARTIE C:

PREVENTING AND ADDRESSING CHILD LABOUR IMPACTS: PRACTICAL STEPS FOR COMPANIES TO TAKE.....	27
C.1 Mettre au point un engagement politique et l'intégrer dans toute l'organisation.....	28
C.2 Évaluer les incidences sur le travail des enfants	34
C.3 Intégrer et prendre des mesures concernant les incidences sur le travail des enfants	39
C.4 Suivre les résultats en matière de travail des enfants	48
C.5 Communiquer les résultats obtenus sur le travail des enfants	52
C.6 Dialogue avec les parties prenantes.....	56
C.7 Mécanismes de recours et de réclamation	58

ANNEXE A:

Normes et instruments internationaux.....	62
--	-----------

AVANT-PROPOS

À mesure que se poursuit l'intégration des économies, à l'instar de la révolution de la technologie de l'information et des communications, le monde devient plus petit et, dans le même temps, les chaînes de production deviennent de plus en plus complexes. La difficulté que rencontrent les employeurs - à savoir, démontrer qu'ils respectent les droits de l'homme et qu'ils font preuve de diligence raisonnable pour éviter de porter atteinte aux droits d'autrui et remédier aux incidences négatives qui se produisent - est plus claire que jamais. Il n'est toutefois pas facile de le faire dans un cadre d'informalité généralisée, de maintien de l'ordre insuffisant et de pauvreté persistante. Le travail des enfants en est un exemple: en dépit de progrès rapides au cours des dernières années, 168 millions d'enfants travaillent encore dans le monde, dans toutes les régions et dans tous les secteurs.

Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU), adoptés à l'unanimité en 2011 par le Conseil des droits de l'homme, constituent un modèle qui aide les employeurs à mettre au point des systèmes de gestion solides pour l'exercice de la diligence raisonnable. Dans l'essence, ils abordent également l'obligation du gouvernement de protéger les personnes d'atteintes aux droits de l'homme, y compris en cas d'implication d'entreprises, et la nécessité de renforcer l'accès aux voies de recours. Les PDNU n'instituent pas de nouvelles obligations légales mais précisent ce qu'impliquent les instruments internationaux existants pour les entreprises et ils font directement référence à la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail. La convention n° 138 sur l'âge minimum (1973) et la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999) figurent parmi les principes et droits fondamentaux au travail et ces conventions, même si elles ne sont contraignantes que pour les gouvernements qui les ratifient, sont les normes pertinentes concernant le travail des enfants dans les chaînes de production.

Cet outil d'orientation sur le travail des enfants a été créé conjointement par le BIT et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) comme une ressource permettant aux sociétés de répondre aux prescriptions en matière de diligence raisonnable établies dans les PDNU, pour autant qu'elles concernent le travail des enfants. Il se fonde sur la longue expérience du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) de l'OIT en matière de collaboration avec les employeurs pour lutter contre le travail des enfants dans les chaînes de production. Les entreprises sélectionnées ont activement participé à son élaboration: The Coca-Cola Company, AngloGold Ashanti, Vale, Japan Tobacco et Sterling Manufacturing ont apporté des contributions précieuses. Travaillant en visant le bien public et dans un esprit ouvert de collaboration avec l'équipe en charge du projet - composée de l'OIT, de l'OIE et de Shift, un centre d'expertise à but non lucratif sur les PDNU -, ces entreprises ont apporté des idées et une expérience d'un éventail de secteurs et régions pour garantir que l'outil d'orientation soit pratique et réponde aux principales difficultés que rencontre le secteur.

Nous sommes convaincues que cet outil d'orientation sera une source d'aide précieuse pour les employeurs. Notre ambition, en tant qu'OIE, la voix mondiale des entreprises, et qu'OIT, le gardien des normes internationales du travail et l'agence des Nations unies pour le monde du travail, est que cette nouvelle ressource conduise à un plus grand engagement et une plus grande collaboration, et qu'elle donne un nouvel élan à notre objectif commun: l'abolition de toutes les formes de travail des enfants.

Beate Andrees
Cheffe
Services des Principes et droits fondamentaux
au travail (FUNDAMENTALS) OIT

Linda Kromjong
Secrétaire générale
Organisation internationale des employeurs
(OIE)

PARTIE A:

INTRODUCTION:

POURQUOI CET OUTIL

D'ORIENTATION

EST-IL IMPORTANT ET

À QUI S'ADRESSE-T-IL?



Quelle est l'ampleur du travail des enfants dans le monde?

Plusieurs décennies d'efforts conjoints de lutte contre le travail des enfants ont permis de réduire considérablement le nombre absolu d'enfants astreints au travail des enfants. Cependant, en 2012, selon les estimations, il y avait encore 168 millions d'enfants qui travaillent, dont 85 millions dans un travail dangereux - l'une des pires formes de travail des enfants considérées comme les plus dangereuses pour la santé mentale et physique des enfants. À l'échelle mondiale, environ un enfant sur dix est astreint au travail des enfants, chiffre qui monte à un sur cinq en Afrique subsaharienne¹. Les enfants travaillent dans les champs et dans les fermes, dans les usines, en tant que travailleurs domestiques, ou dans les secteurs informels comme l'exploitation minière artisanale, comme vendeurs de rue et ramasseurs d'ordures; ils peuvent être victimes d'exploitation sexuelle commerciale, ou se voir obligés de participer à un conflit armé ou au trafic de drogues.

Le travail des enfants reste donc un problème urgent et de grande envergure. Le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) de l'OIT demande à tous les acteurs, y compris aux entreprises commerciales, d'honorer leur obligation de garantir l'abolition progressive de toutes les formes de travail des enfants dans le monde. Cet outil d'orientation fait partie de cet effort plus large.

DÉFINITION DU TRAVAIL DES ENFANTS

Le travail des enfants regroupe l'ensemble des activités qui privent les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuisent à leur scolarité, santé, développement physique et mental, qui compromettent leur éducation.

Pour de plus amples informations concernant la définition de travail des enfants voir la section B.2.

Pour de plus amples informations:
Voir la section B.2 et le guide I des Guides de l'OIT-OIE à l'intention des employeurs².



- 1 BIT-IPEC, *Tendances mondiales du travail des enfants de 2008 à 2012* (Genève, BIT, 2013), disponible à: http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_23775/lang-fr/index.htm.
- 2 BIT-OIE, *L'abolition du travail des enfants: Guides à l'intention des employeurs* (Genève, 2007), guide I, disponible à: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/cl/index.htm>.

Comment mon entreprise peut-elle être impliquée dans le travail des enfants?

Pour commencer, toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, doivent veiller à ce que les enfants ne travaillent pas dans leurs installations ou activités. Le BIT et l'OIE ont rédigé un guide pratique à l'intention des employeurs³ qui explique comment identifier et prévenir le travail des enfants dans leur entreprise. Cet outil d'orientation se concentre sur trois volets:

- **Embauche:** mettre un terme à l'embauche des enfants;
- **Dangers:** éradiquer le travail dangereux des enfants;
- **Horaires:** réduire les horaires des enfants au-dessus de l'âge minimum pour garantir qu'ils ne travaillent pas au-delà du nombre d'heures autorisé dans la législation nationale pour le travail léger et le travail régulier.

Pour de plus amples informations:

La section B.2 donne les définitions de ces trois éléments.

Pour nombre de grandes entreprises et de multinationales, le risque de travail des enfants dans leurs installations est peut-être faible. Toutefois, les situations de travail des enfants, en particulier des pires formes de travail des enfants, se produisent souvent dans toute la chaîne de production, dans les pratiques des sous-traitants ou dans les communautés autour des entreprises qui ont un certain type d'activité. Les entreprises n'ont peut-être pas toujours des relations contractuelles ou commerciales avec des entités qui créent les situations de travail des enfants, mais leurs activités, produits ou services peuvent être liés à de telles situations par le biais d'une relation professionnelle. Pour ces entreprises, ce type de «lien» sera la principale source de risques en termes de travail des enfants.

³ Ibid, guide II, Étape 3.

EXEMPLES D'ENTREPRISES QUI POURRAIENT ÊTRE LIÉES A DES SITUATIONS DE TRAVAIL DES ENFANTS

- ✓ Les entreprises qui s'approvisionnent en produits agricoles, comme par exemple cacao, café, thé, sucre, tabac, épices, noix, fruits de mer, semences, produits forestiers et viande
- ✓ Les entreprises de l'habillement ou les entreprises qui s'approvisionnent en vêtements, chaussures ou accessoires
- ✓ Les entreprises d'électronique avec des chaînes d'approvisionnement de production
- ✓ Les entreprises qui s'approvisionnent en métaux, minéraux ou pierres précieuses, directement ou par le biais de fournisseurs
- ✓ Les entreprises qui fabriquent ou vendent des produits dans des emballages précieux que les enfants sont susceptibles de chercher et vendre
- ✓ Les entreprises qui proposent ou se basent sur des services touristiques ou de transport
- ✓ Les entreprises qui opèrent ou s'approvisionnent dans des régions qui ont récemment vécu ou sont en conflit
- ✓ Les entreprises qui opèrent ou s'approvisionnent dans des pays où les secteurs informels sont vastes

Pourquoi les attentes à l'égard des entreprises augmentent-elles?

Au cours des dernières années, la prise de conscience de la problématique du travail des enfants dans les chaînes de production mondiales s'est accrue, grâce aux importants travaux de l'OIT, des gouvernements, des partenaires sociaux, des organisations de la société civile et des médias. Cela a augmenté la pression qu'exercent, entre autres, les investisseurs, les syndicats, les ONG et les consommateurs sur les entreprises pour qu'elles évitent d'avoir des situations de travail des enfants et y remédient le cas échéant.

L'explication de l'obligation incombant à toutes les entreprises de respecter les droits de l'homme dans leurs activités ainsi que dans toutes leurs relations professionnelles, conformément aux **Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**⁴ (PDNU) est peut-être l'élément le plus important. Les PDNU ont été approuvés à l'unanimité par les États membres du Conseil des droits de l'homme des Nations unies en 2011 et ont depuis lors contribué à une convergence mondiale concernant les attentes à l'égard des entreprises.

*Pour de plus amples informations:
La section B.1 aborde plus en détail les PDNU.*

4 HCDH, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme - Mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations unies* (New York, 2011), disponible à : http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf.

En quoi cet outil d'orientation diffère-t-il des guides antérieurs du BIT et de l'OIE à l'intention des employeurs?

Cet outil d'orientation se fonde sur les PDNU ainsi que sur les guides du BIT et de l'OIE à l'intention des employeurs de 2007⁵. Il examine, à la lumière des PDNU, les attentes à l'égard des entreprises, tant nationales que multinationales, en termes de mesures à prendre pour répondre à l'ambition mondiale qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs activités, y compris dans leurs chaînes de valeur. Il se penche sur ce que l'on attend des entreprises: qu'elles cherchent à prévenir le travail des enfants qui se produit loin dans la chaîne de production, qu'elles y remédient, et qu'elles collaborent avec d'autres acteurs, en particulier les gouvernements. Cet outil d'orientation renvoie aux normes internationales pertinentes de l'OIT et reflète les expériences d'entreprises individuelles qui travaillent à l'application des PDNU.

Étant donné que cet outil d'orientation se concentre sur les implications des PDNU en termes d'efforts consentis par les entreprises en vue de prévenir le travail des enfants et y remédier le cas échéant, le BIT et l'OIE ont travaillé avec Shift à son développement. Shift est une organisation à but non lucratif présidée par le professeur John Ruggie, l'auteur des PDNU; l'équipe de Shift a joué un rôle central dans l'élaboration et la rédaction des PDNU.

L'outil d'orientation a été mis au point grâce à la contribution d'entreprises et d'autres membres de la **Plateforme sur le travail des enfants (CLP)**⁶ de l'OIT et du Pacte mondial des Nations unies. Il fait référence à des rapports, outils et documents existants concernant le travail des enfants lorsqu'ils lui apportent une valeur particulière.

5 BIT, OIE, *L'abolition du travail des enfants* (2007), op.cit.

6 Site web de la Plateforme sur le travail des enfants (CLP): <http://www.ilo.org/ipec/Action/CSR/clp/lang--fr/index.htm>.

À qui s'adresse l'outil d'orientation?

Cet outil d'orientation se base sur les directives existantes de l'OIT et de l'OIE. Comme nous l'avons signalé plus haut, les Guides du BIT et de l'OIE à l'intention des employeurs de 2007 énoncent les mesures que devraient prendre toutes les entreprises pour éliminer le travail des enfants dans leurs activités et y remédier.

Comme il se concentre sur les PDNU et leurs attentes concernant les mesures que devraient prendre les entreprises lorsqu'elles sont concernées par le travail des enfants par le biais de leurs chaînes de valeur, cet outil devrait être particulièrement utile pour les multinationales et les grandes sociétés qui ont de vastes chaînes de production mondiales. Il devrait également servir aux petites et moyennes entreprises qui se trouvent dans ces chaînes de production et cherchent à renforcer leurs propres efforts de lutte contre le travail des enfants, par exemple pour attirer ou rassurer des partenaires commerciaux. Il devrait également servir aux sociétés qui risquent d'être impliquées dans des situations de travail des enfants au sein des collectivités qui peuvent être affectées par leurs activités (en particulier dans les industries extractives et l'agriculture) ou par leurs décisions de financement ou d'investissement.

Cet outil d'orientation vise à aider les entreprises en terme de connaissance et de gestion des risques et ce quel que soit leur niveau d'implication dans le travail des enfants.

MON ENTREPRISE SOUHAITERAIT...	COMMENT CET OUTIL D'ORIENTATION PEUT ÊTRE UTILE
Savoir si le travail des enfants est un risque important pour l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">✓ La section B.2 décrit la nature des situations de travail des enfants.✓ La section B.3 explique comment les entreprises peuvent déterminer si le travail des enfants est un problème important de droits de l'homme pour leur entreprise.
Comprendre les nouvelles attentes à l'égard des entreprises établies par les PDNU, en ce qui concerne les situations de travail des enfants	<ul style="list-style-type: none">✓ La section B.1 décrit les PNUD et la section B.3 explique comment ils s'appliquent aux entreprises.✓ La partie C décrit en détail les principales politiques et procédures dont devraient disposer les entreprises pour répondre à ces attentes.
Comparer les efforts qu'elle déploie actuellement en matière de travail des enfants aux attentes des PDNU	<ul style="list-style-type: none">✓ Chacune des sections de la partie C contient des questions de diagnostic pour tester les approches existantes.✓ Certaines des principales difficultés que rencontrent les entreprises lorsqu'elles exécutent des programmes en matière de travail des enfants sont abordées dans les sections «Question difficile» de la partie C.

Cet outil d'orientation devrait également être utile aux parties prenantes (autres que les entreprises) qui souhaitent soutenir, encourager ou exiger des entreprises qu'elles

préviennent le travail des enfants dans leurs activités et qu'elles y remédient le cas échéant. Ces parties prenantes peuvent être, entre autres, des investisseurs, des syndicats, des organisations de la société civile et des gouvernements.

COMMENT CET OUTIL D'ORIENTATION A-T-IL ÉTÉ MIS AU POINT?

- ✓ Recherche documentaire pour passer en revue les sources d'orientation existantes
- ✓ Mise au point d'un protocole de diagnostic fondé sur les PDNU
- ✓ Évaluation minutieuse des efforts de cinq entreprises dans différents secteurs pour prévenir le travail des enfants et y remédier
- ✓ Ateliers multipartites organisés par le BIT et l'OIE
- ✓ Conversations bilatérales avec des entreprises pour obtenir d'autres exemples
- ✓ Commentaires d'experts sur les diverses versions du guide

Cet outil d'orientation peut-il m'aider à établir le bien-fondé de cette question?

Prévenir les atteintes aux enfants, et y remédier, est une question impérieuse de droits de l'homme envers laquelle de nombreuses entreprises s'engagent volontairement. Nombre d'entreprises ont besoin d'aide pour savoir quelles mesures prendre (autres que le fait de disposer d'une politique), comment évaluer l'efficacité d'approches existantes de l'entreprise et comment modifier les approches qui ne fonctionnent pas.

Toutefois, face aux priorités de la concurrence et aux ressources limitées, même les plus convaincus peuvent avoir besoin d'arguments supplémentaires. Parmi les points pouvant être utiles:

- **Meilleure gestion des risques:** le fait d'être impliquée dans le travail des enfants peut exposer une entreprise à la critique publique, à des campagnes d'organisations de la société civile et à la presse, ce qui peut nuire à sa réputation et à sa capacité d'engager et conserver des employés.
- **Incidences sur les marchés:** le travail des enfants porte préjudice au développement économique d'un pays et aux revenus des consommateurs qui sont nécessaires pour qu'une entreprise soit prospère à long terme.
- **Plus grand accès aux opportunités commerciales:** les clients commerciaux reconnaissent de plus en plus souvent que travailler avec une entreprise qui gère efficacement ses risques en matière de droits de l'homme réduit le risque pour eux,

en particulier étant donné que les prescriptions en matière d'appel d'offre intègrent de plus en plus souvent des considérations de droits de l'homme.

- **Reconnaissance positive:** les investisseurs se soucient de plus en plus des questions de droits de l'homme et souhaitent également reconnaître les efforts que déploient les entreprises pour s'attaquer au problème.
- **Obligations croissantes en matière de communication:** les législations nationales et les marchés boursiers imposent de plus grandes demandes aux entreprises en termes de communication sur leurs systèmes de gestion des droits de l'homme, comme le résume l'encadré ci-après.



EXIGENCES CROISSANTES EN MATIÈRE D'APPEL D'OFFRE ET DE COMMUNICATION SUR LES DROITS DE L'HOMME

- ✓ Dès 2016, les 6 000 plus grandes sociétés cotées dans l'Union européenne (UE) devront **publier des informations** relatives à la manière dont elles gèrent les risques en matière de droits de l'homme et de droit du travail, y compris les incidences sur le travail des enfants. Les pays de l'UE transposent actuellement la directive pertinente de l'UE dans leur droit national.
- ✓ Les entreprises qui font des affaires en Californie et dont les revenus mondiaux sont supérieurs à 100 millions de dollars doivent **rendre compte des mesures** qu'elles prennent pour abolir l'esclavage et la traite des êtres humains, y compris des enfants, dans leurs chaînes de production.
- ✓ La loi britannique sur l'esclavage moderne (*UK Modern Slavery Act*) a introduit des obligations de **rapport de diligence raisonnable** pour les entreprises concernant les risques d'esclavage et de traite des êtres humains dans toutes leurs chaînes de production.
- ✓ **Les marchés boursiers** d'Inde, de Malaisie, de Singapour et d'Afrique du Sud, entre autres, exigent des entreprises qu'elles rendent compte de la manière dont elles gèrent les situations d'atteinte aux droits de l'homme.
- ✓ Les entreprises américaines qui investissent au Myanmar, un pays où le travail des enfants pose un gros problème, doivent **communiquer leurs efforts** de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, y compris concernant des fournisseurs qui emploient peut-être des enfants.
- ✓ Les gouvernements demandent une plus grande transparence de la part des entreprises au travers de leurs exigences en matière d'appel d'offre. Par exemple, aux Pays-Bas, le **respect des conventions fondamentales du travail** de l'OIT, y compris celles sur le travail des enfants, est une condition pour pouvoir prétendre à des **contrats publics**. Aux États-Unis, le gouvernement fédéral requiert à présent un **devoir de diligence raisonnable** concernant la traite des personnes, y compris le travail forcé et des enfants, aux entreprises désireuses de signer des contrats fédéraux⁷.

⁷ *Federal Acquisition Regulation - Ending Trafficking in Persons*, disponible (en anglais) à : www.federalregister.gov/a/2015-01524.



PARTIE B:

LES PRINCIPES DIRECTEURS
DES NATIONS UNIES RELATIFS
AUX ENTREPRISES ET AUX
DROITS DE L'HOMME:
QUELLES SONT LES MESURES
QUE DEVRAIENT PRENDRE LES
ENTREPRISES CONCERNANT LE
TRAVAIL DES ENFANTS?



B.1

Les implications des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Qu'est-ce que les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme?

Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU) ont été approuvés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en juin 2011, avec le soutien de gouvernements de toutes les régions du monde. Ils ont été élaborés par le professeur John Ruggie, ancien représentant spécial du Secrétaire général des Nations unies aux entreprises et aux droits de l'homme.

Les PDNU ont apporté une contribution essentielle: ils énoncent clairement les obligations incombant aux États et les responsabilités des entreprises de garantir que leurs activités respectent les droits de l'homme. Les PDNU se basent sur trois piliers:

- l'**obligation incombant à l'État de protéger** les droits de l'homme contre les atteintes commises par des tiers, y compris des entreprises, par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires;
- la **responsabilité incombant aux entreprises de respecter** les droits de l'homme, à savoir d'exercer une diligence raisonnable pour éviter de porter atteinte aux droits d'autrui et remédier aux incidences négatives auxquelles elles sont liées;
- la nécessité de **renforcer l'accès à des voies de recours efficaces**, tant judiciaires que non judiciaires, pour les personnes victimes d'atteintes aux droits de l'homme liées aux entreprises.

Les PDNU complètent la **Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales**⁸, adoptée en 1977. Depuis leur approbation, les PDNU ont permis une convergence des cadres et engagements internationaux en matière d'entreprises et de droits de l'homme, renforçant leur position comme cadre mondial faisant autorité à propos des attentes à l'égard des entreprises en matière de respect des droits de l'homme. Ils

8 BIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, adoptée par le Conseil d'administration du BIT à sa 204^e session (Genève, novembre 1977), telle qu'amendée par le Conseil à sa 279^e session (novembre 2000) et à sa 295^e session (mars 2006), disponible à: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang--fr/index.htm.

sont reflétés dans des cadres tels que les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociale, les normes de performance de la Société Financière Internationale (IFC), les dix principes du Pacte mondial des Nations unies et un nombre croissant d'engagements de différentes initiatives multipartites et sectorielles.

Les attentes à l'égard des entreprises qu'énoncent les PDNU s'appliquent à tous les droits de l'homme internationalement reconnus, ce qui couvre au minimum:

- la Charte internationale des droits de l'homme⁹, composée de:
 - la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948;
 - le Pacte international relatif aux droits civils et politiques;
 - le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels;
- la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail¹⁰.

Les PDNU précisent que les entreprises devraient également prêter attention aux autres normes traitant des droits de l'homme de personnes ou de groupes susceptibles d'être particulièrement vulnérables face aux incidences négatives, dont les enfants font clairement partie¹¹.

Qu'impliquent les PDNU sur le rôle de l'État en matière de travail des enfants?

Les États ont établi des obligations en vertu du droit international de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'homme internationalement reconnus, y compris le droit des enfants à ne pas être exposés au travail des enfants. Les PDNU n'instituent pas de nouvelles obligations pour les États mais renforcent plutôt la nécessité que ces derniers déterminent si la politique et le droit nationaux protègent efficacement de l'implication des entreprises dans le travail des enfants et, si ce n'est pas le cas, qu'ils déterminent les éléments qui peuvent être renforcés, au niveau de leur contenu ou de leur application.

L'État a plusieurs rôles essentiels à jouer en vue de jeter les bases permettant d'abolir le travail des enfants et d'y remédier. Il doit notamment veiller à ce que:

- le droit national soit conforme aux conventions de l'OIT sur l'âge minimum, les travaux dangereux et les protections plus larges des enfants et qu'il soit efficacement appliqué aux entreprises nationales et étrangères;

9 La *Charte internationale des droits de l'homme* est disponible à: <http://www.un.org/fr/rights/overview/charter-hr.shtml>.

10 BIT: *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 86^e session, Genève, 18 juin 1998 (annexe révisée le 15 juin 2010), disponible à: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm>.

11 Pour une explication générale des PDNU à l'intention des employeurs, voir OIE: *Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: Guide à l'intention des employeurs* (Genève, 2012).

- il y ait un système efficace d'inspection du travail qui, entre autres, identifie les cas de travail des enfants et y remédie;
- les mesures nécessaires en terme de salaire, protection sociale aide à la création d'emplois, formalisation de l'économie informelle et autres mesures de lutte contre la pauvreté des ménages soient en place;
- des politiques et programmes d'action nationaux d'abolition du travail des enfants soient en place, incluant une éducation et une formation appropriées comme alternatives au travail des enfants;
- les écoles se trouvent à une distance raisonnable de leurs élèves, soient gratuites pour les enfants et leur famille et soient d'une qualité suffisante (tâche qui incombe souvent au gouvernement local ou provincial);
- si le travail des enfants est systémique dans certains secteurs ou certaines collectivités, il y ait des programmes pour que les enfants travailleurs passent du monde du travail à une scolarisation à temps plein, y compris par la transition vers l'enseignement ou la formation professionnelle pour les enfants plus âgés;
- lorsque le travail des enfants se produit, il fasse l'objet de mesures correctives appropriées qui tiennent pleinement compte de l'intérêt supérieur des enfants touchés.

Que prévoient les PDNU pour les entreprises qui risquent d'être impliquées dans le travail des enfants?

Les PDNU précisent les mesures que doivent prendre les entreprises pour honorer leur obligation de respecter le droit des enfants à ne pas être astreints au travail des enfants, y compris dans leurs activités et leurs relations commerciales. Afin de s'acquitter de cette responsabilité, les entreprises qui risquent d'être impliquées dans le travail des enfants doivent avoir en place:

- un engagement politique approprié intégré dans toute l'entreprise;
- une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier, prévenir, gérer et rendre compte des situations de travail des enfants dans leur activité ou dans leur chaîne de valeur;
- des mesures correctives permettant de remédier aux effets négatifs causés par l'entreprise et/ou permettant de réparer les conséquences causées proportionnellement à son implication.

Pour de plus amples informations:

La section B.3 explique en détail ce que l'on attend des entreprises dans le cadre des PDNU.

La partie C donne des mesures spécifiques et des suggestions concernant la manière dont les entreprises peuvent s'acquitter de cette obligation dans le domaine du travail des enfants.

Que se passe-t-il si l'État n'honore pas son obligation de protéger?

Lorsque l'État ne s'acquitte pas de sa responsabilité de protéger, les entreprises éprouvent incontestablement plus de difficultés à assumer leur obligation de respecter leurs responsabilités établies dans les PDNU. Toutefois, cela ne justifie pas l'inaction des entreprises. Par exemple, s'il incombe à l'État de mettre en place un système efficace d'inspection du travail, les entreprises doivent également disposer de leurs propres politiques et procédures afin de vérifier l'âge des travailleurs d'une manière qui respecte la dignité des travailleurs.

Les PDNU attendent des entreprises qu'elles respectent le droit national, même s'il n'est pas appliqué. En cas de conflit entre le droit national et les normes internationales relatives au travail des enfants, les PDNU attendent des entreprises qu'elles cherchent des manières de respecter les principes des normes internationales pertinentes.

De nombreuses entreprises ont estimé que sans une participation active de l'État aux niveaux local, régional et national, il est difficile, voire impossible, de lutter efficacement contre le travail des enfants. Pour s'acquitter de leur obligation de respecter, les entreprises voudront souvent trouver le moyen de discuter avec les États du rôle critique qu'ils jouent dans la protection des enfants. À cet effet, passer par les organisations nationales d'employeurs peut se révéler particulièrement utile¹².

Pour de plus amples informations:

La section B.3 et la partie C abordent la procédure de dialogue avec les gouvernements pour atténuer les risques de travail des enfants.

Quels rôles jouent d'autres parties prenantes pour prévenir le travail des enfants et y remédier?

Les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations de la société civile, les organisations internationales et d'autres parties prenantes peuvent toutes jouer des rôles constructifs pour abolir le travail des enfants. Les entreprises discutent ou s'associent souvent à ces acteurs dans le cadre des efforts déployés pour prévenir les situations de travail des enfants et y remédier.

En particulier, les organisations d'employeurs peuvent participer à l'élaboration des politiques nationales de lutte contre le travail des enfants, faire pression en faveur de l'abolition effective du travail des enfants, et elles peuvent offrir des conseils à leurs membres concernant la législation sur le travail des enfants. Les organisations d'employeurs peuvent également conseiller leurs membres concernant les politiques de sélection des fournisseurs, en particulier dans l'économie informelle. En outre, les

¹² BIT, OIE, *L'abolition du travail des enfants* (2007), op. cit., guide III, pp. 28-30.

organisations d'employeurs peuvent participer à une action collective visant à abolir le travail des enfants parmi leurs membres dans un pays, une région ou un secteur.

Les syndicats jouent un rôle important de sentinelle et ils peuvent prendre des mesures directes pour prévenir le travail des enfants et retirer les enfants des lieux de travail. Par exemple, les syndicats peuvent proposer une formation et promouvoir des conditions de santé et de sécurité au travail qui peuvent contribuer à réduire les risques pour les enfants qui travaillent et qui ont atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi ainsi que pour les adultes. Ils peuvent également participer à l'élaboration de politiques et faire pression au niveau national. Les syndicats sont également l'une des trois parties aux discussions tripartites pour déterminer et actualiser les listes nationales des travaux dangereux.

Les organisations nationales et internationales de la société civile qui se concentrent sur le travail des enfants et les droits de l'enfant de manière plus générale peuvent également jouer plusieurs rôles. Par exemple, les organisations de la société civile peuvent surveiller les activités des entreprises et de l'État, réaliser des études sur le terrain concernant le travail des enfants, prendre part à des initiatives multipartites, encourager les entreprises à devenir plus actives dans la lutte contre le travail des enfants ou travailler au niveau communautaire pour défendre les programmes de lutte contre le travail des enfants.

Pour de plus amples informations:

La section B.3 et la partie C abordent la procédure de dialogue avec les gouvernements pour atténuer les risques de travail des enfants.

B.2

Comprendre les situations de travail des enfants

Qu'est-ce que le travail des enfants?

En général, **le travail des enfants** est un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuisent à leur développement physique et mental, y compris en interférant dans leur scolarité. Cela fait référence spécifiquement aux types de travaux que ne peuvent exécuter les enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum pour ce faire.

Les enfants ont un droit internationalement reconnu de ne pas être astreints au travail des enfants. Une **situation de travail des enfants** fait référence à une violation effective ou potentielle (c.-à-d. une limitation ou une atteinte) du droit des enfants à ne pas être astreints au travail des enfants.

Quand un travail réalisé par un enfant est-il considéré comme «travail des enfants»?

Le terme «enfant» fait référence à toute personne de moins de 18 ans. Tous les travaux effectués par des enfants ne sont pas considérés comme du travail des enfants à abolir. Des millions de jeunes ayant atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi réalisent un travail, rémunéré ou non, qui est légal, approprié pour leur âge et leur maturité, et qui fait partie de leur socialisation et de leur transition entre l'école et le monde du travail. En travaillant, ces jeunes apprennent à assumer des responsabilités, acquièrent des aptitudes et augmentent le revenu et le bien-être de leur famille, et contribuent à l'économie de leur pays.

Le travail des enfants à abolir regroupe toutes les formes inacceptables de travail qu'exécutent des enfants. Il s'agit d'un travail qui: 1) est susceptible de nuire à leur scolarisation et à leur développement complet (du fait de son âge); et/ou 2) met en péril le bien-être physique, mental ou moral (du fait de la nature du travail) des enfants.

Les termes suivants sont importants pour comprendre quand le travail effectué par un enfant devient «travail des enfants» à abolir:

- **Travaux légers:** Des travaux que les enfants peuvent exécuter pour autant que ceux-ci ne portent pas préjudice à leur santé ou sécurité, ou à leur scolarité ou leur participation à des programmes de formation professionnelle (généralement, il s'agit d'un travail non dangereux effectué pendant moins de 14 heures par semaine). Ils ne devront pas être effectués par des enfants de moins de 13 ans (où, à titre provisoire, de moins de 12 ans dans certains pays en développement) lorsque le droit local le permet.
- **Âge minimum de base:** L'âge minimum pour travailler ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à 15 ans (ou, à titre

provisoire, à 14 ans dans certains pays en développement). Certains pays fixent l'âge minimum à 16 ans.

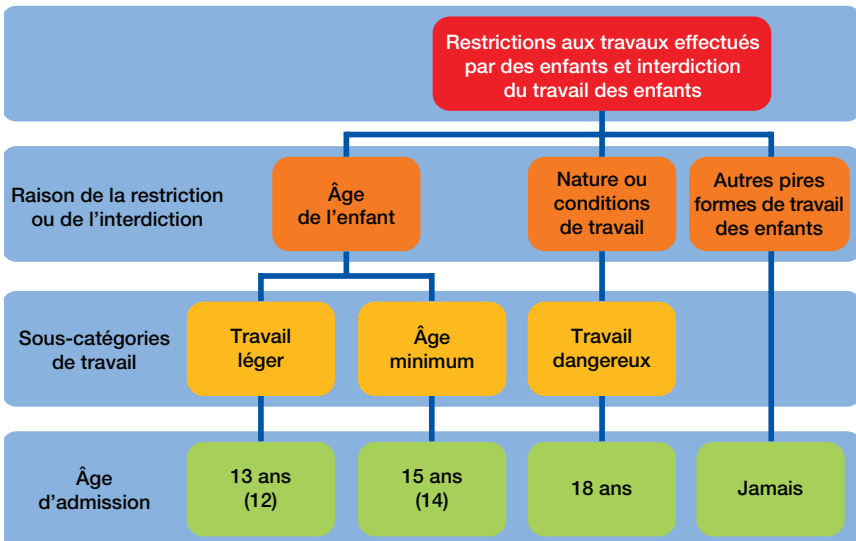
- Travaux dangereux:** L'une des pires formes de travail des enfants est le travail dangereux par nature, comme le travail avec des pesticides ou souterrain, ou réalisé dans des conditions particulièrement dangereuses pour des enfants, comme le fait de travailler des heures excessivement longues ou à des températures élevées. Il ne devra pas être effectué par des personnes de moins de 18 ans. Les États peuvent mettre en place des exceptions limitées pour les enfants de plus de 16 ans, dans le cadre d'un dialogue avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs, lorsque la santé, la sécurité et la moralité des enfants concernés sont pleinement protégés et que ces derniers ont reçu des instructions spécifiques concernant l'activité concernée.
- Autres pires formes de travail des enfants:** Il s'agit de l'esclavage, de la traite des enfants, de la servitude pour dettes et d'autres formes de travail forcé, y compris le recrutement forcé des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, l'utilisation des enfants à des fins de prostitution et de pornographie, et aux fins d'activités illicites, comme la mendicité organisée ou le trafic et la vente de stupéfiants. Les enfants ne doivent jamais participer à ce type d'activités.

Pour de plus amples informations:

La figure 1 résume ce qu'impliquent ces termes.

L'annexe A donne des définitions des principaux instruments et normes internationaux liés au travail des enfants.

FIGURE 1: Restrictions aux travaux effectués par des enfants et interdiction du travail des enfants



Comment les catégories de travail des enfants sont-elles définies au niveau national?

Les conventions de l'OIT laissent une certaine marge de manœuvre pour déterminer l'âge minimum et ce qui constitue un travail dangereux. L'âge minimum légal est souvent établi à 15 ans, mais plusieurs pays l'ont fixé plus haut, comme le Brésil, la Chine et le Kenya, par exemple, qui figurent parmi les 35 pays où l'âge minimum est de 16 ans. Comme nous l'avons signalé plus haut, les pays en développement peuvent, à titre provisoire, fixer l'âge minimum à 14 ans (quelque 47 pays l'ont fait) ou appliquer des exemptions pour une période donnée à certains types de travaux (dans la pratique, peu de pays l'ont fait).

Les gouvernements nationaux définissent ce qui est considéré comme un travail dangereux dans le cadre d'un processus tripartite avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, et énumèrent ces activités dans des «listes de travaux dangereux». Les entreprises peuvent adopter des politiques plus restrictives que ces listes, mais jamais de politiques plus permissives.

Quelles sont les causes du travail des enfants et quels facteurs contextuels renforcent la probabilité qu'il y ait des situations de travail des enfants?

Le travail des enfants est souvent présent lorsque l'application du droit contre le travail des enfants est limitée, lorsque les enfants et les familles ne bénéficient pas d'une protection sociale, en particulier une éducation gratuite et de qualité, lorsque la pauvreté est endémique et lorsque l'État de droit est faible. En outre, une série de facteurs contextuels augmentent le risque de travail des enfants. Lorsque le travail des enfants se produit, il existe des facteurs d'attraction et de répulsion qui font qu'un enfant est plus susceptible de travailler.

Le tableau suivant se base sur une discussion plus approfondie des causes du travail des enfants dans le Guide du BIT-OIE à l'intention des employeurs¹³. Il contient des facteurs contextuels généraux qui augmentent le risque général de créer des situations de travail des enfants ainsi que certains facteurs d'attraction et de répulsion.

¹³ BIT-OIE, *L'abolition du travail des enfants* (2007), op.cit., guide I, pp. 15-22.

LES CAUSES ET LES FACTEURS CONTEXTUELS GÉNÉRAUX ENGLOBENT:

- ✓ Faible application du droit sur le travail des enfants
- ✓ Protection sociale inadéquate
- ✓ Absence d'éducation de qualité pour les familles pauvres
- ✓ Pauvreté endémique
- ✓ Faible État de droit
- ✓ Absence de systèmes de collaboration sur le lieu de travail
- ✓ Grandes portions d'économie informelle
- ✓ Infrastructures inadéquates dans les zones rurales

LES FACTEURS DE RÉPULSION ENGLOBENT:

- ✓ Pauvreté du ménage et de la collectivité
- ✓ Chocs économiques (par ex., problèmes de santé imprévus)
- ✓ Acceptation sociale du travail des enfants
- ✓ Opportunités scolaires insuffisantes et/ou obstacles sociaux ou bureaucratiques à la scolarité
- ✓ Discrimination dans l'accès à la scolarité ou à certains emplois
- ✓ Absence d'orientation et d'aide parentales

LES FACTEURS D'ATTRACTION ENGLOBENT:

- ✓ Attrait de gagner un revenu
- ✓ Entreprises non réglementées dans l'économie informelle
- ✓ Migrants non protégés à la recherche de possibilités de gagner un revenu
- ✓ Entreprises familiales qui ont recours au travail des enfants car elles ne peuvent employer des adultes
- ✓ Certains travaux qui sont généralement organisés de manière à pouvoir être réalisés uniquement par des enfants (par ex., exploitation minière artisanale sans matériel approprié pour creuser des puits suffisamment larges pour qu'y passent des adultes)
- ✓ Pratiques de recrutement ou bureaux de recrutement ou approches de pourvoyeurs de main d'œuvre individuels

B.3

La responsabilité incombant aux entreprises de respecter le droit des enfants à ne pas être astreints au travail des enfants

Comment mon entreprise peut-elle s'acquitter de sa responsabilité de respecter ce droit?

Les entreprises doivent avoir en place un système de gestion comprenant les éléments suivants pour contribuer à prévenir les incidences négatives sur les droits de l'homme, y compris les situations de travail des enfants, et y remédier.

ÉLÉMENTS DE LA RESPONSABILITÉ DE RESPECTER

Un engagement de politique **intégré dans toute l'organisation**.

Une procédure de **diligence raisonnable en matière de droits de l'homme**, qui implique:

- ✓ d'évaluer les incidences négatives, y compris les risques de situations de travail des enfants;
- ✓ d'intégrer les résultats dans des mesures et décisions;
- ✓ d'assurer le suivi des résultats;
- ✓ d'être prêt à communiquer les résultats.

Des procédures de **recours**, y compris des mécanismes de réclamation de niveau opérationnel.

Ces éléments peuvent faire partie d'un système autonome de gestion des risques en matière de droits de l'homme, ou peuvent être intégrés dans d'autres systèmes existants de l'entreprise. Dans tous les cas, ces éléments doivent se concentrer sur le risque pour les personnes (dans le cas présent, pour les enfants), plutôt que sur le risque pour l'entreprise uniquement.

Il n'y a pas d'approche universelle et la mise en œuvre dépendra de la taille de l'entreprise, du pays où elle opère, de la propriété, de la structure et de la nature de ses activités. Le fait que le travail des enfants soit ou non un «problème important de droits de l'homme» pour l'entreprise - sujet abordé ci-après - sera également déterminant.

Comment savons-nous si le travail des enfants est un «problème important de droits de l'homme» pour notre entreprise?

Les **problèmes importants de droits de l'homme** sont les droits de l'homme qui risquent de subir les conséquences négatives les plus graves du fait des activités ou des relations commerciales d'une entreprise. La gravité d'une incidence dans les PDNU, et dans cet outil d'orientation, est établie en fonction de trois facteurs:

- **Ampleur:** gravité de l'incidence sur les personnes concernées;
- **Portée:** le nombre de personnes concernées;
- **Caractère irrémédiable:** toute incapacité à renvoyer les personnes concernées victimes d'une situation au moins égale, ou équivalente, à leur situation avant l'incidence.

Ces trois facteurs peuvent se résumer comme suit: quelle est la gravité de l'atteinte; quelle est l'envergure de l'atteinte; et l'atteinte produite, peut-elle être corrigée?

Lorsqu'un de ces facteurs, ou une combinaison de ces facteurs, existe, l'incidence peut être grave. Plus la probabilité d'une incidence est élevée, plus le problème est important. Toutefois, vu que l'importance du problème dépend de la gravité de l'atteinte aux personnes, l'attention devra être accordée en priorité aux incidences très graves et à la faible probabilité.

Le travail des enfants impliquera souvent une atteinte grave aux enfants qui peut être difficilement remédiable. Lorsqu'elles examinent l'ampleur de l'incidence, et sa probabilité, les entreprises voudront déterminer si, par exemple:

- elles s'approvisionnent en produits agricoles dont la culture est réputée pour avoir de graves conséquences sur le travail des enfants (par ex., cacao, semences, canne à sucre, tabac, coton, noisettes, vanille);
- elles travaillent dans des pays ou des régions ayant une forte prévalence de travail des enfants dans différents secteurs;
- elles travaillent dans des pays qui présentent bon nombre des facteurs d'attraction et de répulsion qui renforcent le risque de travail des enfants ou perpétuent le travail des enfants (par ex., une vaste économie informelle), abordés plus haut.

Quelles sont les différentes manières par lesquelles mon entreprise peut être impliquée dans le travail des enfants?

Selon les PDNU, les entreprises peuvent être impliquées dans le travail des enfants de trois manières différentes:

DESCRIPTION	EXEMPLES
Une entreprise peut avoir une incidence sur le travail des enfants par ses propres actes ou décisions .	Employer des enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prévu par la convention n° 138 de l'OIT. Exposer les enfants de moins de 18 ans à des conditions de travail dangereuses.
Une entreprise peut contribuer au travail des enfants par le biais d'une relation commerciale (par ex., avec un fournisseur, un client ou un gouvernement) ou par ses propres actes combinés à ceux de tiers.	Modifier à plusieurs reprises les exigences de produits pour les fournisseurs sans modifier les prix ou les échéances de production en conséquence, les encourageant ainsi à engager des sous-traitants qui ont recours au travail des enfants. Contribuer à la pollution cumulée d'un fleuve, affectant de manière négative les moyens de subsistance des agriculteurs locaux, les poussant à envoyer leurs enfants travailler pour compenser la perte de revenu.
Une entreprise n'est pas impliquée dans le travail des enfants et n'y a pas contribué, mais l'incidence est liée à ses activités, produits ou services parce qu'elle est causée par une entité avec laquelle la société a une relation commerciale .	La broderie sur les vêtements qu'une entreprise de détail sous-traite à des enfants qui travaillent à la maison, ce qui enfreint les obligations contractuelles et n'est pas encouragé par l'entreprise de détail. Acheter des marchandises ou des matières premières produites par des enfants qui travaillent sur le marché au comptant ou via un agent .

Quelles mesures doivent prendre les entreprises et quand?

Lorsqu'une entreprise **a** une incidence sur le travail des enfants, ou y **contribue**, par ses activités, elle doit y mettre un terme et remédier à l'incidence ou à sa contribution à l'incidence. Lorsque le travail des enfants est **lié** aux activités, produits ou services de l'entreprise du fait d'une relation commerciale, l'entreprise doit prendre des mesures pour atténuer le risque que l'incidence se poursuive ou se répète. En vertu des PDNU, l'entreprise n'est pas tenue d'offrir des voies de recours pour l'incidence, mais certaines peuvent choisir de le faire.

Le tableau ci-après résume les implications pour les entreprises.

SI UNE ENTREPRISE...	ELLE DOIT ALORS...	ET...	ET...
A ou peut avoir une incidence	Prévenir l'incidence ou en atténuer les effets		Corriger l'atteinte si l'incidence a eu lieu
A contribué ou peut contribuer à une incidence	Prévenir sa contribution à l'incidence ou en atténuer les effets	Utiliser ou renforcer son influence sur d'autres parties responsables pour prévenir l'incidence ou en atténuer les effets	Contribuer à corriger l'atteinte si l'incidence a eu lieu, selon l'ampleur de sa contribution
A ou peut avoir des activités, produits ou services liés à une incidence par le biais d'une relation commerciale		Utiliser ou renforcer son influence sur d'autres parties responsables pour chercher à prévenir l'incidence ou en atténuer les effets	L'entreprise n'est pas tenue d'offrir des voies de recours mais elle peut choisir de le faire

Les efforts déployés pour atténuer les risques de travail des enfants directement liés aux activités d'une entreprise peuvent impliquer que l'entreprise participe à des efforts plus larges visant à prévenir le travail des enfants et y remédier, qui peuvent englober des programmes de réparation. Pour être clair, lorsque les PDNU parlent de fournir une «solution», il s'agit d'une solution spécifique correspondant à l'atteinte spécifique dont est victime une personne spécifique.

Qu'est-ce que l'influence et comment mon entreprise peut-elle la créer et l'utiliser?

L'influence est un concept central des PDNU. Il est essentiel d'utiliser l'influence pour prévenir le travail des enfants, et y remédier, dans des relations commerciales dans toute la chaîne de valeur.

Une entreprise peut estimer que son influence sur un tiers qui a une incidence, ou y contribue, est limitée car, par exemple, elle n'a pas de relation contractuelle avec l'entité, ou parce que demander à un partenaire commercial de modifier ses pratiques comporte d'autres problèmes. Toutefois, l'expérience montre que les entreprises ont souvent un plus grand pouvoir sur ces questions que ce qu'elles pensent, et qu'elles peuvent renforcer leur influence lorsqu'elle est insuffisante, y compris en collaborant avec des tiers.

L'influence est la capacité d'une entreprise commerciale d'apporter des changements aux pratiques illicites d'un tiers qui a une incidence sur le travail des enfants, ou y contribue.

Les principales formes d'influence englobent¹⁴:

- **Influence commerciale traditionnelle:** influence qui réside dans les activités que l'entreprise entreprend habituellement dans des relations commerciales, comme le recrutement;
- **Influence commerciale plus large:** influence qu'une entreprise peut exercer elle-même mais par le biais d'activités qui ne sont ni habituelles ni typiques dans des relations commerciales, comme le renforcement des capacités, y compris la sensibilisation et le recours à la «persuasion morale»;
- **Influence avec d'autres entreprises:** influence créée par une action collective avec d'autres entreprises au sein d'une ou plusieurs industries;
- **Influence par un dialogue bilatéral:** influence créée par la discussion en tête-à-tête avec un ou plusieurs autres acteurs, comme des gouvernements, d'autres entreprises, des syndicats, des organisations internationales ou des organisations de la société civile;
- **Influence par une collaboration multipartite:** influence créée par une action conjointe avec des gouvernements, d'autres entreprises, des syndicats, des organisations internationales et/ou des organisations de la société civile.

Pour de plus amples informations:

La partie C illustre ces différents types d'influence par des exemples pratiques.

¹⁴ Ces formes d'influence sont identifiées dans Shift: *Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks* (New York, 2013), p. 6, disponible (en anglais) à: <http://www.shiftproject.org/sites/default/files/Using%20Leverage%20in%20Business%20Relationships%20to%20Reduce%20Human%20Rights%20Risks.pdf>.

Mon entreprise doit-elle défendre et respecter les droits des enfants?

Comme l'explique la section B.1, le respect des droits de l'homme, y compris le droit de ne pas être exposés au travail des enfants, est une norme fondamentale que toute entreprise doit respecter.

Un nombre croissant d'entreprises choisissent de participer à la promotion plus large des droits de l'homme, y compris des droits de l'enfant. La **Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales**¹⁵ vise à «*encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social*» et invite les entreprises à «*contribuer à la réalisation de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux*», qui couvre le travail des enfants.

Certaines entreprises multinationales apportent une contribution positive à la prévention du travail des enfants en unissant les efforts de développement nationaux visant à créer un environnement propice à l'emploi des jeunes, par le biais de programmes qui encouragent l'acquisition et le développement de compétences et fournissent une orientation professionnelle, comme le souligne la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales.

En outre, les entreprises qui s'engagent envers le Pacte mondial des Nations unies entreprennent de défendre et respecter les droits de l'homme, y compris les droits de l'enfant. Le document **Droits de l'enfant et principes commerciaux**¹⁶, rédigé par l'Unicef, le Pacte mondial des Nations unies et Save the Children, encourage les entreprises à défendre les droits de l'enfant de plusieurs manières.

Faire quelque chose de bien dans d'autres domaines ne peut compenser le fait de ne pas prendre de mesures importantes pour prévenir le travail des enfants et y remédier dans l'activité et la chaîne de valeur de l'entreprise. Toutefois, les efforts que fournit une entreprise pour prévenir les risques systémiques pour les droits de l'homme, comme le travail des enfants dans la chaîne de production, et y remédier, sont souvent bien plus étroitement liés aux efforts qu'elle peut déployer pour défendre les droits de l'homme - y compris les droits de l'enfant.

15 BIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du travail à sa 204^e session (Genève, novembre 1977), telle qu'amendée par le Conseil à sa 279^e session (novembre 2000) et à sa 295^e session (mars 2006), disponible à : http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang--fr/index.htm.

16 Voir : www.childrenandbusiness.org.

PARTIE C:

PREVENIR ET REMEDIER
LES SITUATIONS DE
TRAVAIL DES ENFANTS:
MESURES PRATIQUES QUE
PEUVENT PRENDRE LES
ENTREPRISES



C.1

Mettre au point un engagement politique et l'intégrer dans toute l'organisation

Quelles sont les attentes?

Toutes les entreprises doivent s'engager publiquement à respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, qui englobent le droit de ne pas être exposés au travail des enfants. Elles ne doivent forcément pas disposer d'une politique indépendante sur le travail des enfants. Quelle que soit l'approche choisie, elle doit refléter l'implication potentielle de l'entreprise dans les risques de travail des enfants. Par exemple, une entreprise dans un secteur présentant des risques importants et généralisés de travail des enfants peut choisir de rédiger une déclaration distincte sur le travail des enfants. Indépendamment de la forme qu'il prend, l'engagement doit être intégré dans toute l'organisation, ce qui signifie intégrer le respect des droits de l'homme à tous les niveaux de l'organisation et dans sa culture et ses valeurs commerciales.

Quelles sont les principales mesures?

C.1.1 Contenu et applicabilité. Un engagement spécifique concernant le travail des enfants doit tenir compte des normes internationales pertinentes (voir annexe A). Il doit également énoncer clairement les attentes de l'entreprise à l'égard de son personnel et de ses partenaires commerciaux.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ L'entreprise s'est-elle publiquement engagée à respecter les droits de l'homme, y compris le droit des enfants de ne pas être exposés au travail des enfants?
- ✓ L'engagement fait-il référence à la Charte internationale des droits de l'homme et/ou à la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail? Fait-il référence aux PDNU?
- ✓ Fait-il référence aux normes pertinentes concernant les droits de l'enfant, comme la Convention des Nations unies sur les droits de l'enfant et la convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et la convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants?
- ✓ Permet-il un travail sûr pour les enfants ayant atteint l'âge minimum, si ce travail existe?
- ✓ L'engagement énonce-t-il clairement ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liés à ses activités, produits ou services?

C.1.2 Élaboration et approbation. La mise au point de l'engagement politique doit associer le personnel occupant des fonctions internes clés, comme l'approvisionnement et les ressources humaines, ainsi que les compétences internes et externes voulues plus vastes en matière de droits de l'enfant et de droits du travail. Il peut également être utile de tester la déclaration auprès des partenaires commerciaux concernés auxquels elle s'appliquera et auprès des représentants des acteurs directement touchés. Le fait que l'engagement ait été approuvé au plus haut niveau de l'entreprise contribue à souligner son importance.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La déclaration est-elle établie en recourant aux compétences internes et/ou externes voulues? ✓ La déclaration at-t-elle été approuvée au plus haut niveau de l'entreprise? ✓ Les points de vue des partenaires commerciaux concernés, y compris des fournisseurs, ont-ils été pris en considération lors de sa mise au point? ✓ D'autres parties prenantes y ont-elles participé? Comment?
--	--

C.1.3 Communication. L'entreprise doit examiner la manière de communiquer au mieux son engagement à ceux qui doivent participer à sa mise en œuvre (par ex., personnel, entrepreneurs, fournisseurs) et à ceux qui ont un intérêt direct dans sa mise en œuvre (par ex., les enfants susceptibles d'être touchés et leur famille, les collectivités locales).

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'engagement est-il accessible au public, et fait-il l'objet d'une communication interne et externe au profit de l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et de toutes les autres parties concernées? ✓ Est-il disponible dans les langues concernées et est-il communiqué de manière à tenir compte des différents besoins de différents publics?
--	---

C.1.4 Ajustement interne. L'entreprise doit examiner et aborder toute contradiction entre l'engagement et d'autres politiques, procédures et directives opérationnelles. Elle doit également définir les responsabilités appropriées pour la mise en œuvre de l'engagement.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les politiques et procédures opérationnelles pertinentes sont-elles alignées sur l'engagement, et s'il existe des contradictions, sont-elles corrigées? ✓ Y a-t-il des responsabilités internes appropriées pour la mise en œuvre de l'engagement? ✓ Y a-t-il une direction affichée depuis le haut de l'organisation sur les questions soulevées dans la politique ou la déclaration?
--	---

C.1.5 Application aux relations commerciales. Les partenaires commerciaux doivent être conscients de l'engagement politique de l'entreprise et être correctement aidés, encouragés et tenus de s'aligner sur son contenu.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC	<ul style="list-style-type: none"> ✓ De quelle manière la politique ou la déclaration est-elle intégrée dans les conditions des relations commerciales (par ex., avec les fournisseurs, les partenaires de coentreprise, les clients)?
--	--



Où puis-je trouver de plus amples informations?

- ❖ Le **Helpdesk du BIT** dispose d'informations sur le travail des enfants qui peuvent étayer la mise au point d'un engagement politique et peut être contacté à: assistance@ilo.org.
- ❖ L'**Organisation internationale des employeurs (OIE)** et ses membres, y compris les organisations d'employeurs/du secteur concerné au niveau national.
- ❖ Le Pacte mondial des Nations unies et HCDH: ***How to develop a human rights policy - A guide for business***, deuxième édition (New York, 2015), disponible (en anglais) à: www.unglobalcompact.org/library/22.

Orientations sur l'intégration du respect des droits de l'homme de manière générale d'un bout à l'autre d'une entreprise.

- ❖ Le Pacte mondial des Nations unies: ***Good practice note: Organizing the human rights function within a company*** (New York, 2014), disponible (en anglais) à: www.unglobalcompact.org/library/921.
- ❖ Shift: ***Embedding respect for human rights within a company's operations***. Shift workshop report No. 1, June 2012, disponible (en anglais) à: www.shiftproject.org/sites/default/files/Workshop%20Report%20Final.pdf.
- ❖ Le ***Cadre de rapport sur les Principes directeurs des Nations unies*** fournit d'autres directives concernant l'élaboration d'un engagement politique et son intégration d'un bout à l'autre de l'entreprise. Voir: www.ungreporting.org.

Question difficile n° 1



Comment l'engagement politique de mon entreprise doit-il traiter les contradictions entre le droit local et les conventions de l'OIT?

Le problème

Les entreprises doivent respecter les lois des pays dans lesquels elles opèrent. Toutefois, les PDNU précisent que les entreprises doivent chercher à respecter les principes qui sous-tendent les normes internationales en matière de droits de l'homme lorsque le droit national est plus permissif ou est incompatible avec ces normes.

Les lacunes qui surviennent souvent dans le droit national sont notamment les suivantes:¹⁷

- l'âge minimum d'admission à l'emploi est moins élevé que l'âge de scolarité obligatoire;
- il y a un écart entre l'âge auquel un jeune peut quitter l'école et l'âge minimum d'admission à l'emploi;
- certains types de travaux légers ou dangereux sont autorisés à des âges inférieurs à ceux fixés dans les conventions correspondantes de l'OIT;
- aucune liste nationale deS travaux dangereux n'a été adoptée, ou les listes existantes ne couvrent pas les formes de travail que les conventions de l'OIT et la recommandation n° 190 de l'OIT considèrent comme dangereux ou sont très générales ou floues;
- certains secteurs (par ex., l'agriculture) ou types de travail (par ex., le travail domestique) sont exemptés des lois sur l'âge minimum, ce qui est contraire aux conventions de l'OIT.

PRATIQUE D'ENTREPRISE N° 1

Informations par pays

Une entreprise a collaboré avec le BIT-OIE à la rédaction de rapports par pays sur le droit national et d'autres réponses aux travaux dangereux effectués par des enfants pour chaque pays où elle opère. Les rapports ont été utilisés pour soutenir la mise en œuvre au niveau national des engagements mondiaux de l'entreprise en matière de travail des enfants.

Approches pratiques d'entreprises

Une première étape essentielle pour de nombreuses entreprises a consisté à procéder à une analyse approfondie des normes en matière de travail des enfants liées à l'âge minimum et aux listes des travaux dangereux dans chaque pays où elles opèrent ou s'approvisionnent, afin de comprendre où elles sont susceptibles de rencontrer des problèmes.

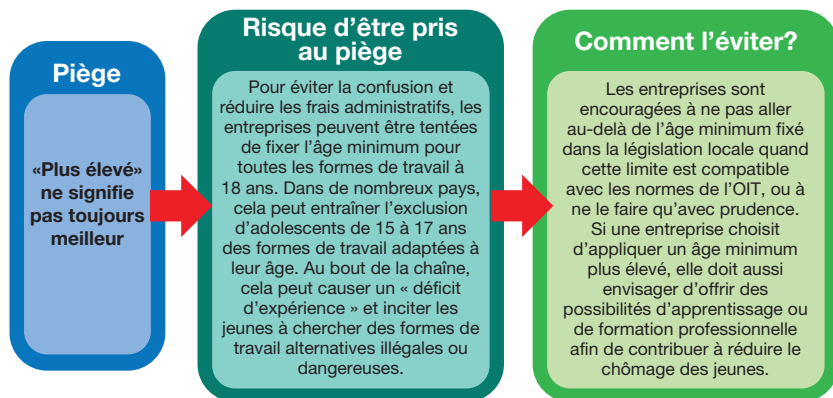
L'OIT dispose d'une base de données accessible au public qui reprend les lois et politiques pertinentes au niveau national concernant le travail des enfants (par exemple, les lois sur la scolarité obligatoire), appelée Tableaux de bord des pays. Cette base de données contient également des évaluations de l'application des conventions de l'OIT sur le travail des enfants.

¹⁷ Pour de plus amples informations sur les lois et pratiques nationales et les normes en matière de travail des enfants, voir BIT-OIE, Guides à l'intention des employeurs (2007), op. cit., guide I, pp. 8-14.

Certaines entreprises ont utilisé cette base de données pour procéder à une analyse détaillée dans chaque pays d'opération, grâce à laquelle elles ont élaboré leur propre évaluation des travaux dangereux potentiels conformément aux normes de l'OIT. Certaines de ces entreprises ont également dialogué avec les gouvernements pour demander des précisions ou des actualisations concernant les listes des travaux dangereux existantes (voir la pratique d'entreprise n° 2).

En outre, certaines entreprises multinationales ont signé des **accords-cadres internationaux (ou accords-cadres mondiaux)** avec des fédérations syndicales mondiales dans lesquels elles s'engagent à respecter les mêmes normes relatives aux droits du travail dans tous les pays où elles opèrent, y compris concernant le travail des enfants.

FIGURE 2: Pièges à éviter



Où puis-je trouver de plus amples informations?

- ❖ Les conventions de l'OIT, y compris sur l'âge minimum, les listes de travaux dangereux et d'autres normes, sont expliquées dans la **section B.2** et à l'annexe **A**.
- ❖ HCDH: **La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme: Guide interprétatif** (Genève, 2012), disponible à: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR_PUB_12_2_fr.pdf. Les directives ont été publiées avec l'approbation de John Ruggie et contiennent d'autres idées sur la manière dont les entreprises peuvent aborder la problématique de normes nationales et internationales contradictoire (pp. 86-87).

PRATIQUE D'ENTREPRISE N° 2

Engagement des compagnies de tabac

L'industrie du tabac est l'un des secteurs ayant une prévalence élevée de travail des enfants. Les enfants vivant dans les collectivités qui cultivent le tabac qui approvisionnent les grandes compagnies internationales de tabac (directement ou par le biais d'agents) sont souvent impliqués dans le travail des enfants, y compris dans des conditions extrêmement dangereuses. La Fondation pour l'abolition du travail des enfants dans la culture du tabac (ECLT, Eliminating Child Labour in Tobacco Growing) rassemble des entreprises (cultivateurs, acheteurs et fabricants), des représentants d'agriculteurs, des organisations de la société civile, des organisations internationales et d'autres acteurs afin de mettre un terme au travail des enfants dans les collectivités qui cultivent le tabac.

Fin 2014, les entreprises participant à l'ECLT ont adopté un engagement pour renforcer les mesures en faveur des objectifs de la Fondation. L'engagement fait référence aux conventions n° 138 et n° 182 de l'OIT sur le travail des enfants et les PDNU. Les entreprises qui achètent et fabriquent du tabac s'engagent à prendre les mesures suivantes dans «toutes leurs chaînes de production en tabac»:

- ✓ prendre un engagement politique approprié envers l'abolition du travail des enfants;
- ✓ faire preuve de diligence raisonnable, en fonction de la taille et de la situation de l'entreprise, afin d'identifier ses incidences négatives sur le travail des enfants, prévenir ces incidences, en atténuer les effets et rendre compte de ces incidences;
- ✓ prévoir des procédures légitimes de réparation ou coopérer dans le cadre de telles procédures;
- ✓ contribuer à renforcer la capacité des agriculteurs et des organisations d'agriculteurs.

Tous les membres s'engagent à collaborer avec:

- ✓ des organisations de travailleurs et des coopératives pour promouvoir les obligations de l'engagement;
- ✓ un large éventail de parties prenantes, y compris, entre autres, d'organisations de travailleurs, la société civile, des établissements d'enseignement, des collectivités locales et les enfants pour plaider en faveur de l'abolition du travail des enfants et défendre l'engagement;
- ✓ les gouvernements pour défendre l'obligation incombant à l'État de protéger prévue par les PDNU, et défendre et plaider en faveur de cadres réglementaires nationaux solides sur le travail des enfants.



C.2

Évaluer les situations de travail des enfants

Quelles sont les attentes?

Pour gérer les situations de travail des enfants, une entreprise doit tout d'abord savoir quelles sont ou pourraient être ces situations. L'entreprise aura probablement déjà analysé ces risques en matière de droits de l'homme pour déterminer ses principaux problèmes dans ce domaine. Il se peut que la conception de mesures efficaces de prévention et d'atténuation du travail des enfants nécessite une évaluation plus détaillée. Les évaluations peuvent être indépendantes ou intégrées dans des procédures plus vastes, pour autant qu'elles restent axées sur le risque pour les personnes plutôt que sur le risque pour l'entreprise uniquement. Les évaluations devraient être une activité continue étant donné que les risques évoluent au fil du temps.

Quelles sont les principales mesures?

C.2.1 Procédures d'évaluation systématiques. Les procédures d'évaluation des incidences devraient déterminer où et comment les enfants peuvent être à risque de travail des enfants du fait des activités ou des relations commerciales de l'entreprise.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ **L'entreprise identifie-t-elle et évalue-t-elle de manière systématique les incidences effectives ou potentielles sur le travail des enfants dans lesquelles elle peut être impliquée?**
- ✓ **Examine-t-elle ses relations commerciales ainsi que ses activités?**
- ✓ **Tient-elle compte des risques découlant de contextes opérationnels particuliers?**

C.2.2 Classement par ordre de priorité. Lorsque les ressources légitimement limitées font qu'il est nécessaire de conférer un ordre de priorité à certaines activités commerciales ou relations de la chaîne de valeur pour des évaluations plus détaillées, une entreprise devrait le faire dans le respect de certains principes conformément aux PDNU (voir également la question difficile n° 2).

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ **Lorsque l'entreprise confère un ordre de priorité à certaines activités ou relations à des fins d'évaluation, le fait-elle sur la base du fait que les incidences effectives ou potentielles peuvent être particulièrement graves (en termes d'ampleur, de portée et de caractère irrémédiable)?**

C.2.3 Compétences et participation des parties prenantes. Lors de l'évaluation des incidences, les entreprises devraient associer le personnel correspondant au niveau interne (par ex., personnel en charge de l'approvisionnement pour les incidences dans la chaîne de production, personnel en charge des relations communautaires pour le travail des enfants dans la collectivité locale), et recourir à des compétences externes si nécessaire. Pour comprendre pleinement les incidences en question, une entreprise devrait également discuter avec les acteurs susceptibles d'être touchés ou leurs représentants, ou des intermédiaires crédibles pour obtenir leurs avis lorsque le dialogue direct est impossible. Le sujet est discuté plus loin.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ Lors de l'évaluation de ses incidences, l'entreprise a-t-elle recours à des compétences internes et externes appropriées?
- ✓ Lors de l'évaluation de ses incidences, l'entreprise discute-t-elle véritablement avec les groupes susceptibles d'être touchés (ou des intermédiaires crédibles pour obtenir leurs avis) et d'autres acteurs concernés?

C.2.4 Évaluations continues. L'évaluation des incidences ne devrait pas être un exercice unique. Elle devrait plutôt faire partie d'une procédure continue afin de permettre des changements au fil du temps.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ L'entreprise évalue-t-elle sa participation aux incidences sur le travail des enfants de manière continue?



Où puis-je trouver de plus amples informations?

Pour de plus amples informations sur l'évaluation des incidences:

- ❖ UNICEF et le Danish Institute for Human Rights: *Les droits de l'enfant dans les évaluations d'impact - Un guide pour intégrer les droits de l'enfant dans les évaluations d'impact et passer à l'action* (Genève, 2013), pp. 19-23, disponible à: http://www.unicef.org/csr/css/Childrens_Rights_in_Impact_Assessments_FRENCH_19112014.pdf.
- ❖ Shift: *Business and human rights impacts: Identifying and prioritizing human rights risks* (New York, 2014), disponible (en anglais) à: www.shiftproject.org/publication/business-and-human-rights-impacts-identifying-and-prioritizing-human-rights-risks.
- ❖ Shift et le Conseil économique et social des Pays-Bas ont documenté les leçons tirées d'un atelier avec des entreprises et des parties prenantes compétentes.
- ❖ Le *Cadre de rapport sur les Principes directeurs des Nations unies* reprend des orientations concernant l'identification de problèmes importants de droits de l'homme et l'évaluation des incidences. Voir: www.ungreporting.org.

Pour de plus amples informations sur les incidences sur le travail des enfants dans des secteurs ou pays particuliers:

- ❖ Le **site web du BIT-IPEC** fournit des informations sur les incidences sur le travail des enfants sur une base sectorielle et certains tableaux de bord de pays présentent également des informations sur les incidences sur le travail des enfants. Voir: <http://www.ilo.org/ipec/lang--fr/index.htm>.
- ❖ Le **Helpdesk du BIT** donne des conseils sur la manière d'aligner les activités commerciales sur les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales et les normes internationales de travail. Il peut être contacté à: assistance@ilo.org.
- ❖ Le **Business & Human Rights Resource Centre** consacre une page à la problématique du travail des enfants, et y donne notamment un aperçu des incidences de cas présumés de travail des enfants dans les chaînes de production. Voir: <http://business-humanrights.org/fr/travail-des-enfants>.
- ❖ Le **Bureau des affaires internationales du travail du Département américain du travail** publie des rapports sur les produits/marchandises et les pires formes de travail des enfants. Voir: <http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/>.
- ❖ Le **Human Rights and Business Country Guide** fournit des informations sur le travail des enfants pour plus d'une douzaine de pays. Voir: www.hrbcountryguide.org.
- ❖ **Human Rights Watch** a publié de nombreux rapports sur le travail des enfants dans des pays et secteurs particuliers. Voir: <https://www.hrw.org/fr>.
- ❖ **Stop Child Labour** et ses membres ont rédigé des rapports de recherche et acquis une expérience connexe concernant des secteurs et des pays particuliers. Voir: www.stopchildlabor.eu.

Question difficile n° 2



Puis-je classer par ordre de priorité les éléments de ma chaîne de production lorsque je sais qu'il y a plusieurs incidences sur le travail des enfants?

Le problème

Aux termes des PDNU, les entreprises doivent examiner la manière dont elles peuvent être concernées par le travail des enfants dans leurs chaînes de valeur. Toutefois, pour des entreprises qui comptent des centaines voire des milliers de fournisseurs (ou d'autres partenaires commerciaux), cette tâche peut être colossale. Évidemment, une entreprise dans cette situation concentrera son attention sur certains secteurs. À l'heure actuelle, les entreprises ont tendance à se concentrer sur les éléments sur lesquels elles ont le plus grand contrôle ou sur ceux où le risque est le plus élevé pour l'entreprise. Toutefois, les PDNU établissent une base différente, fondée sur des principes, pour ce classement par ordre de priorité lorsqu'il est nécessaire. Selon les PDNU, lorsque les entreprises doivent classer par ordre de priorité les fournisseurs et autres relations commerciales, elles devraient le faire en fonction de la gravité des incidences sur le travail des enfants (et d'autres droits de l'homme) concernées.

Approches pratiques d'entreprises

Certaines entreprises ont «cartographié» la manière dont elles peuvent être impliquées dans des incidences sur le travail des enfants. Cela implique d'identifier

les différentes entités dans leur chaîne de valeur, ou dans les chaînes de valeur de produits spécifiques, qui pourrai(en)t être impliquée(s) dans des incidences sur le travail des enfants, leur nombre (approximatif) et la manière dont l'entreprise y est liée.

L'exemple ci-après illustre cette situation du point de vue des sociétés de marques et des entreprises de détail qui utilisent du sucre dans leurs produits. Concernant la canne à sucre, la plupart des incidences sur le travail des enfants sont susceptibles de se produire au niveau des plantations ou des petits exploitants. Dans d'autres chaînes de production de produits, les incidences peuvent prévaloir davantage à d'autres étapes, jusqu'à l'utilisation finale.

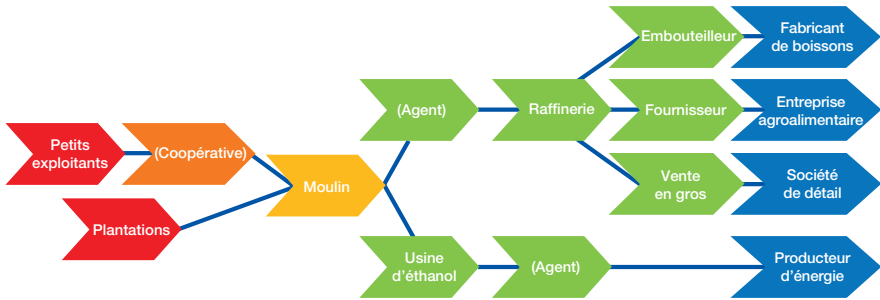
Tester la cartographie auprès des parties prenantes compétentes. Cela peut aider l'entreprise à mettre au point ou préciser l'analyse, y compris en réfléchissant à une hiérarchisation appropriée. Il peut également doter les parties prenantes des moyens pour jouer un rôle ultérieurement dans la procédure de diligence raisonnable, lorsque l'entreprise cherchera à prendre des mesures ou à évaluer leur efficacité.

RAPPEL

La gravité d'une incidence sur le travail des enfants dépend de trois facteurs:

- ✓ **Ampleur: quelle est la gravité de l'incidence (par ex., s'agit-il d'une des pires formes de travail des enfants)?**
- ✓ **Portée: combien d'enfants sont concernés?**
- ✓ **Caractère irrémédiable: les enfants concernés peuvent-ils retrouver la situation dans laquelle ils étaient avant d'être touchés?**

FIGURE 3: Exemple de la cartographie d'une chaîne de valeur de produits pour la canne à sucre



PRATIQUE D'ENTREPRISE N° 3

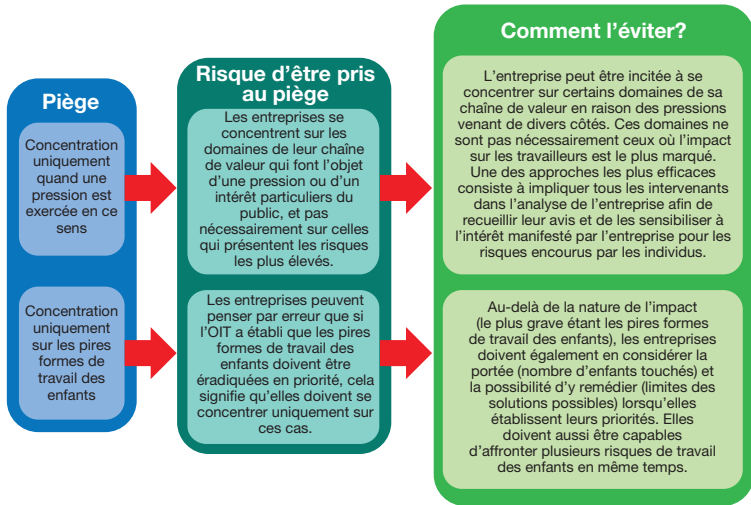
Cartographie de la chaîne de valeur d'un bout à l'autre de l'entreprise

Une société d'alimentation et de boissons a réalisé une vaste cartographie de sa chaîne de valeur pour classer systématiquement par ordre de priorité les risques pour les droits de l'homme (y compris pour le travail des enfants) dans ses activités. La procédure a été affinée à chaque cycle de gestion.

La chaîne de valeur est cartographiée en cinq parties: matières premières, production, distribution, marketing et recyclage. L'entreprise analyse les acteurs spécifiques qui pourraient être affectés, notamment les employés, les travailleurs contractuels, les travailleurs dans la chaîne de production (premier niveau et suivants), les collectivités locales et les groupes vulnérables, ainsi que les droits de l'homme qui pourraient être affectés, à l'aide de compétences internes et externes (y compris concernant le travail des enfants).

La cartographie a révélé que les risques de travail des enfants étaient présents dans toute la chaîne de valeur mais différaient en nature. Par exemple, le travail des enfants dans l'approvisionnement en matières premières est susceptible d'impliquer des exploitations agricoles familiales, tandis que le travail des enfants dans le recyclage est généralement lié à la récupération. L'entreprise a alors cartographié les produits spécifiques à haut risque pour identifier le nombre d'entités dans la chaîne de valeur et son influence sur elles en vue de mettre au point une stratégie pour aborder les risques identifiés.

FIGURE 4: Pièges à éviter



C.3

Intégrer et prendre des mesures concernant les incidences sur le travail des enfants

Quelles sont les attentes?

Une fois que les entreprises ont déterminé de quelle manière elles peuvent être impliquées dans des incidences sur le travail des enfants et qu'elles ont classé certaines incidences par ordre de priorité en vue d'y prêter une attention si nécessaire, elles doivent mettre en place des mesures efficaces de prévention et d'atténuation de ces incidences. Lorsque des incidences se produisent dans la chaîne de valeur, l'influence jouera un rôle essentiel. L'influence fait référence à la capacité d'une entreprise à apporter un changement dans le comportement d'un tiers qui a des incidences sur le travail des enfants ou contribue à ces incidences, ou doit faire partie de la solution afin d'empêcher la poursuite ou la récurrence d'incidences sur le travail des enfants.

Comme nous l'avons déclaré plus haut, les lacunes dans la gouvernance, comme l'absence d'une éducation de qualité, l'application inadéquate du droit relatif au travail des enfants et un faible État de droit sont souvent les causes principales du travail des enfants. En conséquence, l'action des gouvernements est essentielle à la réussite d'efforts durables visant à prévenir ces incidences et à y remédier. Les entreprises ne peuvent se substituer aux gouvernements pour s'acquitter de ces responsabilités essentielles de l'État. Une participation et une collaboration efficaces avec les gouvernements seront partant souvent vitales pour les efforts que déploient les entreprises pour prendre des mesures concernant les incidences sur le travail des enfants.

Pour de plus amples informations:

La section C.7 traite de la garantie de voies de recours pour les incidences sur le travail des enfants qu'a eues l'entreprise ou auxquelles elle a contribué.

Quelles sont les principales mesures?

C.3.1 Responsabilité, ressources et prise de décisions. Pour prendre des mesures efficaces, de bons processus décisionnels internes doivent être en place. Les personnes au sein de l'entreprise dont les actes ou décisions peuvent affecter la gestion des incidences sur le travail des enfants doivent également y participer.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ L'entreprise a-t-elle assigné des responsabilités appropriées au niveau interne pour remédier aux incidences sur le travail des enfants, y compris aux incidences découlant des relations commerciales de l'entreprise?
- ✓ L'entreprise a-t-elle alloué les ressources internes appropriées permettant des réponses efficaces?
- ✓ Le processus décisionnel associe-t-il le personnel clé dont les actes ou décisions peuvent affecter la gestion des incidences sur le travail des enfants?
- ✓ Si des contradictions surviennent avec d'autres politiques ou impératifs commerciaux, comment sont-elles abordées?

C.3.2 Options pour prévenir les incidences potentielles ou y remédier. Si une entreprise a déterminé qu'elle peut être impliquée dans des incidences sur le travail des enfants, la nature de sa participation (cause, contribution ou lien) déterminera la marche à suivre appropriée.

Pour de plus amples informations:

La section B.3 aborde cette question plus en détail.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ Comment l'entreprise distingue-t-elle les manières dont elle est ou peut être impliquée dans les incidences sur le travail des enfants?
- ✓ Lorsque l'entreprise a ou peut avoir une incidence, prend-elle les mesures nécessaires pour y mettre un terme ou la prévenir?
- ✓ Lorsque l'entreprise contribue ou peut contribuer à une incidence, prend-elle les mesures nécessaires pour mettre un terme à sa contribution ou la prévenir et utilise-t-elle (ou renforce-t-elle) son influence pour atténuer toute incidence qui subsiste dans la plus grande mesure du possible?
- ✓ Lorsque les activités, produits ou services de l'entreprise sont ou peuvent être liés à une incidence négative, l'entreprise utilise-t-elle (ou renforce-t-elle) son influence afin de chercher à prévenir ou atténuer le risque de poursuite ou récurrence de l'incidence?

C.3.3 Utiliser son influence dans les relations commerciales. L'influence est essentielle lorsque l'on cherche à prévenir des incidences ou à en atténuer les effets dans la chaîne de valeur en modifiant le comportement de ceux qui peuvent provoquer ces incidences ou y contribuer.

Pour de plus amples informations:

La section B.3 explique comment il est possible de créer une influence de plusieurs manières.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ Comment l'entreprise cherche-t-elle à utiliser ou créer une influence dans ses relations commerciales lorsqu'il y a un risque d'impact sur le travail des enfants?
- ✓ Lorsqu'une entreprise ne réussit pas à utiliser son influence dans une relation commerciale, examine-t-elle tous les facteurs pertinents (à savoir, l'importance de la relation, la gravité des conséquences en question et toutes conséquences négatives de la cessation de la relation) pour déterminer la bonne marche à suivre?

C.3.4 Normes plus faibles ou contradictoires. Lorsque les normes nationales sont plus permissives, les entreprises doivent chercher à respecter les normes internationales en matière de travail des enfants. La situation est plus délicate lorsque les entreprises doivent examiner comment faire face à des lois nationales qui sont en contradiction avec les normes internationales en matière de travail des enfants. Les questions de diagnostic ci-après indiquent certaines approches qui peuvent être utiles.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ **L'entreprise dispose-t-elle d'une politique pour aborder les contradictions entre les normes internationales sur le travail des enfants et les lois nationales? (Voir également la question difficile n° 1).**
- ✓ **Dispose-t-elle de procédures officielles pour prendre ou appuyer des décisions dans ces cas?**
- ✓ **Ces décisions sont-elles prises à un haut niveau de la société?**
- ✓ **Des experts internes sont-ils associés pour aider l'entreprise à répondre à ces contradictions?**



Où puis-je trouver de plus amples informations?

- ❖ Le **Helpdesk du BIT** fournit des questions/réponses sur la manière de remédier aux effets néfastes sur le travail des enfants et offre des conseils aux entreprises. Il peut être contacté à assistance@ilo.org.
- ❖ Shift: ***Using leverage in business relationships to reduce human rights risks*** (New York, 2013), disponible (en anglais) à: www.shiftproject.org/sites/default/files/Using%20Leverage%20in%20Business%20Relationships%20to%20Reduce%20Human%20Rights%20Risks.pdf. Le rapport étudie les manières potentielles dont les entreprises peuvent utiliser et créer une influence en vue d'atténuer les risques pour les droits de l'homme dans un large éventail de relations, notamment avec des fournisseurs, des partenaires de coentreprise, des clients commerciaux et des gouvernements.
- ❖ Commission européenne: ***Employment and recruitment agencies sector guide on implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*** (Brussels, 2012), disponible (en anglais) à: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies_2.pdf. Des risques particuliers peuvent survenir dans des relations qu'ont une entreprise (directement) ou ses fournisseurs avec des bureaux de recrutement ou d'emploi lorsque ces bureaux ne sont pas efficacement réglementés et que les différents facteurs d'attraction et de répulsion sont présents. Ce rapport donne des orientations sur ce qu'impliquent les PDNU pour les pratiques des bureaux de recrutement et d'emploi, qui peuvent aider les entreprises à comprendre certains des signaux d'alarme qu'ils doivent chercher dans leurs politiques et procédures.

Question difficile n° 3



Comment mon entreprise pourrait-elle contribuer par ses propres actes ou ses décisions aux effets néfastes sur le travail des enfants causés par un tiers?

Le problème

Les PDNU précisent que les entreprises risquent d'encourager le travail des enfants soit avec le concours d'autres acteurs soit en facilitant ou en encourageant un tiers à avoir une incidence ou y contribuer. Pour comprendre comment les actes ou décisions d'une entreprise peuvent faciliter ou encourager des incidences négatives qu'ont des partenaires commerciaux ou des tiers avec lesquels elle maintient une relation commerciale, il faut aller au-delà des conditions contractuelles de la relation pour comprendre comment cette dernière est conduite dans la pratique.

Les entreprises peuvent influencer sur le travail des enfants, ou y contribuer, ou leurs activités, produits ou services peuvent générer du travail des enfants (voir section B.3). Cette question difficile traite de la contribution.

Dans un exemple typique, une entreprise a une politique claire d'interdiction du travail des enfants à l'égard des fournisseurs. Toutefois, l'entreprise apporte des changements à répétition dans ses spécifications, sans modifier le prix ou le délai de livraison en conséquence. L'entreprise n'est pas consciente de l'impact qu'ont ces changements sur la capacité du fournisseur à respecter la politique de l'entreprise.

Un fournisseur peut dépendre des affaires d'une entreprise particulière pour différentes raisons:

- Les petits agriculteurs (par ex., de canne à sucre, tabac, cacao ou semences) produisent souvent pour un seul acheteur, ou peuvent être en contact direct avec une grande multinationale. Même lorsque les petits exploitants sont contractuellement en mesure de vendre à une entreprise, ils peuvent encourir de lourdes sanctions ou être confrontés à d'autres obstacles pratiques pour le faire.
- Les fournisseurs dans les lignes de production à faible coût/volume élevé (par ex., dans l'habillement) sont souvent confrontés à une concurrence féroce de la part d'usines dans la même zone industrielle, la même région, le même pays voire de pays voisins. Cette concurrence donne aux entreprises acheteuses un grand pouvoir sur un fournisseur particulier.
- Même si la commande d'une entreprise acheteuse peut représenter une faible partie seulement des affaires globales d'un fournisseur (c'est souvent le cas dans l'industrie de l'électronique), le fournisseur peut avoir le sentiment de devoir travailler dur pour garder les affaires de l'entreprise acheteuse pour que ses marques soient reconnues, permettant ainsi d'attirer d'autres clients.

Lorsque ces dynamiques - réelles ou ressenties - existent, un fournisseur peut être moins susceptible de repousser les demandes de l'entreprise acheteuse. Lorsque les pratiques d'achat mettent la pression sur les fournisseurs afin qu'ils réduisent les coûts ou accélèrent

la production, elles peuvent provoquer un éventail d'incidences négatives sur le travail des enfants. Par exemple:

- le recrutement temporaire d'enfants, y compris dans les membres de la famille des travailleurs;
- la demande d'heures de travail excessives, ce qui peut inciter les jeunes à travailler davantage que les heures autorisées dans le droit national, ou faire que les adultes ne sont pas à la maison pour s'occuper des enfants, les encourageant plutôt à les amener sur leur lieu de travail;
- le refus de pauses raisonnables pour les travailleurs, y compris les jeunes, les exposant à des conditions de travail potentiellement dangereuses;
- la sous-traitance d'une partie des travaux à d'autres fournisseurs qui ont recours au travail des enfants;
- si ces pratiques peuvent enfreindre la propre politique de l'entreprise à l'égard des fournisseurs, les PDNU stipulent clairement que les entreprises acheteuses doivent également analyser leurs propres pratiques d'achat pour déterminer si elles ont contribué aux incidences négatives.

PRATIQUE D'ENTREPRISE N° 4

Renforcement des capacités des petits exploitants et intégration de la gestion de la chaîne de production

Une société qui achète un produit agricole en grandes quantités à de petits agriculteurs a commencé à mettre en place un système de conseillers à l'intention des agriculteurs, pour les aider à satisfaire aux exigences de la société, y compris concernant le travail des enfants. Les conseillers aident également à analyser le coût de production et à améliorer le rendement et la qualité pour garantir des revenus plus élevés. Cela contribue à réduire les mesures encourageant l'embauche d'enfants.

L'entreprise a également pris la décision stratégique d'intégrer au niveau vertical de grandes sections de sa chaîne de production, ce qui implique qu'elle travaille de plus en plus directement avec ses fournisseurs (petits exploitants) plutôt que via des agents. Elle a également préposé son équipe chargée de l'approvisionnement à traiter du travail des enfants qui pourrait survenir à la ferme, réduisant ainsi la probabilité que les petits agriculteurs reçoivent des messages contradictoires du personnel en charge des achats et de l'approvisionnement.

Approches pratiques d'entreprises

Les entreprises qui ont examiné de plus près leurs pratiques d'achat ont souvent constaté que ces dernières résultent davantage de l'habitude que de la nécessité. Les entreprises de premier plan ont pris une série de mesures, notamment:

- communiquer de manière proactive leurs besoins à court et à moyen terme aux fournisseurs et autres partenaires commerciaux de sorte que ces derniers puissent procéder à une planification adéquate;
- améliorer le rapprochement et la collaboration entre l'équipe en charge des achats et les experts en durabilité ou en approvisionnement responsables au sein de l'entreprise acheteuse;

- fusionner les deux fonctions, les responsables des achats étant directement chargés de la conformité sociale des fournisseurs auxquels ils achètent;
- participer aux initiatives sectorielles qui exigent des membres qu'ils évaluent le rôle que peuvent jouer les pratiques d'achat sur la promotion des incidences négatives par les fournisseurs.



Où puis-je trouver de plus amples informations?

- ❖ Insight Investment et Acona: *Buying your way into trouble? The challenge of responsible supply chain management* (Londres, 2004), disponible (en anglais) à: www.carnstone.com/downloadDocumentFile?document=4. Une étude des contradictions potentielles entre les pratiques d'achat et les pratiques de production responsable.
- ❖ Global Social Compliance Programme: *Reference tool on supply chain social performance management systems* (Issy-les-Moulineaux, France, 2013), disponible (en anglais) à: www.shiftproject.org/publication/gscp-reference-tool-supply-chain-social-performance-management-systems. Un outil sur la manière de développer un système de conformité sociale aligné sur les PDNU.

Question difficile n° 4



Qu'est tenue de faire mon entreprise vis-à-vis des effets néfastes sur le travail des enfants dans des matières premières liées à nos produits mais qui proviennent de tiers dans la chaîne de valeur?

Le problème

Pour de nombreuses entreprises, chercher à atténuer les risques liés au travail des enfants et à d'autres droits de l'homme au-delà du premier échelon de la chaîne de valeur peut paraître une tâche colossale. Les PDNU aident les entreprises à poser des choix difficiles concernant l'allocation de ressources pour prévenir et remédier aux incidences qui se produisent dans toute leur chaîne de valeur en utilisant le principe de gravité de l'incidence (voir question difficile n° 2).

Lorsqu'une entreprise dispose de procédures et politiques solides en matière de travail des enfants à l'égard de la chaîne de valeur et qu'elle a pris des mesures pour veiller à ne pas encourager par inadvertance les fournisseurs à recourir au travail des enfants (voir question difficile n° 3), il est peu probable qu'elle contribue à ces incidences. Toutefois, ses activités, ses produits ou ses services peuvent encore être liés par les relations commerciales concernées.

Si aux termes des PDNU, les entreprises ne sont pas tenues de remédier aux effets néfastes qu'elles n'ont pas eus ou auxquels elles n'ont pas contribué, elles doivent prendre des mesures prospectives pour chercher à prévenir la poursuite ou la récurrence de ces incidences. Cela implique en général d'étudier comment utiliser au mieux l'influence sur les conséquences les plus graves dans lesquelles elles peuvent être impliquées.

PRATIQUE D'ENTREPRISE N° 5

Exemples d'entreprises qui vont au-delà du premier échelon

The Coca-Cola Company a travaillé avec l'OIT-IPEC et d'autres pour s'attaquer au travail des enfants dans les exploitations agricoles de canne à sucre où jusqu'à six échelons sont souvent supprimés. La société a mis au point des *listes de contrôle de diligence raisonnable accessibles au public* pour étayer ces efforts.

Par le biais de leurs associations d'employeurs, plusieurs entreprises du secteur de l'habillement ont soutenu les efforts multilatéraux déployés pour que le gouvernement ouzbek ratifie et mette en œuvre les conventions de l'OIT sur le travail des enfants, entraînant une réduction du risque de travail des enfants dans la production de coton ouzbek.

JTI a collaboré avec le BIT-IPEC pour aborder le risque de travail des enfants au niveau des collectivités de culture de tabac et parmi leurs 40 000 agriculteurs sous contrat.

Nestlé travaille avec la Fair Labor Association pour cartographier le travail des enfants dans sa chaîne de production de cacao en Côte d'Ivoire et travaille au niveau communautaire pour le prévenir et y remédier.

Approches pratiques d'entreprises

Pour concevoir des approches réalisables visant les effets sur le travail des enfants qui sont éloignés des activités de l'entreprise, il faut comprendre le fonctionnement de la chaîne de valeur, les causes fondamentales qui conduisent à recourir au travail des enfants aux points pertinents de la chaîne et les sections de la chaîne où l'influence d'une entreprise peut être la plus forte, seule ou en collaboration avec d'autres acteurs.

Par exemple, dans la chaîne de valeur de la canne à sucre (voir question difficile n° 2), le risque de travail des enfants est plus élevé pour les millions de petits agriculteurs participant à la culture. Les petits exploitants vendent leur production à un nombre relativement faible de moulins à canne à sucre, qui à leur tour livrent le sucre brut à un groupe bien plus nombreux de commerçants, agents et entreprises. À l'autre bout de la chaîne se trouve un grand nombre d'entreprises d'alimentation et de boissons, détaillants et autres marques.

Vu qu'ils sont en nombre plus réduit et qu'ils se situent relativement près de l'endroit où se produit le travail des enfants, les moulins à canne sucre peuvent être considérés comme un «point de rétrécissement», ou point le plus étroit de la chaîne de production, où le nombre relativement faible d'acteurs augmente l'impact de tout changement dans la pratique. Pour les entreprises dans la chaîne de valeur de la canne à sucre, il est donc logique de discuter directement avec les moulins à sucre lorsque c'est possible, ou de participer à des initiatives qui cherchent à discuter avec les moulins, étant donné que l'influence est susceptible d'y être la plus forte. C'est illustré dans l'hypothèse de la figure 5.

FIGURE 5: Chaîne de valeur de produit hypothétique



Si elle ne se concentre pas sur les incidences sur le travail des enfants, l'**initiative SFSI (Conflict-Free Sourcing Initiative)**¹⁸, lancées par des sociétés d'électronique et qui rassemble aujourd'hui des membres de plusieurs industries, adopte une approche similaire en ciblant les fonderies au point le plus étroit de la chaîne de production de certains minéraux. Dans certaines entreprises de l'initiative, jusqu'à 10 échelons intermédiaires ont été supprimés de l'extraction de minéraux de la guerre.

Question difficile n° 5



Mon entreprise participe à une initiative multipartite visant à remédier aux effets néfastes du travail des enfants. Comment puis-je évaluer son rôle à la lumière des PDNU?

Le problème

Des approches efficaces des risques aux extrémités de la chaîne de valeur exigeront souvent une collaboration avec d'autres acteurs. Des collaborations officielles entre des entreprises, des organisations de la société civile et d'autres acteurs - souvent appelées initiatives multipartites - jouent un rôle de plus en plus grand pour chercher à aborder ces types de risques pour les droits de l'homme.

Les initiatives multipartites peuvent contribuer à établir des normes de premier plan pour un problème ou un secteur spécifique, à encourager une meilleure réglementation et une meilleure application des normes existantes avec les gouvernements, à offrir un forum pour le dialogue avec les parties prenantes compétentes, ou à aider les entreprises individuelles à renforcer leurs approches de diligence raisonnable par le partage de l'expérience accumulée.

Au cours de la dernière décennie, plusieurs initiatives multipartites ont été créées pour traiter conjointement les risques en matière de travail des enfants. Ces initiatives ont connu un succès divers. Plusieurs entreprises ont été tentées de poursuivre à titre individuel, élaborant leurs propres programmes et abandonnant l'initiative multipartite.

Enfin, ce qui importe du point de vue des PDNU est de savoir si l'approche générale adoptée par l'entreprise pour prévenir les risques de travail des enfants et y remédier tient pleinement compte des endroits où se produisent les effets les plus graves, et si elle peut progresser au fil du temps. La participation à une initiative multipartite, ou à toute autre initiative collective, devrait être étudiée avec cet objectif à l'esprit.

Approches pratiques d'entreprises

Les entreprises devraient être conscientes du ou des rôle(s) spécifique(s) qu'une initiative multipartite veut et peut jouer (par ex., offrir un forum d'apprentissage pour les entreprises qui entrent dans le programme), de toute limitation de leur capacité à dialoguer avec les principales parties prenantes et du fait que les initiatives multipartites ont souvent besoin de temps pour faire un bilan.

¹⁸ Voir: <http://www.conflictreesourcing.org>.

Lors de l'évaluation de l'efficacité des mesures d'une initiative multipartite visant à remédier aux effets négatifs sur le travail des enfants¹⁹, certaines entreprises ont jugé utile d'examiner plusieurs facteurs critiques:

- L'initiative se concentre-t-elle sur la lutte contre les causes fondamentales du travail des enfants?
- Dans quelle mesure l'initiative multipartite contribuera-t-elle au processus de diligence raisonnable de l'entreprise?
- L'initiative multipartite se concentre-t-elle sur les endroits où les risques les plus graves de travail des enfants peuvent survenir?
- L'initiative multipartite s'est-elle contentée d'une « certification cocher la case», qui ne détecte souvent pas les risques systémiques, ou bien a-t-elle eu une approche plus holistique ou conjointe de l'évaluation des risques et du renforcement des capacités?
- L'initiative multipartite a-t-elle une stratégie évolutive à moyen ou long terme? Cela pourrait englober la mise au point de programmes pilotes qui peuvent être reproduits par les sociétés membres et d'autres entreprises.
- L'initiative multipartite rassemble-t-elle des experts en travail des enfants qui sont en mesure de partager différents avis pour aider l'initiative multipartite et ses membres à évaluer l'efficacité de leur approche? Ces experts peuvent se trouver parmi les membres de l'initiative ou dans sa structure de gouvernance ou son organe consultatif incluant les parties prenantes.
- L'initiative multipartite cherche-t-elle à dialoguer avec les gouvernements nationaux et/ou les autorités locales pour aborder les questions liées au travail des enfants? Ce dialogue a-t-il été constructif?

PRATIQUE D'ENTREPRISE N° 6

Collaboration entreprise-initiative multipartite

Une grande entreprise de produits de consommation a collaboré avec une initiative multipartite pour cartographier sa chaîne de valeur agricole, identifier et hiérarchiser les incidences sur le travail des enfants qui sont ou peuvent être liées à ses produits, et concevoir des mesures appropriées de prévention et d'atténuation. L'entreprise a publié les résultats afin d'augmenter la transparence de ses propres pratiques et d'aider d'autres entreprises et parties prenantes à tirer des leçons de ses conclusions.



- L'initiative multipartite offre-t-elle ou permet-elle un accès à un mécanisme de réclamation efficace pour recevoir et traiter les plaintes, au niveau de l'initiative multipartite ou par la mise en place de critères minimums pour les mécanismes de ses membres individuels?
- L'initiative multipartite a-t-elle comparé ses propres politiques et les orientations données à ses membres avec les attentes des PDNU?

19 L'«Institute for Multi-Stakeholder Initiative Integrity» fournit de plus amples informations sur la manière d'évaluer l'efficacité des initiatives multipartites, voir: www.msi-integrity.org.

C.4

Suivre les résultats en matière de travail des enfants

Quelles sont les attentes?

Une entreprise doit vérifier si les efforts qu'elle déploie pour prévenir les risques de travail des enfants dans lesquels elle peut être impliquée, ou remédier à ces incidences, sont efficaces au fil du temps. C'est important pour trois raisons. Tout d'abord, cela permet de renforcer ses efforts de prévention. Ensuite, lorsque l'entreprise détermine si elle a eu un effet négatif ou y a contribué, cela permet de garantir que la solution offerte est efficace dans la pratique (voir section C.7). Enfin, le suivi des résultats fournit à une entreprise les informations dont elle a besoin pour être prête à rendre compte de ses efforts en matière de travail des enfants aux acteurs concernés (voir section C.5).

Quelles sont les principales mesures?

C.4.1 Systèmes de suivi des réponses. Les entreprises auront spécifiquement un éventail de systèmes pertinents pour suivre l'efficacité de ses mesures, comme des audits internes, des audits de fournisseurs, des systèmes de suivi de la santé et de la sécurité au travail, un dialogue avec les syndicats ou des sondages d'employés ou d'acteurs externes. Il faudra des approches quantitatives et qualitatives pour évaluer l'efficacité de l'approche de la société pour remédier aux incidences sur le travail des enfants.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ Sur quels systèmes existants se base l'entreprise pour assurer le suivi de ses efforts pour prévenir les incidences sur le travail des enfants et y remédier?
- ✓ Le suivi se base-t-il sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés (par ex., indicateurs liés aux conventions de l'OIT sur le travail des enfants, mis au point par l'entreprise, une association sectorielle, une initiative multipartite ou dans un cadre de rapport)?

C.4.2 Suivi des efforts par les relations commerciales. Vu que le travail des enfants se produit souvent loin dans les chaînes de production ou est lié d'une autre manière aux activités, produits ou services de l'entreprise, il est particulièrement important d'assurer le suivi des résultats dans le cas des relations commerciales.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ De quels systèmes l'entreprise est-elle dotée pour suivre les efforts visant à remédier aux incidences sur le travail des enfants qui se produisent par les relations commerciales?
- ✓ L'entreprise encourage-t-elle ou participe-t-elle à un programme de surveillance du travail des enfants aux niveaux local ou provincial, y compris avec d'autres acteurs non commerciaux compétents?

C.4.3 Retour d'information interne et externe. Le suivi devrait comprendre un retour d'information d'acteurs internes et externes, y compris des acteurs touchés comme les enfants et leur famille, chaque fois que possible, ou d'intermédiaires crédibles afin d'obtenir leur avis lorsque ce n'est pas possible. La question du dialogue avec les acteurs touchés est abordée plus en détail dans la section C.6.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ Le suivi des réponses se base-t-il sur le retour d'information d'acteurs internes et externes, y compris des acteurs touchés lorsque c'est possible?
- ✓ Comment le suivi établit-il un lien avec les procédés plus larges de dialogue avec les parties prenantes de l'entreprise?
- ✓ Le suivi établit-il un lien avec un mécanisme de réclamation opérationnel?

C.4.4 Amélioration continue. Le suivi des résultats devrait alimenter les approches de l'entreprise en matière de prévention et d'atténuation du travail des enfants, de manière à intégrer toute leçon tirée dans ces approches, et à les renforcer avec le temps.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ Les résultats des réponses de suivi orientent-ils les processus d'amélioration continue? De quelle manière?



Où puis-je trouver de plus amples informations?

- ❖ Le **BIT-IPEC** fournit des informations détaillées sur l'observation et le suivi du travail des enfants (**OSTE**), qui est une forme de suivi du travail des enfants. Au niveau local, l'OSTE implique une observation régulière directe pour identifier les enfants qui travaillent et déterminer les risques auxquels ces derniers sont exposés, le renvoi de ces enfants aux services appropriés, la vérification qu'ils ont été retirés du travail et le suivi pour garantir que leur situation s'est améliorée. L'OSTE devrait dans l'idéal être liée aux systèmes nationaux d'inspection du travail et alimenter ces derniers. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient également y participer activement vu leur présence directe sur le lieu de travail. L'OSTE est généralement assurée par des équipes pluridisciplinaires qui peuvent apporter diverses expériences à une mission très complexe. Pour être efficace, l'OSTE devrait être liée à un cadre plus large qui rassemble toutes les parties qui assurent le suivi et utilisent les informations créées. Voir: <http://www.ilo.org/ipec/Action/Childlabourmonitoring/lang--fr/index.htm>.
- ❖ La question difficile n° 6 encourage les entreprises à réfléchir au rôle approprié de l'audit, mais l'audit peut faire partie d'une approche plus vaste du suivi. BIT-OIE, **L'abolition du travail des enfants: Guides à l'intention des employeurs** (Genève, 2007), guide II, disponible à: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/cl/index.htm>. Ce guide contient une section sur la manière de traiter le travail des enfants avec les fournisseurs de premier rang (pp. 32-38); sur le développement d'un code de conduite (pp. 39-45); sur l'audit, le contrôle et la certification (pp. 46-52).
- ❖ Le **Cadre de rapport sur les Principes directeurs des Nations unies** fournit d'autres orientations en matière de suivi des résultats sur les problèmes de droits de l'homme de manière plus large (pp. 81-85). Voir: www.ungpreporting.org.

Question difficile n° 6



Quel est le rôle approprié des audits dans le suivi de l'efficacité de nos efforts contre le travail des enfants qui se produit en des points éloignés de la chaîne de valeur?

Le problème

De nombreuses entreprises sont dotées de systèmes de suivi des résultats liés aux problèmes de droits de l'homme dans leur chaîne de valeur, englobant des autoévaluations des fournisseurs et des audits réalisés par l'entreprise ou des tiers. Ces systèmes existants sont susceptibles de couvrir les incidences sur le travail des enfants. La question est de savoir s'ils sont efficaces ou non.

La plupart des programmes de gestion de la chaîne de production se caractérisent actuellement par des approches de «surveillance». L'hypothèse sous-jacente dans ces cas est que les fournisseurs et d'autres partenaires commerciaux ne veulent ou ne peuvent pas respecter les droits de l'homme, et que des codes de conduite de l'entreprise doivent être imposés depuis le haut. Pour éviter les fraudes, ces codes doivent être surveillés par le biais d'audits.

Cette hypothèse qui sous-tend les programmes de chaîne de production basés sur la conformité est cependant souvent erronée. Il se peut que les fournisseurs veuillent respecter les normes mais ne puissent pas le faire dans la pratique. Les recherches prouvent qu'avec un soutien adéquat et des conditions propices, les conditions de travail peuvent être considérablement améliorées²⁰. Les principales sociétés d'audit reconnaissent également les limites du modèle d'audit seul pour apporter un changement durable²¹.

Il est de plus en plus clair que les programmes d'audit basés sur la surveillance ont un effet limité lorsqu'ils sont utilisés seuls pour améliorer les conditions de travail des travailleurs et respecter leurs droits, y compris prévenir le travail des enfants et y remédier. Certaines des raisons sont résumées dans l'encadré ci-après.

Raisons pour lesquelles le modèle traditionnel d'audit n'a pas eu de résultats

- ✓ Les fournisseurs n'ont pas suffisamment communiqué d'informations précises sur leurs résultats au cours de certaines procédures d'audit, ce qui remet en question la valeur et la validité des informations collectées.
- ✓ Les fournisseurs ont une capacité insuffisante pour remédier de manière durable aux problèmes identifiés.
- ✓ Les fournisseurs, tant externes qu'internes, estiment qu'ils ne sont pas suffisamment encouragés à remédier aux problèmes de performances sociales, ce qui conduit à un engagement insuffisant pour investir dans des améliorations durables.
- ✓ Il existe des problèmes systémiques qui échappent au contrôle des fournisseurs individuels, notamment le contexte social, des environnements réglementaires et des problèmes dans tout le secteur.
- ✓ Les pratiques d'achat de détaillants et marques mondiales, et le besoin de reconnaître et de renforcer le rôle qu'ils peuvent jouer pour contribuer aux incidences sur les travailleurs (abordées dans la question difficile n° 3).

Voir: Shift: From audit to innovation: Advancing human rights in global supply chains (2013).

20 Locke, R.; Qin, F. et Brause, A.: «Does monitoring improve labor standards?» dans *Lessons from Nike, ILR Review* (2007); et Locke, R: *The promise and limits of private power* (2014).

21 Ernst & Young: *Human rights and professional wrongs* (2014).

Dans le cadre du travail des enfants, les leçons tirées d'interventions critiques comme celles dans l'industrie du football à Sialkot, Pakistan, illustrent la nécessité d'aller au-delà de l'audit (qui a contribué à diagnostiquer le problème dans ce cas) pour comprendre les causes fondamentales, comme le recours à grande échelle à la production à domicile²² et s'y attaquer.

Approches pratiques d'entreprises

Comprenant que l'audit peut être un outil de diagnostic important mais qu'il ne constitue pas un système de gestion en soi, les entreprises ont commencé à utiliser une série d'approches innovantes (voir le tableau ci-après). Il est encore difficile de renforcer ces approches. Toutefois, on ne demande pas aux entreprises qu'elles aient toutes les réponses dans l'immédiat, mais plutôt qu'elles reconnaissent les limites des approches existantes basées sur les audits et qu'elles commencent à étudier d'autres options axées sur les risques les plus graves pour les personnes, en tenant compte des avis des parties prenantes compétentes.

PRATIQUE D'ENTREPRISE N° 7

Une entreprise, des approches complémentaires

Une entreprise mondiale qui achète un produit agricole en grande quantité, complète son approche traditionnelle d'audit des petits exploitants qui l'approvisionnent par un programme global et holistique pour cibler le travail des enfants dans les collectivités où vivent les enfants à risque. Le programme est réalisé en collaboration avec l'OIT et une organisation internationale de la société civile. Il cherche à s'attaquer aux causes fondamentales du travail des enfants, notamment en proposant des sources de revenu alternatives aux familles, des opportunités scolaires pour les jeunes adolescents et en sensibilisant les parents. En outre, l'entreprise forme ses propres agronomes à détecter les cas de travail des enfants et à passer au niveau approprié afin de pouvoir y remédier. Elle participe également à une initiative multipartite spécifique au secteur pour remédier au travail des enfants par une participation au niveau politique.

Tendances de la nouvelle génération de programmes de conformité sociale des chaînes de production

- ✓ Offrir des incitations aux fournisseurs afin qu'ils améliorent les performances sociales, comme le prix, le volume, la durée et la condition de fournisseur favori
- ✓ Aligner les pratiques d'achat internes sur les engagements en matière de droits de l'homme
- ✓ Passer de la conformité «réussite/échec» à des programmes globaux d'amélioration continue
- ✓ Intégrer des approches de renforcement des capacités pour les fournisseurs
- ✓ Mettre au point des paramètres pour aider les fournisseurs à réaliser une analyse de rentabilité pour une meilleure performance sociale
- ✓ Remplacer les audits par une évaluation et une analyse conjointes des causes fondamentales effectuées en collaboration avec les fournisseurs
- ✓ Accorder une plus grande attention au rôle potentiel des mécanismes de réclamation dans l'amélioration des résultats sociaux, sans miner le rôle des syndicats
- ✓ Les efforts déployés par les entreprises acheteuses pour utiliser leur influence en vue de s'attaquer aux problèmes systémiques par différentes formes de partenariats avec des organisations de la société civile et par une collaboration avec des homologues commerciaux ou dans le cadre d'initiatives multipartites

22 BIT-IPEC: *Pakistan – Prevention and elimination of child labour in global supply chains: the soccer ball industry* (Genève, 2010), disponible (en anglais) à: www.ilo.org/ipcc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_14356/lang-en/index.htm.

C.5

Communiquer les résultats obtenus sur le travail des enfants

Quelles sont les attentes?

Les entreprises doivent être prêtes à faire connaître leurs efforts pour prévenir et atténuer le travail des enfants, en particulier lorsque des inquiétudes sont soulevées par des acteurs susceptibles d'être touchés. Les entreprises qui peuvent être impliquées dans de graves incidences sur le travail des enfants devraient faire connaître officiellement leurs efforts.

Quelles sont les principales mesures?

C.5.1 Communication avec les parties prenantes. Selon les PDNU, la forme et la fréquence de la communication d'une entreprise doivent refléter ses incidences sur les droits de l'homme.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ Si l'entreprise est ou peut être impliquée dans de graves incidences sur le travail des enfants, rend-elle compte officiellement de la manière dont elle y remédie?
- ✓ Toutes les communications officielles de l'entreprise contiennent-elle des informations ou observations de parties prenantes, contribuant à renforcer leur crédibilité?
- ✓ De quelles autres manières l'entreprise communique-t-elle avec les parties prenantes, y compris avec les acteurs susceptibles d'être touchés et leurs représentants, concernant les efforts qu'elle déploie dans le domaine du travail des enfants?
- ✓ Comment l'entreprise vérifie-t-elle que les informations qu'elle fait connaître sont accessibles au public auquel elles sont destinées?
- ✓ De quelle manière la communication est-elle liée aux procédures de participation plus larges des parties prenantes (voir section C.6)?

C.5.2 Nature des informations fournies. Les informations fournies par l'entreprise, par le biais d'un rapport officiel ou d'une autre manière, devraient permettre aux parties prenantes d'évaluer correctement les efforts qu'elle déploie pour prévenir le travail des enfants et y remédier.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ L'entreprise fournit-elle suffisamment d'informations pour évaluer l'adéquation de ses réponses?
- ✓ Les informations sont-elles exactes et honnêtes?

C.5.3 Transparence et risques de la communication. Lorsqu'elles font connaître leurs efforts, les entreprises devraient privilégier la plus grande transparence possible. Dans le même temps, les PDNU reconnaissent que la capacité de partager des informations sera légitimement limitée dans certaines circonstances. Cela peut notamment être le cas lorsque la communication de certaines informations peut causer des risques pour les acteurs touchés ou au personnel de l'entreprise, ou suite à des prescriptions légitimes de confidentialité commerciale. Le guide du HCDH sur la responsabilité des entreprises et les droits de l'homme indique que cela pourrait englober, par exemple, des informations qui sont cruciales pour les négociations portant sur une importante transaction commerciale, pour la durée de ces négociations, ou des informations qui ne peuvent être légalement divulguées à des tiers²³.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ Quelle est l'approche générale de l'entreprise à l'égard de la transparence sur les efforts qu'elle déploie pour remédier aux incidences identifiées sur le travail des enfants?
- ✓ L'entreprise examine-t-elle tout risque pour les acteurs affectés (enfants et leur famille) qui pourrait résulter de ses communications?



Où puis-je trouver de plus amples informations?

- ❖ Le *Cadre de rapport sur les Principes directeurs des Nations unies* fournit aux entreprises un cadre pour faire connaître la manière dont elles mettent en œuvre les PDNU. Voir: www.ungpreporting.org.
- ❖ UNICEF: *Les droits de l'enfant dans les rapports de responsabilité sociale - Un guide for intégrer les droits de l'enfant dans les rapports utilisant le référentiel GRI* (Genève, 2014), disponible à: http://www.unicef.org/csr/css/Childrens_Rights_in_Sustainability_Reporting_Second_Edition_FRENCH_28112014.pdf. Ce rapport contient des orientations sur les indicateurs pertinents de la GRI (Global Reporting Initiative) concernant les incidences sur un éventail de droits de l'enfant.
- ❖ UNICEF: *Children are everyone's business: Workbook 2.0 - A guide for integrating children's rights into policies, impact assessments and sustainability reporting* (Genève, 2013), disponible (en anglais) à: www.unicef.org/csr/css/Workbook_2.0_231213_Web.pdf.

23 HCDH: *La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme: Guide interprétatif* (Genève, 2012), p. 61, disponible à: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR_PUB_12_2_fr.pdf.

Question difficile n° 7



Quelles sont les informations qui méritent de faire l'objet d'un rapport sur la manière dont mon entreprise cherche à prévenir son implication dans le travail des enfants et à y remédier, en particulier lorsque son implication perdure?

Le problème²⁴

De nombreux rapports sur la responsabilité sociale d'entreprise sont aujourd'hui rédigés en se basant sur le concept de matérialité. Toutefois, en se concentrant uniquement sur la matérialité, dont il existe une multitude de définitions, il se peut que les questions importantes de droits de l'homme ne soient pas abordées.

Les entreprises soutiennent les efforts visant à mettre au point des approches plus affinées du rapport sur les droits de l'homme qui sont conformes aux PDNU et aux normes sur les droits de l'homme auxquels elles font référence, y compris la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail. Par exemple, un nombre croissant de sociétés se tournent vers le **cadre de rapport sur les Principes directeurs des Nations unies** pour renforcer leur communication sur les droits de l'homme. Le cadre de rapport sur les PDNU est unique parmi les initiatives de rapports non financiers dans le sens où il se concentre sur les principaux problèmes liés aux droits de l'homme: les droits de l'homme qui risquent de connaître les incidences négatives les plus graves. Le cadre de rapport sur les PDNU aide les entreprises à identifier leurs **principaux problèmes en matière de droits de l'homme** et à concentrer leur rapport - ainsi que leurs efforts de gestion sous-jacents - sur la manière de prévenir ces problèmes et d'y remédier. Le rapport se concentre sur les risques graves pour les personnes, pas seulement pour l'entreprise.

Un autre problème plus général du rapport sur les droits de l'homme, mais particulièrement sur une question comme le travail des enfants, est que la discussion se concentre souvent sur des efforts volontaires que déploie une entreprise par le biais de programmes philanthropiques ou autres. La communication sur les programmes philanthropiques est souvent détachée de toute reconnaissance que, lorsque les activités, produits ou services d'une entreprise sont liés aux incidences sur le travail des enfants, elle a une obligation, en vertu des PDNU, de chercher à prévenir ces incidences et y remédier en ayant recours à l'influence.

Les activités philanthropiques ou d'investissement social qui visent à défendre ou promouvoir l'abolition ou la réparation du travail des enfants peuvent être pertinentes du point de vue des PDNU lorsqu'elles font partie d'une stratégie délibérée visant à prévenir les incidences sur le travail des enfants dans lesquelles l'entreprise peut être impliquée et à y remédier. Toutefois, comme l'énonce clairement le **principe de rapport D** du Cadre de rapport sur les PDNU, lorsque ce n'est pas le cas, une entreprise devrait veiller à ce que ce type d'informations ne voilent ni ne gênent leur communication sur la manière dont elle

²⁴ Le site web du Cadre de rapport sur les Principes directeurs des Nations unies puise dans l'analyse des problèmes de rapport actuel des droits de l'homme, énoncés (en anglais) à: www.ungpreporting.org/resources/faq.

cherche à s'acquitter de son obligation de respecter les droits de l'homme, y compris le droit d'être libre du travail des enfants.

Approches pratiques d'entreprises

Lorsque le travail des enfants est un problème important de droits de l'homme pour une entreprise, cette dernière peut fournir un éventail d'informations pour illustrer leur approche visant à prévenir les incidences sur le travail des enfants et y remédier. Des exemples de récente communication d'entreprise englobent :

- Fournir des détails sur les incidences sur le travail des enfants qui se présentent dans les conclusions d'audit (par ex., nombre d'enfants travailleurs identifiés) et sur la manière dont l'entreprise utilise son influence pour tenter de remédier à ces incidences (par ex., en aidant un fournisseur à mettre en place des procédures de vérification et de documentation de l'âge pour éviter les cas d'embauche d'enfants à l'avenir).
- Réaliser et partager des recherches sur la prévalence et la nature du travail des enfants dans des sous-secteurs, collectivités et pays où s'approvisionne l'entreprise.
- Expliquer comment les activités de l'entreprise peuvent être directement liées aux incidences sur le travail des enfants même si elles ne se produisent pas dans les activités de l'entreprise ni dans celles de ses partenaires commerciaux immédiats (par ex., une société de tourisme qui n'a pas de travail des enfants dans ses activités mais opère dans des contextes où le travail des enfants est un risque important dans d'autres parties de la chaîne de valeur du tourisme, comme la production et la vente de souvenirs).
- Publier les versions intégrales ou résumées d'évaluations de tiers de l'efficacité de l'approche de l'entreprise du travail des enfants dans des contextes à haut risque spécifiques.
- Décrire les personnes/entités avec lesquelles l'entreprise travaille pour remédier aux cas de travail des enfants lorsqu'ils se produisent, les compétences pertinentes du partenaire et la manière dont ces partenariats sont structurés.
- Partager des études de cas qui expliquent la dynamique complexe qui conduit au travail des enfants dans un certain secteur ou contexte national, les différents acteurs qui doivent participer aux efforts pour s'attaquer véritablement à la situation, et le rôle particulier que joue ou veut jouer l'entreprise dans ce contexte, en fonction de son rapport avec l'incidence (cause, contribution or lien).
- Informations qui contribuent à transmettre les résultats de l'entreprise dans ce domaine d'une année à l'autre, et l'impact qu'a tout programme avec le temps sur les causes principales du travail des enfants.

Dialogue avec les parties prenantes

Quelles sont les attentes?

Un véritable dialogue avec les personnes susceptibles d'être touchées, ou leurs représentants légitimes, fait partie intégrante d'un exercice de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, qui inclut les risques liés au travail des enfants. Ce dialogue aide l'entreprise à comprendre pleinement comment ses actes et ses décisions peuvent affecter les enfants et leur famille.

Le dialogue avec les acteurs susceptibles d'être touchés est particulièrement important selon les PDNU lors de l'évaluation des risques (pour comprendre comment l'entreprise peut être impliquée dans le travail des enfants) et du suivi des résultats (pour évaluer la réussite des mesures de prévention et d'atténuation). Toutefois, dans le cas des enfants à risque de travail des enfants, il faut prendre des précautions extrêmes lors de l'examen de ce dialogue direct. Les entreprises devront souvent consulter des sources bien informées sur le travail des enfants au lieu de ces enfants.

Quelles sont les principales mesures?

C.6.1 Dialogue avec les acteurs susceptibles d'être touchés. Les entreprises devraient dialoguer avec les personnes susceptibles d'être touchées par leurs activités et tenir compte de leurs avis. Lorsque ce dialogue n'est pas possible, comme ce sera souvent le cas des enfants à risque de travail des enfants, l'entreprise devrait avoir un dialogue avec des acteurs locaux et/ou experts qui sont en contact avec ces enfants et peuvent refléter leurs points de vue de manière crédible. En envisageant un dialogue direct avec les enfants, les entreprises doivent prêter une attention particulière à leur vulnérabilité spéciale et suivre les directives des experts sur la manière d'avoir un dialogue approprié.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ L'entreprise cherche-t-elle à dialoguer avec les enfants susceptibles d'être touchés ou leur famille, en particulier concernant l'évaluation de ses incidences et le suivi de l'efficacité de ses réponses?
- ✓ L'entreprise suit-elle les orientations d'experts lors de la conception ou de la réalisation de ce dialogue direct avec des enfants?
- ✓ Lorsqu'un tel dialogue n'est pas possible, l'entreprise consulte-t-elle des intermédiaires crédibles pour obtenir les avis des enfants, comme des experts locaux en droits de l'enfant ou des organisations communautaires?

C.6.2 Dialogue avec d'autres acteurs. Comme le signale la section C.3, les gouvernements sont des acteurs essentiels des efforts à long terme visant à remédier aux incidences sur le travail des enfants. Les entreprises voudront dialoguer avec d'autres acteurs compétents à différents points de leur gestion des risques de travail des enfants. Ces autres acteurs compétents peuvent être des représentants syndicaux, des organisations de la société civile orientées sur la politique, des organisations internationales et des gouvernements individuels.

Ces acteurs peuvent être des sources d'information importantes ou des partenaires pour une action conjointe en vue de prévenir les incidences sur le travail des enfants et y remédier.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ Comment l'entreprise identifie-t-elle d'autres acteurs compétents avec lesquels dialoguer concernant les risques de travail des enfants?
- ✓ À quelle fréquence et comment l'entreprise dialogue-t-elle avec ces acteurs sur ces questions?
- ✓ Les acteurs eux-mêmes peuvent-ils entamer le dialogue avec l'entreprise sur ces questions ? Le font-ils ?
- ✓ Quels sont les objectifs de ce dialogue? Sont-ils atteints dans la pratique? Sinon, pourquoi?
- ✓ De quelle manière les avis de ces acteurs influencent-ils les décisions et actes de l'entreprise?

C.6.3 Groupes vulnérables et marginalisés. Les enfants figurent peut-être parmi les acteurs les plus vulnérables susceptibles d'être touchés. En outre, certains enfants peuvent appartenir à des groupes qui présentent un risque accru de vulnérabilité et de marginalisation. Il s'agit notamment des peuples indigènes, des minorités ethniques, de certains groupes religieux, de personnes de certaine origine ou caste, ou des travailleurs migrants d'un autre pays. Il peut également y avoir des incidences différentes sur les garçons et les filles.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ L'entreprise tient-elle compte des incidences sur les enfants de groupes ou populations qui peuvent présenter un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation? De quelle manière?
- ✓ L'entreprise envisage-t-elle les différents types de risque que peuvent connaître les garçons et les filles? De quelle manière?



Où puis-je trouver de plus amples informations?

- Le site web du BIT-IPEC fournit des informations sur l'importance du dialogue social lorsque l'on traite du travail des enfants. Voir: <http://www.ilo.org/ipec/Action/social-dialogue/lang--fr/index.htm>.
- UNICEF: *Engaging stakeholders on children's rights: A tool for companies* (Genève, 2014), disponible (en anglais) à: www.unicef.org/csr/css/Stakeholder_Engagement_on_Childrens_Rights_021014.pdf.
- Stop Child Labour: *Action plan for companies to combat child labour* (La Haye, 2012), une orientation sur le dialogue avec les parties prenantes, disponible (en anglais) à: www.stopchildlabour.wbbclient.com/assets/2015/06/actionplanchildlabour.pdf.
- Shift: *Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement*, rapport d'atelier de Shift n° 3, août 2013, une publication sur le dialogue avec les parties prenantes de manière générale, disponible (en anglais) à: www.shiftproject.org/sites/default/files/Bringing_a_Human_Rights_Lens_to_Stakeholder_Engagement.pdf.
- Comité des droits de l'enfant des Nations unies: *Observation générale n° 16 (2013) sur les obligations des États concernant les incidences du secteur des entreprises sur les droits de l'enfant*, disponible à: http://www.unicef.org/csr/css/crc.c.gc.16_french.pdf.

Quelles sont les attentes?

Lorsqu'une entreprise détermine qu'elle a eu une incidence sur le travail des enfants ou y a contribué, elle a l'obligation de prévoir ou coopérer à des procédures légitimes visant à fournir une voie de recours pour cette incidence. La réparation dans le cadre du travail des enfants est un processus délicat et souvent complexe qui requiert des compétences appropriées. Il convient de réitérer que si, aux termes des PDNU, les entreprises ne doivent pas offrir de voie de recours pour les effets négatifs qu'elles n'ont pas eus ou auxquels elles n'ont pas contribué, elles peuvent choisir de le faire ou peuvent contribuer aux efforts de réparation plus larges comme dans le cadre d'une approche prospective pour chercher à atténuer le risque de poursuite ou de récurrence de ces incidences (voir section B.3).

L'étape 4 du guide II des Guides du BIT-OIE à l'intention des employeurs²⁵ donne des orientations qui peuvent aider les employeurs lorsqu'ils envisagent de prendre des mesures pour remédier au travail des enfants. Dans le guide, il est conseillé aux employeurs d'être conscients que le licenciement de travailleurs enfants, sans aborder la manière de remplacer la perte de revenus familiaux, peut être très dangereux.

Les entreprises devraient mettre en place ou participer à des mécanismes efficaces de réclamation de niveau opérationnel pour contribuer à identifier et traiter les cas de travail des enfants. Elles devraient également encourager et, le cas échéant, exiger de leurs partenaires commerciaux qu'ils disposent de tels mécanismes. Les PDNU stipulent clairement que ces mécanismes de réclamation devraient être aussi près du niveau d'incidence que possible (par ex., au niveau des ateliers ou communautaire), et ne devraient pas empêcher l'accès aux mécanismes judiciaires ni miner le rôle des syndicats et des procédures de relations industrielles applicables.

Il est particulièrement ambitieux de concevoir des mécanismes appropriés aux enfants. En général, les mécanismes de réclamation sont évalués par des adultes pour le compte des enfants, et avec l'intérêt de l'enfant à l'esprit, comme des syndicats, des représentants de communautés locales, le personnel de l'entreprise en charge des visites et dialogues avec le personnel local ou sur le terrain, les auditeurs ou évaluateurs externes, les organisations de la société civile qui défendent les droits de l'enfant et autres.

Vu que la réparation durable des incidences sur le travail des enfants est étroitement liée aux efforts visant à remédier aux causes fondamentales du travail des enfants, il est généralement important que les entreprises comprennent que les procédures de recours et les mécanismes de réclamation existent au niveau de l'État, et la manière dont l'entreprise peut se baser sur, ou défendre, ces procédures et mécanismes par ses propres efforts. Les organisations nationales d'employeurs peuvent conseiller et appuyer les entreprises dans ce domaine.

²⁵ BIT-OIE, *L'abolition du travail des enfants* (2007), op. cit., guide II, Étape 4.

Quelles sont les principales mesures?

C.7.1 Offrir ou participer à des voies de recours. Une entreprise devrait être prête à prendre des mesures pour offrir des voies de recours lorsqu'elle a provoqué ou contribué au travail des enfants. Elle devrait être dotée de procédures conformes aux normes internationales et aux orientations d'experts.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ Quels sont les procédures dont dispose l'entreprise pour offrir ou participer aux voies de recours lorsqu'elle a contribué au travail des enfants ou y contribue?
- ✓ Ces procédures sont-elles reflétées dans les politiques ou procédures de l'entreprise?
- ✓ Ces procédures garantissent-elles que l'intérêt supérieur de l'enfant est protégé quelle que soit l'approche adoptée? De quelle manière?
- ✓ L'entreprise a-t-elle rencontré des difficultés pour offrir des voies de recours lorsqu'elle a déterminé qu'elle a eu une incidence sur le travail des enfants, ou y a contribué? Si c'est le cas, comment ont-elles été abordées?

C.7.2 Mécanismes de réclamation de niveau opérationnel. Les PDNU prévoient que tout mécanisme de réclamation non judiciaire réponde à certains critères pour être efficace. Les entreprises doivent veiller à ce que leurs propres mécanismes, et d'autres mécanismes auxquels elles participent ou qu'elles encouragent, répondent aux critères ci-après (voir principe directeur 31 pour de plus amples informations).

Dans certaines situations, il y a des mécanismes nationaux spécifiques axés sur la protection de l'enfant (par ex., concernant l'exploitation sexuelle des enfants dans le secteur des voyages et du tourisme). Dans ces cas, les entreprises individuelles devraient défendre ces mécanismes par leur promotion auprès des parties prenantes, des partenaires commerciaux et autres comme premier point de recours.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- L'entreprise a-t-elle mis en place ou participe-t-elle à un mécanisme efficace de réclamation de niveau opérationnel qui peut contribuer à identifier et traiter les cas de travail des enfants?
- Le mécanisme de réclamation répond-il aux critères suivants? Est-il:
- ✓ légitime (les utilisateurs potentiels ont confiance dans ce mécanisme);
 - ✓ accessible (il est connu des utilisateurs potentiels et une assistance est fournie à ceux qui peuvent rencontrer des problèmes pour y accéder);
 - ✓ prévisible (il offre une procédure claire et connue);
 - ✓ équitable (les utilisateurs ont un accès suffisant à l'information et au soutien pour s'y engager dans des conditions équitables, éclairées et respectueuses);
 - ✓ transparent (les parties sont informées des progrès);
 - ✓ compatible avec les droits (les voies de recours fournies sont conformes aux normes internationales en matière de droits de l'homme);
 - ✓ une source d'apprentissage continu (il identifie les leçons pour prévenir une atteinte future);
 - ✓ basé sur la participation et le dialogue (les utilisateurs potentiels sont consultés pour la conception et le rendement du mécanisme et il se concentre sur le dialogue comme un moyen de résoudre les réclamations)?

C.7.3 Le rôle des partenaires commerciaux pour offrir des voies de recours.

Lorsqu'une entreprise contribue au travail des enfants par le biais d'un partenaire commercial ou d'un fournisseur (par ex., suite à la pression découlant de ses pratiques d'achat), l'autre partie peut être la mieux placée pour offrir des voies de recours car elle est peut-être plus près de l'endroit où l'incidence s'est produite. En cas de contribution, l'entreprise doit également participer aux voies de recours en fonction de sa contribution à l'incidence.

Lorsque l'entreprise n'a pas eu d'incidence, et n'y a pas contribué, elle devrait encore toutefois encourager ou exiger de ses partenaires commerciaux qu'ils offrent des voies de recours. Les entreprises ont estimé qu'elles devaient envisager d'appuyer ou encourager les partenaires commerciaux qui sont confrontés à des contraintes légitimes si elles veulent que ces prescriptions soient efficaces dans la pratique, comme à cause des coûts.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ Quelles mesures l'entreprise prend-elle pour encourager ou exiger de ses partenaires commerciaux, fournisseurs et autres qu'ils aient des mécanismes efficaces de réclamation et qu'ils offrent des voies de recours lorsqu'ils ont une incidence sur le travail des enfants ou y contribuent?
- ✓ Comment l'entreprise sait-elle si ces mécanismes sont efficaces, et si les voies de recours offertes sont conformes à l'intérêt supérieur des enfants concernés?

C.7.4 Mécanismes de réclamation dans des initiatives conjointes. Les mécanismes de réclamation devraient également faire partie de toute initiative externe sectorielle, multipartite et autres initiatives conjointes à laquelle participe l'entreprise pour remédier au travail des enfants.

QUESTIONS DE DIAGNOSTIC

- ✓ L'entreprise participe-t-elle à une initiative conjointe, multipartite ou sectorielle pour remédier aux incidences sur le travail des enfants? Est-elle dotée d'un mécanisme de réclamation?
- ✓ Comment l'entreprise sait-elle que ce mécanisme de réclamation est efficace?



Où puis-je trouver de plus amples informations?

- ❖ UNICEF et le Danish Institute for Human Rights: **Les droits de l'enfant dans les évaluations d'impact - Un guide pour intégrer les droits de l'enfant dans les évaluations d'impact et passer à l'action** (Genève, 2013), disponible à : http://www.unicef.org/csr/css/Childrens_Rights_in_Impact_Assessments_FRENCH_19112014.pdf.
Ce rapport donne des conseils sur les mécanismes de réclamation, se basant sur les droits de l'enfant et les principes commerciaux.
- ❖ ECPAT: **Don't Look Away project**. Voir: <http://ecpat.be/actions/sensibilisation/dont-look-away/>.
Ce projet cherche à faire connaître les lignes d'assistance téléphoniques nationales existantes pour signaler des cas d'atteintes aux enfants dans le cadre de l'exploitation sexuelle touristique et de voyage.
- ❖ Shift: Remediation, grievance mechanisms and the corporate responsibility to respect human rights, rapport d'atelier de Shift n° 5, mai 2014, disponible (en anglais) à : www.shiftproject.org/sites/default/files/May%202014%20Shift%20BLP%20Workshop%20Report%20Remediation.pdf.
- ❖ Rees, Caroline: **Piloting principles for effective company-stakeholder grievance mechanisms: A report of lessons learned.**, Initiative RSE, Harvard Kennedy School (Cambridge, 2011), disponible (en anglais), à : www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/grievance-mechanism-pilots-report-harvard-csri-jun-2011.pdf.
Un rapport sur les mécanismes de réclamation de niveau opérationnel rédigé par l'Initiative RSE pour le compte du représentant spécial du Secrétaire général des Nations unies aux entreprises et aux droits de l'homme.

ANNEXE A

NORMES ET INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

Convention n° 138 de l'OIT concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973²⁶	<ul style="list-style-type: none">✓ Fixe l'âge minimum pour différents types de travail✓ Ratifiée et mise en œuvre par 168 pays✓ Il existe des exemptions pour les pays en développement, mais peu les ont utilisées
Convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999²⁷	<ul style="list-style-type: none">✓ Définit certains types de travail des enfants comme les «pires formes», qui devraient être abolies en priorité✓ Convention de l'OIT la plus rapidement ratifiée (179 pays l'ont ratifiée)✓ Les pays parties devraient mettre au point des «listes de travaux dangereux» qui identifient des activités qui ne devraient pas être réalisées par des personnes de moins de 18 ans
Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, 1977²⁸	<ul style="list-style-type: none">✓ Orientations pour les entreprises multinationales, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs✓ Premier instrument de l'OIT qui s'adresse directement aux entreprises✓ Contient des dispositions sur l'âge minimum et les pires formes de travail des enfants
Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998²⁹	<ul style="list-style-type: none">✓ Engage les pays, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions pertinentes de l'OIT, à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux✓ Reprend des principes concernant les droits fondamentaux des conventions n° 138 et n° 182 concernant le travail des enfants✓ Mentionnée dans les PDNU✓ De nombreuses entreprises se sont engagées à l'appliquer
Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant, 1989³⁰	<ul style="list-style-type: none">✓ Traité des Nations unies✓ Traité de l'ONU le plus ratifié (194 pays)✓ Couvre une large série de droits de l'enfant, y compris le travail des enfants

26 Disponible à : http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283.

27 Disponible à : http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327.

28 BIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, adoptée en 1977 et amendée en 2000 et 2006, disponible à : http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang--fr/index.htm.

29 Disponible à : <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm>.

30 Disponible à : <http://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/crc.aspx>.