



La responsabilité du secteur des entreprises vis-à-vis des droits de l'enfant

2014





Défense des Enfants
DEI-BELGIQUE

Le mouvement mondial pour les droits de l'enfant

Cet outil a été réalisé par **Surya Ohara** et **Ester Tshimuanga Bya Kabemba**
sous la supervision de Benoit Van Keirsbilck et Géraldine Mathieu



Ce module pédagogique a été réalisé par DEI-Belgique en tant qu'organisation d'éducation permanente agréée, dans le cadre de ses actions en matière d'éducation aux droits de l'enfant

La responsabilité du secteur des entreprises vis-à-vis des droits de l'enfant



Table des matières

Table des matières	1
I. INTRODUCTION	2
A. Niveau national de la problématique.....	5
B. Niveau international :.....	7
II. La responsabilité des multinationales par rapport au respect des droits de l'homme par les entreprises locales.....	12
C. quelles entreprises embauchent les enfants du sud et pourquoi ?.....	12
b. salaire minimum légal vs. salaire minimum vital	14
c. exemples :.....	16
III. Dans la pratique, comment faire pour que les droits de l'enfant soient respectés ? Quel est le rôle des états et quel est le rôle des entreprises ?	24
D. les textes juridiques existants	24
E. quel est le rôle des états dans ce processus ?.....	24
Responsabilité de l'État d'accueil (pays en voie de développement) ou de l'État du siège principal (pays occidental) ?.....	24
F. l'observation générale n° 16.....	25
G. plaider pour un instrument international	30
H. les études d'impact et la responsabilité sociale des entreprises (rse).....	32
I. quelles sont les obligations des entreprises ?.....	34
IV. Les actions des entreprises, des ong, des associations et notre rôle en tant que consommateur	38
J. actions menées par les entreprises : l'inefficacité des codes de conduite	38
K. actions menées par les ong et associations	39
L. dans la pratique : quel est le rôle du consommateur ? vers quels produits se tourner ?	42
V. BILAN ET PERSPECTIVES D'AVENIR.....	45
Bibliographie :.....	49
ANNEXES 1.....	53





***"To deny people their human rights is to challenge their very humanity"*¹**

I. INTRODUCTION

Les droits de l'Homme représentent un bien commun à l'humanité, que chacun peut faire valoir et dont on ne peut priver personne. Il y a de nombreux droits fondamentaux, tels le droit à la non-discrimination, le droit à la vie, le droit d'association... repris dans plusieurs textes internationaux, notamment dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) et diverses Conventions. Ces droits concernent tous les secteurs, y compris le monde du travail. En effet, ne pas embaucher quelqu'un sous prétexte qu'il est asiatique serait une discrimination sur base de l'appartenance ethnique, empêcher un employé de rejoindre le syndicat de son choix serait une atteinte à la liberté d'association et ignorer des plaintes d'une employée qui se dirait harcelée par un collègue serait une atteinte non seulement au droit à un travail dans un environnement sain et sûr mais également au droit à la santé physique et mentale. L'importance des droits de l'Homme n'est donc plus à démontrer, bien que le respect de ceux-ci ne soit pas toujours garanti. Cette observation vaut tant pour une petite entreprise belge qui accorderait des promotions uniquement aux employés masculins que pour une multinationale ayant des filiales établies dans des pays en voie de développement qui feraient travailler des enfants de moins de 10 ans. Comme nous le verrons, il semble que le rapport entre les droits de l'Homme et les entreprises suscite de nombreuses controverses.

Cet outil pédagogique a pour objectif principal d'analyser les obligations du secteur commercial dans le respect des droits fondamentaux, en particulier des enfants. Il s'agit d'offrir au lecteur une vue panoramique sur le thème étudié, en ne se limitant pas au niveau national mais bien en embrassant l'ensemble des pays du monde particulièrement touchés par la problématique de la violation des droits des travailleurs. Un champ de vision aussi large permettra, nous l'espérons, de dresser un bilan relativement complet et de faire ressortir clairement les domaines qui méritent encore davantage d'attention.

Dans un premier temps, nous distinguerons le niveau national de la problématique qui traite plutôt des droits humains au sens large – nous exposerons notamment les grandes lignes de la loi belge sur la Coopération au Développement qui dit intégrer comme thématiques prioritaires les droits

¹ Citation de Nelson Mandela





humains ainsi que le travail décent et durable – du niveau international qui nous retiendra davantage dans un second temps. En effet, les grandes entreprises occidentales choisissent généralement des fournisseurs dans des pays en voie de développement car le coût de la main d'œuvre y est peu élevé. Ainsi, les grandes entreprises peuvent répondre à la demande du consommateur en augmentant la capacité de production tout en faisant des bénéfices. Nous verrons que les régions les plus concernées par le travail des enfants sont souvent celles où l'économie est en plein essor mais où la pauvreté reste endémique ou encore les pays au sein desquels le travail est plus valorisé que l'éducation. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT)², pas moins de 168 millions d'enfants travailleraient de par le monde. La raison pour laquelle les enfants sont autant exploités est qu'ils coûtent moins cher que les adultes mais également plus vulnérables que ces derniers.

Dans un second temps, nous insisterons sur la notion de salaire vital destiné à couvrir les besoins de base du travailleur ainsi que de sa famille. D'après achACT³, un référentiel déterminant de façon univoque le montant à payer aux producteurs serait un bon moyen d'arriver à plus d'égalité et, par conséquent, à moins de violations de droits fondamentaux. Notons que les pays riches tels que les États-Unis ne sont pas épargnés et que l'on retrouve aussi des salaires très insuffisants en Europe de l'Est, par exemple.

Ensuite, nous expliquerons en quoi il est essentiel de se conformer à la Convention Internationale relative aux Droits de l'Enfant, aux Conventions n° 138⁴ et 182⁵ de l'OIT, à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, ainsi qu'à l'Observation Générale n°16 du Comité des droits de l'enfant⁶ qui a notamment établi un plan d'action permettant aux gouvernements de savoir comment s'assurer que les entreprises respectent les droits de l'enfant. Depuis peu, la Commission Européenne et les Nations Unies ont adopté des lignes directrices qui définissent le rôle des entreprises et États. Malgré le chemin déjà parcouru, il reste des efforts à faire : nous verrons dans cet outil que la Banque

² L'OIT désigne l'organe tripartite (constitué des employeurs et travailleurs mais aussi des représentants étatiques) de l'ONU chargé de définir les critères à respecter dans le domaine des droits humains, d'inciter les autorités à faire des démarches législatives à bon escient et de favoriser la justice sociale.

³ AchACT – Actions Consommateurs Travailleurs – est un organisme constitué de 25 organisations (syndicales, non-gouvernementales, etc.) qui défend les droits des travailleurs et incite le citoyen à mener des actions pour soutenir la main-d'œuvre exploitée. Pour plus d'informations, consultez le site achact.be et cliquez sur 'achACT'.

⁴ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi » (adoption : 26 juin 1973 – entrée en vigueur : 19 juin 1976).

⁵ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Convention n°182 sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (adoption : 17 juin 1999 – entrée en vigueur : 19 novembre 2000).

⁶ 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 ».





Mondiale, qui s'appuie sur les conseils des enfants eux-mêmes, souligne l'importance des études d'impact, tandis que la Commission Internationale des Juristes (CIJ) plaide pour l'établissement d'un traité international juridiquement contraignant, en vue notamment d'amener les politiques nationales vers plus de cohérence. La CIJ estime qu'il faudrait mettre en place des normes et mécanismes procéduraux, se partager davantage les informations pertinentes et renforcer les décisions juridiques internationales afin de régler au mieux les questions liées en particulier à la responsabilité pénale et au recours⁷.

Dans la dernière partie de ce travail, nous exposerons les engagements pris par les entreprises et les actions menées par les associations et ce que les citoyens peuvent faire pour agir concrètement en tant que consommateurs conscientisés et responsables.

Actuellement, l'engagement premier des entreprises consiste en des codes de conduite via lesquels elles indiquent à leurs employés et collaborateurs ce qu'elles attendent d'eux en matière de droits humains. Nous montrerons que ces codes de conduite comportent bien des lacunes. Les entreprises devraient tout mettre en œuvre pour que les produits et usines soient régulièrement contrôlés et s'associer à des collectivités et associations pour entre autres promouvoir l'éducation et élaborer des programmes de sensibilisation. Les actions indirectes des entreprises ne devraient pas non plus être négligées. Ainsi, une entreprise devrait opter pour un marketing qui respecte voire même défend les droits de l'enfant. Concernant le consommateur, il faut qu'il sache que l'indication « made in » n'est pas forcément un gage de transparence et qu'un boycott des grandes marques ou une consommation exclusivement européenne ne constituent pas toujours des solutions efficaces. Chaque consommateur peut par contre utiliser son esprit critique et faire preuve de solidarité, par exemple en donnant une deuxième vie à ses vêtements ou en achetant de seconde main. Les acheteurs les plus motivés peuvent exercer leur pouvoir de citoyen en faisant pression sur les grandes entreprises, en relayant des campagnes et appels d'organisations syndicales ou d'autres associations, ONG, ... ou encore en participant à des missions humanitaires sur le terrain.

Pour commencer, penchons-nous sur le volet « national » de notre problématique.

⁷ Cf. le site officiel de la CIJ : <http://www.icj.org/>





A. NIVEAU NATIONAL DE LA PROBLÉMATIQUE

a) QUELLES ENTREPRISES DOIVENT RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME ET COMMENT CELA SE PASSE-T-IL DANS LA PRATIQUE ?

Toutes les entreprises sans exception doivent respecter les droits fondamentaux pour que les droits de tous soient protégés et pour que chacun puisse travailler et évoluer dans un environnement sûr et sain. Comme le dit Michel Van Bavel, directeur général d'une PME belge : « *Le respect des droits de l'Homme doit être présent à tous les niveaux de gestion, c'est une philosophie qui doit être intégrée dans l'entreprise depuis le sommet* »⁸. Cependant, respecter les droits humains ne va pas de soi. Les employeurs se montrent parfois négligents ou ignorent que certaines de leurs pratiques sont contraires aux droits de l'Homme.

C'est pour aider les employeurs à savoir dans quelle mesure ils doivent respecter les droits fondamentaux que des lignes directrices ont été mises en place, notamment par la Commission Européenne et par les Nations Unies. Le guide pratique «*Mon entreprise et les droits de l'homme*», rédigé par la Commission Européenne, vise les petites et moyennes entreprises et leur explique dans quels buts et de quelle manière elles doivent respecter les droits de l'Homme mais également les étapes à suivre lorsqu'elles sont confrontées à un problème susceptible de porter atteinte aux droits de l'Homme. Les maîtres mots de ces lignes directrices sont : respecter, protéger et remédier. Cela signifie que chaque entreprise doit s'engager à respecter les droits humains et tout mettre en œuvre pour protéger les droits de ses salariés. En 2011, le Conseil des droits de l'Homme de l'ONU a adopté à l'unanimité des *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme*⁹ qui définissent non seulement le rôle des entreprises, mais aussi celui des États. De même que pour le guide de la Commission Européenne, on retrouve les trois piliers : les États doivent protéger les droits de l'Homme, notamment contre les violations commises par les acteurs économiques ; les entreprises doivent respecter les droits humains ; il doit y avoir des moyens de réparation appropriés si les acteurs économiques violent les droits de l'Homme – cela veut dire que l'entreprise doit mettre en place des mécanismes de recours pour que les personnes estimant avoir

⁸ COMMISSION EUROPÉENNE, « Mon entreprise et les droits de l'homme. Un guide sur les droits de l'homme à l'attention des petites et moyennes entreprises », p.8, 2012.

⁹ Pour obtenir de plus amples informations sur ces principes directeurs, le lecteur est invité à consulter ce dossier des Nations Unies (qui n'est pas encore disponible en français) : UNITED NATIONS Human Rights Office of the High Commissioner, « Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights », New York & Genève, 2014 : http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf





été lésées puissent obtenir réparation mais également des mécanismes de plainte pour que chacun puisse s'exprimer librement. États et entreprises se partagent donc la responsabilité¹⁰.

b) LA LOI BELGE RELATIVE À LA COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT : QUE FAIT LA BELGIQUE POUR MIEUX RESPECTER LES DROITS DE L'ENFANT ?

Les objectifs de la Coopération belge au Développement notamment en matière des droits des travailleurs :

Parmi les objectifs de la Coopération belge au Développement, on retrouve le développement humain durable (c'est-à-dire une croissance économique durable, une amélioration des conditions de vie, un développement socioéconomique et –culturel), la consolidation de la démocratie, la lutte contre toute forme de discrimination et le renforcement des capacités productives locales¹¹.

- Ses principes de base :

La Coopération belge au Développement, qui s'inscrit dans les principes, déclarations et conventions de l'ONU¹², intègre comme thématiques prioritaires la consolidation de la société, les droits humains – et, par extension, des enfants – et le travail décent et durable¹³.

- Comment la loi belge définit-elle le travail décent ?

Selon la législation belge, on entend par « travail décent » la possibilité pour tout individu d'avoir accès à un travail productif et convenablement rémunéré dans des conditions de liberté (les travailleurs doivent se sentir libres d'exprimer leurs inquiétudes et de s'organiser), d'équité (égalité des chances et de traitement), de sécurité (les ouvriers ainsi que leur famille doivent notamment bénéficier d'une protection sociale) et de dignité (perspectives de développement personnel et d'intégration sociale)¹⁴.

- Comment évalue-t-on les résultats d'une telle loi ?

Pour atteindre ces objectifs, les résultats sont évalués sur la base des critères établis entre autres par l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) (pertinence, efficacité,

¹⁰ ACHACT, « Que font marques et distributeurs pour garantir un salaire vital à ceux et celles qui fabriquent leurs vêtements ? Enquête sur 55 entreprises d'habillement présentes sur le marché belge ? », p.14, 2014.

¹¹ LOI RELATIVE À LA COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT, Chap 2 Art 3 à 6, p.22565, 19 mars 2013.

¹² Ibidem, Chap 3 Art 9, p.22565.

¹³ Ibidem, Chap 3 Art 11 § 1er, p.22566.

¹⁴ Ibidem, Chap 1^{er} Art 2. 21°, p.22564.





efficience, viabilité, impact, durabilité). Un système de rapportage cohérent doit permettre de suivre systématiquement les résultats. Les personnes en charge tiennent compte de ces résultats lors de la décision concernant le déroulement futur des actions menées¹⁵.

Nous pouvons en déduire que les droits de l'Homme ont une importance certaine au sein des entreprises : ils ne peuvent donc être négligés. Penchons-nous maintenant sur le niveau international de la problématique.

B. NIVEAU INTERNATIONAL :

L'Organisation Internationale du Travail estimait en 2012 que 168 millions d'enfants à travers le monde travaillent¹⁶ : que ce soit dans l'agriculture, la pêche ou encore le secteur commercial. Dans cette optique, il est très important de tout mettre en œuvre pour que les droits des enfants qui travaillent soient respectés. Cela se fait notamment en se conformant aux différentes législations telles que la Convention Internationale des Droits de l'Enfant¹⁷, les Conventions n° 138 et 182 de l'Organisation Internationale du Travail et les différents Protocoles additionnels. Par exemple, un enfant engagé dans une entreprise de fabrication de pots de peinture ne peut pas manipuler des produits dangereux car cela pourrait nuire à sa santé.

a) DÉFINITION : QU'ENTEND-ON PAR 'TRAVAIL DES ENFANTS' ?

L'OIT définit le travail des enfants comme tout travail « *priv[a]nt les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuis[a]nt à leur scolarité, santé, développement physique et mental.* » Il ne s'agit pas d'enfants ou adolescents qui aident à la maison ou dans l'entreprise familiale en dehors des heures de cours et durant les vacances scolaires – à condition que le travail soit approprié à leur niveau de développement. On distingue diverses formes de travail des enfants, selon les normes internationales, mais les pires formes de travail, comme l'esclavage, d'autres formes de travaux forcés ou encore l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, sont à combattre en priorité¹⁸.

¹⁵ Ibidem, Chap 9 Art 32, p.22569.

¹⁶ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, « Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants. Estimations et tendances mondiales 2000-2012 », vii, 2013.

¹⁷ La CIDE est le traité international relatif aux droits humains le plus rapidement et largement ratifié dans l'Histoire, faisant ainsi office de guide. La CIDE a fêté son 25^e anniversaire le 20 novembre 2014. En faisant le point, on remarque un déclin de la mortalité infantile et des inscriptions scolaires en hausse mais il reste du chemin à parcourir. Cf. <http://www.unicef.org/crc/>

¹⁸ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Qu'est-ce le travail des enfants ? », 2012.





b) LES CAUSES DU TRAVAIL DES ENFANTS

D'après *Fairtrade International*, le travail des enfants n'est pas seulement un problème perpétué par la pauvreté et les conditions commerciales injustes, c'est également une conséquence de l'exploitation, du manque d'accès à une éducation de qualité et à la protection sociale, de la discrimination, des conflits, du SIDA et des catastrophes naturelles¹⁹.

*Maplecroft*²⁰ suggérait en 2012 que l'augmentation générale du taux de travail des enfants est principalement due à une détérioration de la situation de sécurité humaine qui a contraint davantage d'enfants et de réfugiés à se déplacer à l'intérieur de leur propre pays. Ces minorités sont effectivement exposées au plus haut risque d'exploitation économique. En outre, selon *Maplecroft*, la crise financière de 2008-2009 a mis de nombreux pays du monde dans des conditions sociales et économiques incertaines et amené beaucoup plus d'enfants à travailler pour aider leurs familles à joindre les deux bouts²¹. Par contre, d'après un rapport du Bureau International du Travail (BIT)²² et du Programme International pour l'Abolition du Travail des Enfants (IPEC)²³, la crise économique mondiale n'a pas entraîné les enfants à travailler davantage pour compléter les revenus familiaux, étant donné que le travail des enfants a justement diminué très fortement entre 2008 et 2012. Selon ce même rapport, il faut au contraire s'inquiéter des risques de travail chez les enfants plus âgés lorsque l'économie mondiale repart²⁴.

Dans certains pays, le travail des enfants est permis mais dans des conditions très strictes. Il faut que l'âge minimum soit respecté, tout en sachant que certains travaux sont prohibés quel que soit l'âge de l'enfant. Ces règles sont notamment édictées par la CIDE ainsi que par les Conventions n° 138 et 182 de l'OIT. Cependant, ces principes ne sont pas toujours respectés et des enfants, même très jeunes, sont engagés pour travailler dans des secteurs très dangereux tels que la prostitution et les conflits armés.

¹⁹ FAIRTRADE INTERNATIONAL, « Child Labour », 2014.

²⁰ Maplecroft est une firme d'analyse de risques, de recherche et prévisions stratégiques mondialement connue (cf. maplecroft.com).

²¹ MAPLECROFT, « Child Labour », 2012.

²² Le Bureau International du Travail est le secrétariat permanent de l'Organisation Internationale du Travail (cf. <http://ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/international-labour-office/lang--fr/index.htm>).

²³ Le Programme de l'IPEC de l'OIT, créé en 1992, vise à éliminer petit à petit le travail des enfants en renforçant les capacités des pays à s'attaquer au problème et en promouvant un mouvement mondial de lutte contre le travail des enfants (cf. <http://ilo.org/ipecc/programme/lang--fr/index.htm>).

²⁴ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, « Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants. Estimations et tendances mondiales 2000-2012 », viii, 2013.





Les raisons pour lesquelles les employeurs embauchent des enfants sont très diverses. Evidemment, il s'agit d'une main-d'œuvre facile, car les enfants peuvent faire certaines tâches inaccessibles aux adultes. Cela dit, la raison principale est qu'il leur est difficile de faire entendre leur voix ; ils se rendent plus difficilement compte de ce qui leur arrive et c'est donc plus facile d'abuser de leurs droits.

Certains enfants sont poussés au travail par leurs parents pour des raisons financières (dettes à rembourser, salaires insuffisants...), éthiques ou idéologiques (dans certaines régions du monde, il est tout à fait normal pour les enfants de travailler et cela est parfois même privilégié par rapport à l'éducation).

c) QUELQUES STATISTIQUES

Les chiffres suivants sont donnés à titre indicatif. Comme le souligne *Fairtrade International*, de nombreux types de travail dans lesquels sont impliqués les filles et les garçons sont cachés et il est, par conséquent, difficile d'en suivre la trace, ce qui suggère que le nombre de travailleurs mineurs pourrait être bien plus élevé²⁵.

Selon le Programme International pour l'Abolition du Travail des Enfants (IPEC) de l'OIT, le nombre global d'enfants travailleurs aurait diminué d'un tiers depuis 2000 : d'environ 246 millions, il est passé à 168 millions. Plus de la moitié de ces enfants – 85 millions – effectuent un travail dangereux (contre 171 millions en 2000). L'Asie et le Pacifique enregistrent le plus grand nombre absolu d'enfants qui travaillent (quasi 78 millions, soit 9,3% de la population infantile) – bien que cette région ait enregistré la plus forte diminution absolue du travail parmi les 5 à 17 ans durant la période de 2008-2012²⁶ – mais l'Afrique sub-saharienne continue d'être la région avec la plus forte incidence du travail des enfants (59 millions, soit plus de 21%). Il y a 13 millions (8,8%) d'enfants qui travaillent en Amérique Latine et dans les Caraïbes, tandis qu'au Moyen-Orient et Afrique du Nord il y en a 9,2 millions (8,4%). L'agriculture reste de loin le secteur le plus important où l'on retrouve des enfants qui travaillent (98 millions ou 59%), mais le travail des enfants existe aussi dans les services (54 millions) et l'industrie (12 millions) – l'économie parallèle mérite une attention particulière. Le travail des filles a chuté jusqu'à 40% depuis 2000 contre 25% chez les garçons²⁷.

²⁵ FAIRTRADE INTERNATIONAL, « Child Labour », 2014.

²⁶ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL « Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants. Estimations et tendances mondiales 2000-2012 », viii, 2013.

²⁷ INTERNATIONAL PROGRAMME ON THE ELIMINATION OF CHILD LABOUR, « Facts and Figures », 2013.





Maplecroft a réalisé une étude en 2012 sur la fréquence et la sévérité des incidents de travail des enfants déclarés dans 197 pays, révélant que 76 pays (soit presque 40% de ces pays) exposent leurs entreprises à des risques 'extrêmes' de travail des enfants dus à un piètre système de sécurité et à la crise économique, ce qui représente une augmentation de plus de 10% depuis 2011. L'index établi par *Maplecroft* a montré que les États dirigés par un régime autoritaire et ceux touchés par les conflits se trouvent en tête de liste. La Birmanie, la Corée du Nord, la Somalie et le Soudan se partagent la première place, tandis que la République Démocratique du Congo, le Zimbabwe, l'Afghanistan, le Burundi, le Pakistan, et l'Éthiopie terminent ce classement. Cet index évalue l'étendue du travail des enfants au niveau national, le rôle des gouvernements dans la prévention de telles pratiques et la garantie de responsabilisation des coupables. Cet instrument permet aux entreprises d'identifier les risques que des enfants n'ayant pas l'âge minimum requis soient embauchés au sein de leurs chaînes logistiques et il analyse également les conditions de travail qui pourraient avoir un effet néfaste sur la santé, la sécurité et le bien-être des enfants. *Maplecroft* souligne le fait que les économies émergentes et en plein essor, telles le Brésil, la Chine, l'Inde et les Philippines, exposent les entreprises à des risques 'extrêmes' de chaîne logistique, étant donné qu'elles forment des liens étroits avec les chaînes logistiques multinationales. Selon l'analyste *Chris Kip* les entreprises doivent s'assurer qu'un audit préalable rigoureux des droits humains est entrepris dans leur chaîne logistique, notamment pour réduire le risque de procès ou de réaction violente de la part des consommateurs. Pour *Alyson Warhurst*, PDG au sein de *Maplecroft*, il ne s'agit pas uniquement d'éliminer les enfants de la main-d'œuvre. Il faut aussi faire en sorte que l'impact du travail des enfants soit réduit : l'enfant a besoin d'aide pour reprendre une éducation et la famille, qui pourrait dépendre du revenu du travail de l'enfant, doit être assistée pour éviter de se retrouver dans une situation précaire²⁸.

7,5 millions d'enfants en-dessous de 5 ans meurent chaque année de causes facilement évitables ; un tiers de la population mondiale est constituée d'enfants ; 1 milliard d'enfants sont privés d'un ou plusieurs service(s) essentiel(s) à la survie et au développement ; 60 millions d'enfants chaque année sont concernés par les guerres et les urgences ; 101 millions d'enfants ne vont pas à l'école primaire ; 51 millions d'enfants ne sont pas enregistrés à la naissance (et se retrouvent ainsi sans documents, exclus de la société, privés de leur droit à une identité et des systèmes d'aide et de protection) ; 60

²⁸ MAPLECROFT, « Child Labour », 2012.





millions d'enfants sont abandonnés suite à la migration de leurs parents, partis à la recherche d'un emploi²⁹.

Constatons que les chiffres restent élevés, malgré de nettes améliorations : se dire que des millions d'enfants dans le monde sont privés de leurs droits (ils ne sont pas scolarisés, ont peu de temps à consacrer au jeu et aux autres activités récréatives, sont sous-alimentés et ne reçoivent pas de soins de santé convenables, pour ne citer que quelques exemples), c'est se confronter à une dure réalité : la bataille contre le travail des enfants n'est pas encore gagnée.

²⁹ SAVE THE CHILDREN, « An Introduction : Children's Rights & Business Principles », 2014.





II. La responsabilité des multinationales par rapport au respect des droits de l'homme par les entreprises locales

Ce point-ci va principalement expliquer jusqu'où les multinationales sont responsables des activités des entreprises sur place. Dans un premier temps, nous allons mettre en lumière les raisons pour lesquelles certaines entreprises de pays en voie de développement font travailler des mineurs. Dans un second temps, nous définirons la notion de salaire vital – qui est tout à fait cruciale dans la discussion relative à la violation des droits des travailleurs – et proposerons des pistes de solutions. Enfin, nous conclurons cette section en donnant trois exemples concrets destinés à faciliter la bonne compréhension de la problématique qui nous concerne.

C. QUELLES ENTREPRISES EMBAUCHENT LES ENFANTS DU SUD ET POURQUOI ?

Les entreprises qui embauchent les enfants sont bien souvent sous la tutelle de multinationales. Une multinationale est une entreprise dont les bénéfices et les activités sont répartis sur plusieurs États. Parmi elles, nous pouvons citer *Nike, Ikea, Adidas, Delhaize, Danone, Nokia, H&M*, etc. Ces grandes entreprises étendent leurs activités à l'échelle mondiale et ont des sièges implantés dans plusieurs pays, notamment dans les pays en voie de développement qui s'occupent essentiellement de la production. Prenons l'exemple de H&M. Cette marque de prêt-à-porter est suédoise mais possède des usines en Afrique ainsi qu'en Asie où les vêtements sont fabriqués.

L'implantation d'entreprises à l'étranger permet aux multinationales d'augmenter leur capacité de production et de faire des bénéfices. Le choix des pays en voie de développement est stratégique : le coût de la main-d'œuvre est très souvent peu élevé, ce qui permet aux grandes entreprises de faire produire plus de quantités de marchandises tout en faisant des bénéfices. Étant donné que l'entreprise du pays fournisseur produit à des coûts très peu élevés, la multinationale peut vendre les marchandises à des prix qui correspondent à la demande du consommateur tout en faisant des bénéfices. Cela va attirer énormément de consommateurs car la marchandise sera accessible. Cependant, au moins une personne en pâtit : le producteur ou la personne travaillant dans l'usine qui reçoit un salaire de misère et travaille dans des conditions déplorables sans le matériel et les protections adéquates. Nous verrons qu'en Inde, par exemple, les gens pauvres des campagnes migrent vers le Sud pour travailler dans les usines.





C'est pour les raisons susmentionnées que les entreprises s'implantent dans les pays en voie de développement où malheureusement, la non-conformité aux droits de l'Homme est fréquente. Il y a notamment 3 types de violations qui sont souvent soulignées :

1. Il arrive souvent que la filiale et/ou les sous-traitants d'une entreprise européenne qui sont, eux, établis dans un pays hors UE, ne respectent pas les droits de l'Homme. Prenons le cas d'une entreprise qui fabrique des ceintures, des chaussures et des chaussettes. Ses points de vente sont en Amérique et en Europe mais la fabrication se fait essentiellement en Ethiopie, au Bangladesh et en Israël. Bien qu'aucune violation aux droits de l'Homme ne soit relevée dans les points de vente occidentaux, il peut arriver que ce ne soit pas le cas dans les pays de fabrication. Il est alors tout à fait envisageable que des enfants de 10 ans soient engagés pour fabriquer les chaussures ou que des enfants de 15 ans, ayant l'âge requis pour travailler dans leurs États respectifs, soient contraints de travailler de 7h à 22h avec une pause de 30 minutes par jour.

2. Une autre violation se reflète dans le fait qu'il est très difficile, pour une personne dont les droits ont été violés, d'obtenir une réparation, que ce soit de la part de la filiale, du sous-traitant ou de l'entreprise-mère. Dans les pays en voie de développement, les capacités judiciaires et d'exécution des décisions de justice sont parfois très faibles ou inexistantes. De plus, il peut arriver que les dirigeants d'entreprises utilisent leur influence et leur pouvoir à mauvais escient pour que les plaintes et les requêtes ne parviennent jamais au pouvoir judiciaire. De manière générale, l'accès à la justice est un parcours semé d'obstacles. En effet, la majorité des victimes éprouvent bien des difficultés à agir en justice ou ignorent même qu'elles ont la permission de le faire.

3. Souvent, les États membres de l'Union Européenne ont certaines pratiques, même indirectes, qui peuvent être considérées comme préjudiciables aux droits de l'Homme. Par exemple, le fait de ne pas prévenir ou de ne pas contrôler les effets extraterritoriaux des activités d'une entreprise établie dans un État-membre peut nuire aux droits des travailleurs. Imaginons une entreprise européenne établie en France qui souhaite revendre à de grands magasins européens des jeux de sociétés fabriqués en Ouganda et au Cameroun. Si la France n'a rien mis en œuvre pour contrôler que les employés qui fabriquent ces jouets ne sont pas des enfants ou qu'ils ne travaillent pas dans des conditions illégales, la France peut être considérée comme un pays violant les droits de l'Homme. Nous traiterons plus en détail des obligations des États ultérieurement.





B. SALAIRE MINIMUM LÉGAL VS. SALAIRE MINIMUM VITAL

AchACT a mené une enquête sur 55 entreprises d'habillement présentes sur le marché belge mettant l'accent sur la notion de salaire vital, ce qui constitue une référence précieuse. Il est, en effet, important de parcourir les mesures prises par les marques et distributeurs pour garantir un salaire vital aux travailleurs qui confectionnent leurs vêtements.

Dans un premier temps, il serait judicieux de définir le concept de salaire vital qui n'est pas à confondre avec celui de salaire minimum légal. Le droit à un salaire minimum vital est repris dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH, Art 23, § 3). Cette rémunération doit permettre de couvrir les besoins essentiels du travailleur et de sa famille. Quant au salaire minimum légal, il s'agit du salaire minimum fixé par la loi qui, là où il existe, se situe bien en-dessous du salaire vital dans les pays producteurs, notamment en raison des menaces de délocalisation des activités des transnationales. Selon les chiffres publiés par *l'Asia Floor Wage Alliance* (AFW) en 2013, l'écart entre les deux types de salaires se creuserait encore davantage à cause de l'inflation³⁰.

Il faut souligner que le salaire vital fait référence à un salaire net de base et n'intègre donc pas les heures supplémentaires, par exemple. La *Clean Clothes Campaign*, membre de l'AFW, indique également dans sa définition du salaire vital que ce dernier doit laisser au travailleur et à sa famille une « part de revenu discrétionnaire » qui représenterait plus de 10% du montant de ce revenu. Cela signifie que le salaire vital doit permettre au travailleur de se constituer des économies³¹.

La demande de salaire vital ne concerne pas que le Cambodge (cf. I.C, ex. 2) ou d'autres pays en voie de développement ; il s'agit d'une revendication globale afin que la richesse produite soit répartie de façon juste³². En

Méthode de calcul l'AFW : 50% du salaire mensuel part dans la nourriture (sur une base de 3000 kcal/jour/adulte) ; 40% pour les vêtements, le loyer, les transports, la scolarité, les soins de santé ; 10% consacré au revenu discrétionnaire (loisirs, épargne, pension ou en prévision de perte de revenu principal)¹.

³⁰ ACHACT, « Que font marques et distributeurs pour garantir un salaire vital à ceux et celles qui fabriquent leurs vêtements ? Enquête sur 55 entreprises d'habillement présentes sur le marché belge ? », pp.10 et 14, 2014.

³¹ Ibidem, p.11.

³² Le prix d'un t-shirt se décompose de la manière suivante : 59% commerce de détail ; 12% bénéfice de la marque ; 12% matières premières ; 8% transports ; 4% intermédiaires ; 4% bénéfice pour l'usine en Inde ; 0,91% frais généraux ; 0,6% salaire du travailleur. (cf. ACHACT, « Que font marques et distributeurs pour garantir un salaire vital à ceux et celles qui fabriquent leurs vêtements ? », p.19)





effet, le salaire minimum est plus bas dans certains pays d'Europe de l'Est que dans les pays d'Asie³³.

Le défi consiste donc à mettre en place une stratégie en vue de garantir un salaire vital. Les procédures d'audit classiques se sont avérées inefficaces : elles n'évaluent pas la situation réelle dans les usines asiatiques et n'améliorent donc pas l'industrie de façon systématique. Quelques entreprises se sont alliées à des initiatives de vérification dites « multipartites » (multi-stakeholder initiatives, MSI), telles que la *Fair Wear Foundation* (FWF) ou *Ethical Trading Initiative* (ETI), mais elles restent des cas isolés³⁴. Le jargon presque indécodable des entreprises – qui sert parfois à détourner l'attention des consommateurs ou à apporter des réponses trompeuses – n'a pas non plus permis des avancées en la matière³⁵. Dès lors, un référentiel et des demandes claires adressées aux entreprises seraient, selon *achACT*, de meilleurs moyens d'arriver à l'établissement d'un salaire vital.

Les grandes marques devraient toutes s'engager à payer un salaire vital d'un montant suffisant et bien déterminé par la loi. Sinon elles continueront à rejeter la faute sur les fournisseurs et les gouvernements locaux quant-aux salaires dérisoires de leurs travailleurs, tandis que les fournisseurs et gouvernements continueront d'invoquer respectivement l'insuffisance de leurs marges et la menace de délocalisation de la production. D'après *achACT*, l'établissement d'un salaire vital d'un montant précis permet de calculer les coûts du travail et de les comptabiliser dans le prix des produits. Ces chiffres peuvent être utilisés par les entreprises en vue de s'assurer que les fournisseurs reçoivent assez d'argent pour verser un salaire vital aux travailleurs. Si un certain nombre d'entreprises agissent ainsi, les gouvernements des pays producteurs comprendront qu'une hausse du salaire minimum ne fera pas fuir les entreprises. Un tel référentiel permet également des négociations salariales entre travailleurs et directions d'usines et un renforcement de la position des syndicats dans les négociations collectives. Pour plus d'efficacité, ce référentiel doit s'accompagner de demandes claires³⁶ adressées aux entreprises pour que ces dernières respectent leur devoir de diligence. Un guide à l'attention des entreprises, intitulé « *Road Map to a Living Wage* » et spécifiant les étapes à franchir pour définir un salaire vital, pourrait être un excellent point de départ³⁷.

³³ Ibidem, p.12.

³⁴ Ibidem, p.15.

³⁵ Ibidem, p.16-18.

³⁶ Ibidem, p.20.

³⁷ CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, « Road Map to a Living Wage », 2 juillet 2013.





Si le lecteur et consommateur désire connaître les démarches et profils actuels des grands distributeurs présents sur le marché belge, il est invité à parcourir l'analyse transversale dont ils ont fait l'objet³⁸.

C. EXEMPLES :

a) **LES CAS DE L'INDE ET DU BANGLADESH**

Les conditions déplorables imposées aux ouvriers à Tirupur, plaque tournante de l'industrie textile

Pour décrire la situation critique des fabricants de vêtements et chaussures en Inde, nous nous baserons principalement sur le documentaire de 2003 « Nous achetons, qui paye ? » réalisé par Lotta Ekelund. Bien que le film ait été tourné il y a plus de dix ans, il semble que l'Inde demeure un important pourvoyeur de main-d'œuvre exploitée : il n'y a pas de chiffres définitifs pour le travail des enfants en Inde mais, selon un rapport de l'Unicef de 2009, plus de 200 000 enfants travaillent rien que dans la production de semences hybrides et, d'après l'étude de 2012 de *Maplecroft*³⁹, l'Inde fait partie des pays dont l'économie est en pleine expansion, exposant ainsi les entreprises à des risques élevés de chaîne logistique et de travail des enfants⁴⁰.

Lotta Ekelund centre son film sur une ville au sud de l'Inde : Tirupur. Le choix n'est pas anodin puisque Tirupur aurait plus de 6.250 usines et serait, encore aujourd'hui, une des plaques tournantes de l'industrie textile. Les salaires dérisoires, les heures supplémentaires et l'hygiène publique sont toujours problématiques. Par contre, un point positif est la relative sûreté des bâtiments de travail (la plupart des usines se situent au rez-de-chaussée) qui ne risquent pas de s'écrouler, contrairement aux immeubles au Bangladesh

Pour de plus amples informations, le lecteur est invité à consulter la page 'actualités' du site d'achACT et à regarder l'interview d'Amin Amirul Haque, président de la NGWF (National Garment Workers' Federation), le plus grand syndicat de la confection au Bangladesh. Selon lui, les engagements pris par les grandes marques – à savoir les codes de conduite, les audits, les mécanismes de surveillance – n'ont pas permis aux entreprises de remplir leur responsabilité sociale envers les travailleurs. En effet, il s'agit d'initiatives réalisées sur base volontaire qui ne fonctionnent pas sur le terrain. La nécessité serait d'aller vers l'élaboration d'un cadre juridiquement contraignant pour les multinationales.

³⁸ http://issuu.com/achact/docs/brochure_devenezachacteurs_2014_pan

³⁹ Cf. ci-dessus, point 2.b).

⁴⁰ MAPLECROFT, « Child Labour », 2012.





(nous évoquerons l'effondrement du Rana Plaza à Savar le 24 avril 2013 plus bas dans cette sous-section⁴¹).

« Nous achetons – qui paye ? » d'Ekelund révèle que les ouvriers indiens travaillent 6 à 7 jours par semaine et souvent jusqu'à 15 heures par jour. Ils commencent à 8h/8h30 pour finir à 21 heures voire même à 1 heure du matin. En effet, les usines à Tirupur fonctionnent 24h/24 et les heures supplémentaires excessives sont monnaie courante à cause de la pression des acheteurs occidentaux ce qui constitue une violation des conventions des Nations Unies, des codes de conduite et de la loi indienne. Il s'agit pourtant d'un fait méconnu des agents de sociétés européennes eux-mêmes qui ignorent parfois la provenance de telle ou telle partie de leurs chaussures, par exemple. A Tirupur, on utilise des produits chimiques interdits en Europe qui écœurent les travailleurs qui ne sont pas équipés pour se protéger. Ainsi, les vapeurs abîment leurs yeux, leurs mains sont irritées, les rivières sont souillées et les champs sont détruits. Les fournisseurs de multinationales n'augmentent pas les prix des articles de vente de peur de perdre leur place dans le marché toujours plus compétitif. On observe alors un effet domino : les travailleuses (il y a majoritairement des femmes dans l'industrie de la confection) cumulent les heures supplémentaires pour subvenir aux besoins de leur famille et, comme les salaires restent insuffisants, elles ne peuvent offrir une éducation à leurs enfants qui sont contraints de travailler pour aider leur famille au lieu de développer pleinement leur potentiel. Concernant le travail des enfants justement, c'est chez les sous-traitants et dans des ateliers de filature et tissage du coton qu'il est le plus répandu et le plus dangereux. La plupart sont des filles et les abus sexuels de la part des contremaîtres notamment sont fréquents. Elles boivent peu pour éviter de faire la file devant les toilettes : la productivité est valorisée au détriment de la santé⁴².

La fragilité des usines au Bangladesh⁴³

Comme mentionné plus haut, l'effondrement du Rana Plaza l'an passé a montré aux yeux de la communauté internationale que le Bangladesh est un pays à risque, notamment de par ses usines peu solides. 1.138 travailleurs ont perdu la vie lors de ce drame et 2000 ont été blessés par les décombres des 5 usines qu'abritait l'immeuble. Ce dernier était bâti en violation des normes de sécurité locales et un rapport de police datant de la veille de la catastrophe affirmait qu'il était sur le

⁴¹ THE ECONOMIC TIMES « India's Textile Hub Tirupur Less Likely to Witness a Garment Factory Collapse like Bangladesh », 9 juin 2013.

⁴² FAIRTRADE CENTER, « Nous achetons – qui paye ? Comment et pourquoi des entreprises occidentales font-elles produire leurs vêtements et chaussures dans les pays du Sud ? », 2003.

⁴³ ACHACT, « Made, in Bangladesh. Est-ce là le prix de nos T-shirts ? », p.2, avril 2014.





point de s'effondrer : des ingénieurs avaient remarqué des fissures. L'industrie de l'habillement au Bangladesh est composée de 4.000.000 de travailleurs – dont 80% de femmes. Avec ses 5.600 usines, le Bangladesh est le second exportateur mondial d'habillement. Parmi les exportations, 60% sont destinées à l'Union Européenne. Cette dernière a, en effet, établi une loi peu contraignante : son système de préférence autorise une taxation moins élevée voire nulle des importations si le pays d'origine répond à certains critères. Tout comme à Tirupur, les salaires sont faibles, ce qui pousse les travailleurs/euses à enchaîner les heures supplémentaires. Normalement, on ne peut pas excéder les 48h de travail par semaine mais des travailleurs ont témoigné travailler jusqu'à 80 heures et ces heures supplémentaires sont parfois imposées par la direction. Les bas salaires ont également poussé une majorité à retourner travailler le lendemain de l'accident.

En septembre 2013, des dizaines de milliers de travailleurs/euses se sont mobilisés pour exiger un salaire minimum d'environ 8000 takas par mois (l'équivalent de 80 euros). Cette somme couvrirait les besoins de base d'un travailleur (mais pas ceux de sa famille), ce qui est loin de correspondre au salaire minimum vital fixé par l'*Asia Floor Wage Alliance* (cf. point I.B) qui lui s'élevait en 2013 à 25.687 takas. L'AFW, formée de syndicats et organisations de défense des droits des travailleurs de plusieurs pays asiatiques, fixe un montant de référence pour un salaire vital dans les principaux pays de production en Asie. L'objectif d'une revendication similaire d'un pays à l'autre est de réduire la concurrence entre pays fournisseurs. De plus, l'AFW essaie d'élargir la capacité de négociation des organisations syndicales en initiant des groupes de négociation régionaux avec les principaux clients internationaux de l'entreprise. Il semble que la lutte pour un travail décent commence à porter ses fruits : sous pression, le gouvernement a établi en novembre 2013 le salaire minimum à 5300 takas (49,5 euros), soit beaucoup moins que ce que les travailleurs demandaient. Un accord comportant 25 engagements que les signataires se doivent de respecter a également été mis en œuvre. Cependant, ces efforts n'ont pas suffi à indemniser totalement les victimes.

Un an et demi après l'effondrement du Rana Plaza, on remarque des progrès en matière de prévention de risque d'écroulement. Par contre, on souligne le fait que les victimes n'ont toujours pas été complètement indemnisées ainsi que l'inefficacité des engagements pris jusque-là par les entreprises de l'habillement. 1.106 usines (dans lesquelles la moitié de la main-d'œuvre textile au Bangladesh travaille) ont été inspectées. D'innombrables défauts structurels ont été relevés et ont dans certains cas mené à une évacuation immédiate et à la fermeture du bâtiment. À présent, il faut que les 180 enseignes qui ont signé l'Accord – stipulant entre autres que ces dernières doivent aider





financièrement leurs fournisseurs afin que les usines soient réaménagées conformément aux critères de sécurité ou que les ouvriers contraints de quitter leur travail soient payés – agissent. Seulement 24 enseignes ont aujourd'hui contribué au fonds (et, parmi les 24, peu l'ont fait de manière significative). Concernant l'indemnisation des quelque 2000 blessés qui ont survécu et des familles des 1 138 victimes, il y a toujours un trou d'une valeur de 20 millions de \$ au fonds d'indemnisation (soit 60% de l'indemnisation totale), malgré la demande pressante.

b) LA CAMPAGNE DE LA CCAWDU

La revendication d'un salaire vital par les travailleurs cambodgiens

Les deux cas que l'on vient d'explorer ont montré que les répercussions peuvent être graves, si les revendications des travailleurs ne sont pas rencontrées. Cela démontre donc non seulement l'importance de la participation des premiers concernés mais aussi la nécessité de la liberté syndicale. En effet, il est primordial que les ouvriers connaissent le salaire minimum légal de leur ville, le nombre d'heures supplémentaires autorisé, les codes de conduite, etc. pour être en mesure de défendre leurs droits. La campagne de la *Cambodian Coalition of Apparel Workers' Democratic Union* (CCAWDU) semble être un premier pas vers l'abolition de l'exploitation des travailleurs.

La campagne menée porte un nom évocateur et fait passer un message clair : « We need \$ 177 ». Cette campagne du CCAWDU vise à augmenter le salaire minimum qui est actuellement de \$ 100/mois. Il était de \$ 45 il y a 5 ans mais le coût de la vie a augmenté et il a fallu adapter la demande. En effet, une hausse du salaire minimum s'impose : parfois, 6 travailleurs se retrouvent dans une même chambre de 2,5m/3m. Il y a aussi la nourriture à payer, etc. Par mois, ils dépensent \$ 80 et doivent emprunter de l'argent à d'autres personnes pour payer leurs médicaments, par exemple.





La stratégie en faveur d'un salaire décent pour les ouvriers du secteur textile consiste à faire pression, via les grandes marques, sur les entreprises actives au Cambodge. Avant la campagne, on a formé les travailleurs pour qu'ils prennent connaissance de cette stratégie. CCAWDU a aussi envoyé un document aux marques et à Oxfam notamment pour obtenir du soutien : avoir des partenaires européens qui ont plus de pouvoir est effectivement utile pour faire pression.

Ce que la CCAWDU veut avant tout c'est une sensibilisation des consommateurs européens ainsi

Questions-réponses :

Sur quelles marques est centrée cette campagne ?

Walmart, Levi's, Gap, Puma, C&A, Adidas, Zara et H&M

Quels sont les partenaires qui ont joint la campagne ?

Ils ont des partenaires au Cambodge et à l'étranger (Chine, Indonésie, Europe : Coalition Travail Décent, Clean Clothes Campaign, achACT)

Pourquoi se focaliser sur les marques plutôt que sur le gouvernement ?

Selon CCAWDU, elles ont plus de pouvoir. Les usines ont tendance à suivre les marques

Quels sont les pays-cibles mis à part la Belgique ?

Les Pays-Bas, la France et l'Espagne parce qu'il y a des marques importantes là-bas, notamment Zara

Quel est le profil des ouvriers du secteur textile ?

Ils ont entre 18 et 38 ans. Cependant, ils ne connaissent pas l'âge des travailleurs plus jeunes avec certitude. Certains ont à peine 15 ans

Est-ce vrai que ce sont surtout des femmes qui travaillent ?

Si la femme n'a pas de famille, elle peut travailler longtemps. Mais si elle est enceinte, on la vire. L'entreprise trouve toujours un moyen de rompre le contrat car ils ne veulent pas donner plus d'argent. Si elle a déjà un bébé, elle ne reçoit que 50% de son salaire (à savoir \$ 50/mois). Après la naissance, l'entreprise la force à faire toutes sortes de travaux.

La CCAWDU a déjà rencontré des difficultés. Le visage d'une femme qui soutenait ce mouvement est apparu dans les journaux. Elle n'a plus de travail (et, par conséquent, plus de salaire) parce que son visage a été reconnu. Pour trouver du travail, elle doit aller dans un endroit où on ne la reconnaît pas. Cela montre qu'il existe une discrimination envers les membres de la CCAWDU

Combien d'heures par jour est-ce que les employés des usines travaillent ?

En théorie, 8 heures/jour mais ils sont forcés de travailler 12 heures/jour. Ils doivent faire des heures supplémentaires sinon ils sont menacés

Pourquoi \$ 177, pas 100 ou 200 ?

Le gouvernement a calculé et il s'agit du minimum pour vivre. L'alliance Asia Floor Wage utilise d'autres paramètres et arrive à un chiffre plus élevé

D'après Vuthy Vong, 30 000 travailleurs ont joint la campagne « We need \$ 177 » et sont donc membres de la CCAWDU. Ils y a presque 1 million de travailleurs et environ 70% soutiennent cette campagne. Quant aux usines au Cambodge, 60-70% ont joint « We need \$ 177 » (il y a environ 1000 usines au Cambodge). La CCAWDU compte donc à l'heure actuelle un nombre satisfaisant de membres et partenaires. La première étape de la négociation a eu lieu fin octobre.





qu'une implication des grandes marques dans la négociation tripartite qui est assez nouvelle. Malgré les obstacles, le combat continue.

c) L'EXPLOITATION DES « NICOTEENS »

La tyrannie et la nocivité des champs de tabac

Comme le mentionne l'OIT, « [l]a lutte contre le travail des enfants n'est [...] absolument pas limitée aux pays les plus pauvres », bien que dans les pays à revenu suffisant « le travail des enfants est plus présent dans les ménages plus pauvres »⁴⁴. Ce n'est dès lors pas étonnant que les États-Unis, première puissance mondiale mais avec une faible protection sociale, sont concernés par le travail des jeunes, notamment ceux issus de ménages hispaniques à revenu modeste.

Les champs à tabac représentent le pilier du pays de l'Oncle Sam. Dès 12 ans (ou même avant – certains ont à peine 7 ans), on peut commencer à y travailler. Or, les jeunes sont encore plus vulnérables que les adultes aux toxines et pesticides auxquels ils sont exposés. Il n'est pas exceptionnel d'attraper la « maladie du tabac vert » dont les symptômes incluent des nausées, vomissements, sensations de vertige, maux de tête, une perte d'appétit, et de l'insomnie. Les enfants peuvent absorber autant de nicotine que s'ils fumaient et l'impact à long terme sur leur santé nous est inconnu. En 2012, deux tiers des enfants de moins de 18 ans qui sont morts des suites de blessures professionnelles (causées par des outils pointus ou encore des chutes) étaient des ouvriers agricoles travaillant dans tous types d'exploitations agricoles américaines. On comptait plus de 1800 lésions non mortelles chez des enfants en dessous de 18 ans travaillant pour des fermes à travers les États-Unis. Les conditions de travail affligeantes n'ont rien à envier à celles en Inde ou au Bangladesh : nuque et épaules endolories, les jeunes travaillent jusqu'à 15-16h/jour, souvent dans une chaleur extrême. Certains ont également dit que leurs employeurs ne leur autorisent même pas l'accès aux toilettes. Plusieurs adolescents témoignent lors du documentaire « Made in the USA : Child Labor & Tobacco » :

Jimena, 15 ans, a commencé à travailler à 14 ans : « *Un jour l'an passé, ils ont vaporisé du produit à côté de nous, pendant qu'on travaillait dans les champs de tabac. C'est là que je me suis sentie mal. Quand ils pulvérisent un produit chimique, on ne sait pas dire de quel produit il s'agit. C'était tellement fort que je ne pouvais pas travailler. Je pouvais à peine tenir debout.* »

⁴⁴ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, « Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants. Estimations et tendances mondiales 2000-2012 », viii, 2013.





Henry, 17 ans, a commencé à travailler à 13 ans : « *Si tu coupes le tabac, le pire c'est quand tu commences à avoir de la fièvre. Quand tu es dans la grange, rien que l'odeur du tabac peut te rendre malade.* »

Katie, 15 ans : « *Quand il fait humide le matin, nous devons porter des sacs poubelles mais vers 10-11h il commence à faire vraiment chaud. Comme les sacs poubelles attirent la chaleur, c'est comme si tu brûlais à l'intérieur. On ne nous fournit pas les sacs. Nous devons les acheter. Et si tu ne portes pas de sac poubelle et tout ton corps devient mouillé, quand il sèche avec le soleil, tu en es malade. C'est comme attraper la grippe.* »

Calvin, 17 ans, a commencé à travailler à 15 ans : « *Presque chacun de nous grimpe sur les poutres en bois qui sont à 10, 15, 20, 30 mètres de haut. Parfois tu peux marcher au mauvais endroit et tomber jusque tout en bas. Si tu as un accident, tu peux perdre la vie.* »

Hector, 16 ans, a commencé à travailler à 12 ans : « *Je vais aux toilettes avant de partir et je me retiens jusqu'à mon retour. On commence à travailler à 6 heures du matin et on termine à 6 heures du soir. J'attends jusqu'à ce que je rentre à la maison.* »

Samuel lui n'a que 9 ans. Il vient avec sa famille dans les champs et vend d'habitude des sodas aux travailleurs mais parfois il aide aussi pour l'agriculture car il n'y a personne pour le garder quand sa mère, son frère de 13 ans et sa sœur de 16 ans travaillent.

La pauvreté parmi les travailleurs agricoles est plus de deux fois plus importante que celle de tous les autres ouvriers américains. 76% des travailleurs dans le domaine de la culture sont d'origine hispanique. Selon Tricia, travailleuse tabac et mère de 6 enfants, les hispaniques acceptent des salaires moindres. Elle ne comparerait pas cela à l'esclavage dans le temps mais elle affirme travailler pour presque rien simplement pour aider sa famille et éviter de se retrouver à la rue. Au plus les ouvriers dans les champs de tabac coupent de bâtons, au plus ils gagnent d'argent. Tricia souhaite que ses enfants obtiennent leur diplôme d'école secondaire et trouvent des emplois qui ne nécessitent pas de travailler sous la chaleur accablante des champs⁴⁵.

L'ONG *Human Rights Watch* tente de faire voter une loi pour interdire le travail des enfants dans les champs de tabac et dresse un rapport interpellant qui souligne la situation atroce des jeunes

⁴⁵ HUMAN RIGHTS WATCH, « Made in the USA : Child Labor & Tobacco », 13 mai 2014.





travailleurs que nous venons d'évoquer⁴⁶. Cependant, Paul Hornback, agriculteur de tabac et sénateur de l'État du Kentucky ne voit pas l'utilité d'une telle loi : « *les enfants ont besoin d'expérimenter des choses. Nous n'avons pas besoin de plus de lois pour protéger tout le monde de tout ce qu'il y a ici. Quand j'avais 7 ans, je voulais travailler, faire ce que les hommes faisaient.* » Une vidéo humoristique du Daily Show contraste les dires de Hornback avec ceux des employés des champs à tabac, sagement désignés par le mot-valise « Nicoteens ». Ces derniers affirment ne pas recevoir d'eau parfois, n'avoir droit qu'à peu de pauses, travailler environ 12 heures par jour (depuis le lever jusqu'au coucher du soleil), devoir se procurer eux-mêmes des gants et des sacs et tomber malades à répétition, tandis que Hornback banalise le problème : selon lui, tous les enfants en général se plaignent du travail et les jeunes ne travaillent pas toute la journée à la ferme⁴⁷.

⁴⁶ HUMAN RIGHTS WATCH, « Tobacco's Hidden Children. Hazardous Child Labor in United States Tobacco Farming », 2014.

⁴⁷ THE DAILY SHOW, « NICOTEENS », 2014.





III. Dans la pratique, comment faire pour que les droits de l'enfant soient respectés ? Quel est le rôle des états et quel est le rôle des entreprises ?

D. LES TEXTES JURIDIQUES EXISTANTS

Comme nous l'avons déjà mentionné, plusieurs textes juridiques ont été adoptés pour contraindre les entreprises à respecter les droits de l'Homme et des droits de l'enfant, tels que la Convention des Droits de l'Enfant dont les dispositions de l'article 19 § 1 en particulier prohibent le travail forcé qui empêche notamment l'accès à l'éducation ainsi que le droit aux jeux et loisirs⁴⁸ ; la Convention 182 de l'OIT qui dispose le droit aux enfants d'être dispensés des pires formes de travail ; la Convention 138 de l'OIT qui se rapporte à l'âge minimum d'admission à l'emploi ; mais également le Pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 – que nous ne développerons pas dans cet outil pédagogique, malgré leur pertinence – ainsi que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme qui elle date de 1948 et protège tout être humain contre l'esclavage et la servitude. Enfin, citons l'article 32 de la CIDE qui n'interdit pas le travail des enfants en tant que tel mais l'exploitation de celui-ci.⁴⁹ Chaque Pacte ou Convention a un comité chargé de surveiller les Etats et formuler des recommandations pour mieux mettre ces principes en œuvre.

E. QUEL EST LE RÔLE DES ÉTATS DANS CE PROCESSUS ?

Responsabilité de l'État d'accueil (pays en voie de développement) ou de l'État du siège principal (pays occidental) ?

Comme nous l'avons vu, les entreprises ont une certaine responsabilité envers les travailleurs. Les États ont, eux aussi, un rôle non négligeable à jouer. On peut distinguer l'État/siège de l'entreprise occidentale de l'État/siège de l'entreprise d'accueil qui tous deux ont le devoir de respecter les droits de l'Homme mais dans des mesures différentes.

⁴⁸ HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME, « Convention relative aux droits de l'enfant » (adoption : 20 novembre 1989 – entrée en vigueur : 2 septembre 1990).

⁴⁹ Selon la CIDE, l'intérêt de l'enfant ne doit pas toujours primer (sauf dans le domaine de l'adoption, art. 21) : son intérêt doit être pris en compte de manière primordiale mais il peut arriver que, dans certaines circonstances, d'autres intérêts pèsent plus lourd dans la balance. Cf. l'observation générale n°14 du Comité (29 mai 2013).





Une entreprise occidentale consciente du fait que sa filiale qui siège dans un pays en voie de développement ne respecte pas les droits de l'Homme peut voir sa responsabilité engagée. Cependant, l'État d'accueil de la filiale a également l'obligation d'effectuer des contrôles réguliers auprès des entreprises établies sur son territoire, pour vérifier si les droits de l'Homme y sont respectés. La responsabilité de chacun d'eux peut donc être engagée. L'État occidental a l'obligation de récolter les informations nécessaires pour s'assurer que les sous-traitants et filiales des entreprises établies sur son territoire respectent les droits des enfants/de l'Homme et ne font rien d'illégal. De même, l'État d'accueil a les mêmes obligations en ce qui concerne les entreprises établies sur son territoire.

F. L'OBSERVATION GÉNÉRALE N° 16⁵⁰

L'Observation Générale n°16 du Comité traite de l'impact du secteur des entreprises sur les droits des enfants, un instrument novateur centré sur les États plutôt que sur le secteur des entreprises. Cette observation générale permet aux États de connaître les droits des enfants et les obligations des entreprises.

La raison d'être de ce commentaire général spécifiquement axé sur le secteur des entreprises⁵¹ réside dans la reconnaissance du rôle central joué par ce secteur dans la vie des enfants ; l'impact des entreprises sur les enfants et le respect de leurs droits est souvent très conséquent. Les entreprises doivent être tenues responsables des effets de leurs activités sur les droits de l'enfant mais les autorités nationales ont également la responsabilité ultime de mettre en œuvre les droits des enfants, et les gouvernements sont liés par les traités internationaux des droits de l'Homme ; c'est eux qui

Le Comité des Droits de l'Enfant (le Comité) est l'organe des Nations Unies qui veille à ce que la CIDE soit bien appliquée dans le monde. Le Comité organise très souvent des journées de débat et publie des observations générales qui servent à interpréter la Convention. Les observations générales du Comité se rapportent à un article ou une disposition spécifique de la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant. Elles peuvent être révisées ou modifiées en cas de nouveaux développements ou dans le but de clarifier certains points¹.

⁵⁰ Observation générale no 16 (2013) sur les obligations des États concernant les incidences du secteur des entreprises sur les droits de l'enfant du 17 avril 2013

⁵¹ Par entreprises, on entend toutes les sociétés quelles que soient leur taille, leur propriété, leur organisation, leur structure ou leur localisation (les ONG sont considérées comme des surveillants mais aussi comme des fournisseurs de services).





doivent rendre des comptes à la Communauté internationale. L'Observation Générale n°16 aura en tous cas provoqué une prise de conscience de la responsabilité sociale des entreprises dans ce domaine et provoqué discussions et débats au niveau international, au sein du système des Nations Unies et du monde des ONG qui ont publié de nombreux rapports sur les violations des droits de l'enfant par les entreprises.

L'Observation Générale n°16 s'appuie sur les principes généraux du Comité et prend en compte l'impact sur le développement physique, mental, spirituel, moral, psychologique et social de l'enfant. Le Comité préconise l'adoption de lois et de règles pour poser des limites aux entreprises, encourage des politiques favorables à la famille (protection sociale, etc.), sollicite la participation des enfants (notamment dans le processus d'adoption et de mise en œuvre de nouvelles lois, politiques ou actions) et incite les entreprises à prendre en compte les recommandations des enfants.

Il peut être nécessaire de rappeler la nature et la portée des obligations des États qui consistent en plusieurs points :

1. Les droits protégés par les Conventions et traités internationaux. Il existe 3 principes spécifiques : il ne faut jamais encourager, permettre, approuver les violations des droits de l'enfant et s'assurer que la tierce partie (y compris les entreprises) fait de même ('respecter') ; il faut faire tout son possible pour que les autres (y compris les entreprises) arrêtent de porter atteinte aux droits de l'enfant ou d'empirer davantage les violations à cet égard ('protéger'); et il faut prendre des mesures actives pour réaliser les droits de l'enfant et encourager les autres parties prenantes – y compris les entreprises – à faire de même ('satisfaire') ;
2. Les voies de recours et réparation: les gouvernements devraient rendre accessibles des recours civils, pénaux et administratifs aux enfants dont les droits ont été violés. Les recours doivent être justes, rapides et adaptés aux enfants. L'accès à un recours neutre et indépendant est crucial. Les gouvernements devraient également faire en sorte que les entreprises directement responsables des violations des droits de l'enfant paient des amendes, des dédommagements ou soient poursuivies en justice. En bref, il est impératif d'offrir à l'enfant une réparation complète et immédiate quand cela est nécessaire. Les gouvernements doivent étendre leur portée de protection pour les droits de l'enfant aux secteurs non réglementés de l'économie ;





3. Les mécanismes de contrôle : les gouvernements devraient travailler en tant que membres d'organisations internationales financières et commerciales pour soutenir les normes relatives aux droits de l'enfant.

L'Observation Générale n°16 a établi un plan d'action afin que les gouvernements sachent exactement comment s'assurer que les entreprises respectent les droits de l'enfant. Ce plan comporte cinq axes-clés :

- 1) Législation, réglementation et application : il faut couvrir les sujets importants, identifier les secteurs d'entreprises inquiétants sur base de bonnes recherches. Des lois claires sont primordiales et doivent refléter les engagements internationaux. Les États devraient établir des conditions d'emploi au sein des entreprises pour aider les parents ;
- 2) Recours : il s'agit de garantir un accès des enfants à la justice ;
- 3) Politiques : une attention particulière doit être portée aux petites et moyennes entreprises (PME) ;
- 4) Coordination (à travers tous les niveaux et secteurs du gouvernement et avec les entreprises et ONG) et contrôle continu (en vue de prévenir, comprendre les violations et y remédier). Des études d'impact régulières sur les droits de l'enfant par les gouvernements sont également cruciales pour prédire les effets sur les enfants. Ces études doivent au minimum suivre le cadre de l'Observation Générale et du Comité ;
- 5) Collaboration et sensibilisation : les États doivent partager des informations complètes et accessibles sur les droits des enfants et les obligations des entreprises avec tous les intervenants (à savoir le parlement et les agences du gouvernement, les juges, avocats et fournisseurs d'aide juridique, toutes les sortes d'entreprises, les enfants et leurs familles, les professeurs, travailleurs sociaux et autres professionnels de l'enfance.





Le Comité des Droits de l'Enfant estime traditionnellement que 4 principes généraux doivent être respectés dans toutes les décisions et actions des États en ce qui concerne les activités des entreprises pour que ces dernières soient conformes aux droits des enfants. Ces principes généraux sont tirés de la CIDE. Il s'agit du droit à la non-discrimination (article 2) de la prise en compte des intérêts supérieurs de l'enfant (article 3), du droit à la vie, à la survie et au développement de l'enfant (article 6) et enfin du droit de l'enfant à être entendu (article 12).

Analysons chacun de ces principes un à un et voyons dans quelles mesures ils doivent être pris en compte.

1. *Le droit à la non-discrimination* (article 2) : ce

Un séminaire international a eu lieu le 14 juin 2014 dans le contexte des efforts faits par la Commission Internationale des Juristes (CIJ) et d'autres organisations pour aider à la mise en œuvre de l'Observation Générale n°16 du Comité des Droits de l'Enfant sur les obligations des États concernant l'impact du secteur des entreprises sur les droits de l'enfant - qui est, comme nous l'avons vu, le premier document de ce genre produit par les organes conventionnels de l'ONU sur la question des répercussions des entreprises sur les droits de l'enfant et impliquant les obligations des États. De nombreux organismes ont participé à ce séminaire, notamment le Comité des droits de l'enfant, Défense des Enfants International et l'Unicef pour n'en citer que quelques-uns¹.

Selon le Comité, les États doivent donc tout mettre en œuvre pour que soient respectés les droits des enfants de la part des entreprises. Les enfants sont considérés comme plus vulnérables et plus fragiles selon le Comité et doivent être d'autant plus protégés.

Mais pourquoi cela ?

1. parce que l'enfance est une période unique dans le développement physique, psychologique et spirituel de l'enfant. Une violation de ses droits à une telle période de sa vie peut engendrer chez l'enfant des dommages graves et souvent irréversibles ;
2. les enfants ont peu d'influence politique : il est très difficile pour les enfants de s'exprimer, de faire entendre leurs voix et de peser sur les décisions prises ;
3. c'est souvent très dur pour les enfants d'avoir accès à un recours ou d'obtenir une réparation satisfaisante du dommage qui leur est causé.¹





principe stipule que les États doivent tout mettre en œuvre pour garantir qu'aucune réglementation, qu'aucune législation et qu'aucun programme concernant les entreprises ne soit discriminant à l'égard des enfants, que ce soit de façon intentionnelle ou non. Par exemple, un projet de loi ne peut stipuler que seuls les enfants immigrés travailleront.

2. *L'intérêt supérieur de l'enfant* (article 3.1) : l'intérêt supérieur de l'enfant doit toujours primer, que ce soit dans les procédures législatives, judiciaires, administratives ou encore dans les pratiques commerciales des entreprises. Les États doivent tout mettre en œuvre pour s'assurer que, lorsque l'intérêt de l'enfant est mis en balance avec un autre intérêt, celui de l'enfant prime toujours. Imaginons une entreprise qui produit des tapis fabriqués par des enfants. Celle-ci veut augmenter la quantité de tapis fabriqués pour pouvoir en vendre davantage et faire encore plus de profits. Le gérant hésitera sûrement entre embaucher plus de main-d'œuvre (ce qui aura pour conséquence qu'il aura plus de salariés à rémunérer) ou augmenter les heures de travail des salariés déjà présents pour pouvoir faire des bénéfices (mais sans augmenter leurs salaires, de sorte qu'il n'ait aucun coût supplémentaire). Dans ce contexte, l'entreprise ne peut en aucun cas augmenter les heures de travail des salariés au lieu d'engager plus de travailleurs, bien que cela semble profitable à l'entreprise.

Notons que l'article 3.1 s'applique à toutes les entreprises (privées, commerciales ou publiques) qui fournissent une forme de services directs aux enfants tels que des soins, une famille d'accueil, tout ce qui concerne l'éducation, la détention etc. La famille d'accueil est considérée comme une aide qui est fournie aux enfants et les entreprises qui fournissent ce genre d'aide aux enfants (par exemple, des soins) doivent respecter cet article. Dans toutes les sortes de procédures précitées, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être respecté.

3. *Le droit à la vie, à la survie et au développement* (article 6) : ce droit à la vie doit être respecté mais il peut malheureusement être violé de différentes façons. Prenons l'exemple d'un enfant qui utiliserait des produits dangereux dans le cadre de son travail. Le droit au développement peut également être violé mais de façon indirecte : imaginons l'aînée d'une famille, une fille âgée de 7 ans qui a 3





frères et sœurs âgés de 2 à 5 ans. Si ses parents sont employés dans une usine où ils sont amenés à travailler durant de très longues heures, l'aînée peut se trouver obligée de s'occuper de ses frères et sœurs lors de l'absence de ses parents mais également de certaines tâches ménagères. Son droit au développement peut en pâtir mais également son droit aux loisirs, son droit au jeu et au repos, etc. Et cela peut également avoir un impact sur les cadets qui seront pris en charge par leurs aînés qui n'ont parfois que quelques années de plus qu'eux. La qualité des soins qui leur seront donnés ainsi que leur sécurité peuvent être compromis. Dans cette perspective, il faut également tenir compte de la rémunération des parents, qui doit être suffisante pour garantir la survie ainsi que le développement de leurs enfants (voir la partie consacrée au revenu vital).

4. *Le droit de l'enfant à être entendu* (article 12) : les États doivent donc prendre en compte les points de vue des enfants, notamment les points de vue de ceux qui ont des difficultés à se faire entendre, comme les minorités, les groupes indigènes, les enfants handicapés et les enfants qui sont dans des conditions de vulnérabilité similaires. Par exemple, la vente et la location de terres peut empêcher une population locale d'avoir accès aux ressources naturelles liées à leur subsistance et à leur héritage culturel. Si un groupe d'enfants se plaint, il doit être entendu et sa demande doit être prise en considération. Au besoin, il faut passer par l'assistance d'un représentant ou corps approprié qui a une connaissance et une compréhension suffisante des aspects variés du processus de prise de décision ainsi que de l'expérience dans le travail des enfants.

Comme on peut le constater, violer les droits des enfants peut avoir un impact considérable sur leur développement.

G. PLAIDOYER POUR UN INSTRUMENT INTERNATIONAL⁵²

Selon la Commission Internationale des Juristes (CIJ), il faudrait un nouvel instrument international dans le domaine des entreprises et des droits humains. Malgré de récents progrès qui ont permis le développement d'une législation, de normes et de pratiques (inter)nationales, il reste des aspects de la relation entreprises-droits de l'Homme qui nécessitent un règlement international. Ainsi, les

⁵² Résumé du rapport de la INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS, « Needs and Options for a New International Instrument in the Field of Business and Human Rights », juin 2014.





questions liées à la responsabilité juridique et au recours méritent une attention prioritaire et éventuellement un nouvel instrument international. Une mise en œuvre et des modalités efficaces d'opération de ces nouvelles normes nécessiteront entre autres le développement de normes et mécanismes procéduraux, un partage d'informations et le renforcement de décisions juridiques internationales. C'est également dans la mise en œuvre des normes existantes que des besoins se font sentir.

Les normes internationales jouent un rôle moteur pour opérer des changements dans les lois et politiques nationales et amener ces dernières vers plus de convergence et de cohérence. Ces normes peuvent prendre la forme à la fois d'instruments contraignants et d'instruments sans engagement. La proposition d'un outil légalement contraignant jouit en ce moment d'un large soutien de la part de divers intervenants, particulièrement de la part de la société civile, et pourrait être un outil efficace pour s'occuper des manques dans les systèmes de protection. Un outil sans engagement pourrait représenter un outil complémentaire.

L'élaboration d'un instrument juridiquement contraignant dans le domaine des entreprises et droits humains représentera une tâche ardue et on n'en verra pas les résultats immédiatement. Pour avoir plus de force, un tel instrument devrait non seulement s'appuyer sur les réussites actuelles mais aussi s'occuper de problèmes non résolus que nous avons déjà abordés et illustrés précédemment. La complexité de la tâche ne devrait cependant pas être dissuasive : la communauté internationale a entrepris des missions similaires voire même plus complexes que celle-ci. Dans le domaine des entreprises et des droits humains, on a acquis une expérience considérable et créé des modèles au niveau (inter)national dont nous pouvons nous inspirer, bien qu'il reste matière à innover.

Étant donné que l'opposition à un instrument juridiquement contraignant vient principalement de peurs que les réussites des *Principes directeurs* de l'ONU se perdent dans la mise en œuvre du dialogue, le nouveau procédé d'établissement de normes devrait être effectué de façon la plus appropriée possible. L'organe le plus à même de réaliser l'élaboration d'un traité international est l'organe généraliste des droits humains de l'ONU, à savoir le Conseil des Droits de l'Homme⁵³. Les autorités de l'OIT devraient aussi être étroitement impliquées. On devrait donc envisager une formule de processus conjoint ONU-OIT.

⁵³ Le Conseil des Droits de l'Homme se définit comme un organe intergouvernemental des Nations Unies qui comprend 47 États chargés de renforcer la promotion et la protection des droits de l'Homme à l'échelle mondiale (cf. <http://www.ohchr.org/FR/HRBodies/HRC/Pages/HRCIndex.aspx>).





H. LES ÉTUDES D'IMPACT ET LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE)

Le 14 juin 2014 a eu lieu une présentation du *Bank Information Center* soulignant la nécessité d'études d'impact sur les droits de l'enfant au sein de la Banque Mondiale (World Bank). De nombreux dommages (tels qu'un accès réduit à l'éducation et aux soins de santé, des taux plus élevés de problèmes sanitaires et de malnutrition et des actes de violence envers les enfants) ont été causés par l'activité des entreprises et pourraient être évités ou prévenus si des études d'impact sur les enfants sont réalisées.

Le récent travail de l'Unicef et du *Social Impact Assessment (SIA)* a montré qu'on ne retrouve pas les pires formes de travail dans le milieu rural en Ouzbékistan, étant donné que l'entreprise locale soutient le projet selon lequel toute exploitation d'enfants pour la production de coton est interdite. Le panel d'inspection de la Banque Mondiale a également inclus la centrale thermique de Tata Mundra et le système de compteurs d'eau prépayés en Afrique qui a réduit l'accès à l'eau potable et contraint les enfants – particulièrement les filles – à aller chercher de l'eau, augmentant ainsi le taux d'absentéisme scolaire. La Banque Mondiale prend en considération les recommandations d'enfants qui lui sont adressées. Selon les enfants, il ne faudrait pas limiter l'évaluation à l'impact sur l'environnement : il faudrait aussi mesurer l'impact sur le peuple, en distinguant les adultes des enfants ; les violations des droits des personnes handicapées notamment devraient également être strictement interdites ; la politique de relocalisation devrait inclure les conditions nécessaires pour préserver les intérêts des enfants, en particulier des mesures pour garantir que l'accès à l'éducation n'est pas interrompu ; enfin, la Banque Mondiale devrait consulter les enfants avant de s'engager dans des projets qui auront un impact sur eux et devrait prendre leur participation au sérieux⁵⁴.

⁵⁴ BANK INFORMATION CENTER, « The Need for Child Rights Impact Assessments at the World Bank », 14 juin 2014.





L'Unicef a élaboré des guides (disponibles en anglais) destinés aux entreprises sur la façon dont les entreprises peuvent intégrer les droits de l'enfant notamment dans les études d'impact ainsi que dans leurs rapports sur le développement durable⁵⁵.

L'association Save the Children a quant à elle fait une présentation intéressante sur les droits de l'enfant et les principes des entreprises (particulièrement celles qui représentent des acteurs-clés)⁵⁶. Elle a notamment défini la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) dont le programme consiste à minimiser l'aspect négatif et maximiser les effets positifs des activités des sociétés. La RSE est passée de la philanthropie à la salle du Conseil, ce qui signifie qu'il ne s'agit plus de charité mais de respect des droits.

Les principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant consistent en 10 principes structurés en 3 domaines qui ont évidemment un ordre d'importance différent en fonction du type d'entreprises :

En 2009, on a remarqué un manque de politiques pour le secteur des entreprises et les droits de l'enfant. Save the Children, UN Global Compact et l'Unicef ont coopéré un an plus tard. Aux alentours de 2011, le groupe a rencontré plus de 600 représentants d'entreprises, du gouvernement et de la société civile. En 2011-2012, ils ont demandé à plus de 400 enfants venant de 9 pays différents de revoir une première version de l'ensemble des principes et ces principes ont par après été rendus publiques lors d'un grand événement. C'est un peu après 2012 qu'a été lancé le programme d'intégration des principes. On constate donc que le projet s'est développé rapidement et assez récemment.

⁵⁵ UNICEF, « Children are Everyone's Business : Workbook 2.0. A Guide for Integrating Children's Rights into Policies, Impact Assessments and Sustainability Reporting », août 2014 & « Children's Rights in Sustainability Reporting. A Guide for Incorporating Children's Rights into GRI-Based Reporting », septembre 2014.

⁵⁶ SAVE THE CHILDREN « An Introduction. Children's Rights and Business Principles », 2014. Cette ONG bénéficie du sponsoring de grandes entreprises mais évalue ces dernières d'un oeil critique, ce qui montre l'indépendance de tels organismes par rapport au monde des entreprises.





L'existence des principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant n'est pas anodine. En effet, bien qu'il y ait un certain nombre de conventions et politiques exposant les grandes lignes des droits de l'Homme en général et des droits des enfants en particulier, il manquait au puzzle des principes présentant clairement la responsabilité des entreprises à l'égard des droits de l'enfant. Les principes apportent une vision complète et holistique ; servent de cadre unifiant et de point de référence ; fournissent des conseils universellement pertinents et des buts atteignables pour les entreprises ; promeuvent une collaboration entre les entreprises, les autres parties prenantes-clé et les enfants eux-mêmes ; et spécifient la responsabilité des entreprises et leurs engagements durables⁵⁷. Le lecteur, désireux de savoir en quoi consiste précisément chaque principe, est invité à parcourir le dossier sur ce sujet⁵⁸.

I. QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES ?

Depuis de très nombreuses années, on a reconnu aux entreprises une certaine responsabilité sociale. Cette responsabilité signifie que les entreprises doivent intégrer des préoccupations sociales, économiques et environnementales dans toutes leurs opérations, activités, principes, partenariats, ...

⁵⁷ SAVE THE CHILDREN « An Introduction. Children's Rights and Business Principles », 2014.

⁵⁸ UNICEF et al., « Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant », 2012 : http://www.unicef.fr/userfiles/file/Principes-directeurs_droits-enfant_entreprises.pdf





Cette responsabilité concerne également le respect des droits de l'Homme et plus particulièrement celui des droits des enfants⁵⁹. « *La responsabilité sociale des entreprises est dorénavant inscrite à l'ordre du jour de tout chef d'entreprise, pas toujours en première ligne mais elle s'y trouve* »⁶⁰. Dans ce point-ci, nous définirons donc précisément les obligations des entreprises par rapport aux employés.

Plusieurs organismes ont mis en place des lignes directrices à l'attention des entreprises, pour qu'elles sachent comment se comporter face aux droits des enfants. C'est le cas, entre autres, de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), de l'Organisation des Nations Unies mais également de l'Unicef⁶¹.

Les principes directeurs de ces organismes peuvent se décliner en deux catégories : les principes qui prohibent les actions ayant un impact direct ou indirect sur les enfants.

- Impact *direct* : nous entendons par 'impact direct' les principes qui, s'ils ne sont pas respectés, causeront directement du tort aux enfants. Nous pouvons citer comme action ayant un impact direct sur l'enfant le fait que l'entreprise doive s'engager à défendre les droits humains des enfants, éviter toute infraction aux droits de l'enfant et assumer sa responsabilité dans tout impact négatif sur les droits de l'enfant. L'entreprise doit également contribuer à éliminer le travail des enfants y compris dans toutes les activités commerciales et via les partenariats commerciaux, fournir un travail décent à tout jeune travailleur, parent et tuteur, assurer la protection et la sécurité des enfants dans tout travail et dans les bâtiments ainsi qu'aider à protéger les enfants touchés par des situations d'urgence.
- Impact *indirect* : Les 'principes indirects' sont, quant à eux, les principes qui, s'ils ne sont pas respectés, auront un impact mais de façon indirecte sur les enfants. Les actions indirectes des entreprises ont également leur importance car elles peuvent nuire aux droits de l'enfant. C'est pourquoi toute entreprise doit choisir un marketing et une publicité qui respectent et défendent les droits de l'enfant, respecter et défendre les droits de l'enfant par la défense de l'environnement dans l'achat et l'utilisation de terrains, aider à protéger les enfants touchés par

⁵⁹ NATIONS UNIES, « La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme », janvier 2013.

⁶⁰ CONSEIL DES BARREAUX EUROPEENS (CCBE), « La responsabilité sociale des entreprises et le rôle de la profession européenne », juin 2008.

⁶¹ UNICEF, « Droits de l'enfant et principes régissant les entreprises », 2013.





des situations d'urgence et enfin renforcer les efforts des collectivités et des gouvernements pour protéger et appliquer les droits des enfants.

L'application de ces principes doit se faire par un engagement politique, à savoir par l'adoption d'une déclaration dans laquelle l'entreprise s'engage à respecter les droits de l'Homme et les droits des enfants. Cette déclaration doit être approuvée par l'organe de décision principal de l'entreprise et doit préciser ce que l'entreprise attend de son personnel, de ses partenaires et d'autres personnes liées aux opérations et aux produits et services. L'entreprise peut également mettre en place un code de conduite de protection de l'enfant contre l'exploitation sexuelle dans les voyages et le tourisme, par exemple. Cela a été mis en place par une entreprise mondiale d'hôtellerie et de voyages pour sensibiliser et combattre l'exploitation sexuelle et la traite des enfants.⁶²

L'application des droits de l'Homme peut aussi se faire, selon la Convention relative aux droits de l'enfant, via le devoir de diligence. Ce dernier consiste en des procédures qui évaluent l'impact réel d'une entreprise sur les droits de l'Homme, intègrent et réagissent à partir de ces résultats et communiquent au personnel et aux membres de l'entreprise la façon de pallier l'impact négatif. Les impacts négatifs peuvent résulter des activités, opérations, produits et services et partenariats commerciaux. L'entreprise doit également mettre en place une procédure de réparation du dommage causé. Celle-ci doit être adaptée à l'enfant et doit contenir aussi bien des mécanismes de plaintes efficaces que des mécanismes judiciaires. Elle doit être accessible à tous : enfant, parent mais également tuteur.

Cela inclut également la possibilité pour l'entreprise de s'associer à des collectivités, des gouvernements, des associations, des ONG, ... pour promouvoir l'éducation des enfants et trouver des solutions aux causes du travail des enfants, mettre en place des programmes de sensibilisation et d'éradication des pires formes du travail des enfants, etc. L'entreprise a également l'obligation morale de donner un salaire suffisant aux employés, qu'ils soient parents ou mineurs, car cela a un impact important. Un parent qui ne recevrait pas un salaire suffisant serait obligé de cumuler les boulots, de travailler plus, ou de pousser ses enfants au travail, ce qui aurait inévitablement des répercussions sur les enfants qui seraient livrés à eux-mêmes ou dans l'obligation de travailler. Un jeune travailleur qui ne recevrait pas un salaire suffisant serait peut-être obligé de mendier, voler ou

⁶² UNICEF, « Droits de l'enfant et principes régissant les entreprises », 2013.





d'être tenté par un travail qui lui rapporterait plus mais qui pourrait nuire à sa santé physique et/ou mentale⁶³.

L'entreprise doit tout mettre en place pour que les essais et les recherches sur les produits et les services susceptibles d'être utilisés, consommés, manipulés, ... par des enfants soient effectués conformément aux législations nationales et internationales. L'entreprise doit également éviter que ces produits et services puissent être utilisés dans le cadre de mauvais traitements.

⁶³ Ibidem.





IV. Les actions des entreprises, des ong, des associations et notre rôle en tant que consommateur

J. ACTIONS MENÉES PAR LES ENTREPRISES : L'INEFFICACITÉ DES CODES DE CONDUITE

Beaucoup d'entreprises mettent en place ce que l'on appelle des codes d'éthique ou des codes de conduite (mentionnés précédemment), via lesquels elles peuvent indiquer à leurs employés et collaborateurs ce qu'elles attendent d'eux en matière de droits de l'Homme et les accompagner dans l'application de leurs engagements. Le groupe *Total* a par exemple mis en place, en complément de son code de conduite, un guide pratique qui reprend et clarifie les normes qui sont d'application en la matière et propose des moyens d'action permettant de résoudre les problèmes qui peuvent se poser. Cependant, nous devons garder un certain recul par rapport à ce genre de pratiques de la part des entreprises. La démarche est en effet certes honorable mais nous ne pouvons affirmer avec certitude que ces principes sont réellement appliqués. Il est bien connu que les entreprises visent avant tout leur profit et ne sont donc pas susceptibles d'inclure volontairement dans leurs codes de conduite des contraintes qui risqueraient de diminuer les bénéfices. Si certaines se donnent une image de marque respectueuse des droits humains c'est bien souvent parce que cela est porteur commercialement. La question du contrôle par un organe extérieur prend alors tout son sens. De fait, si la vérification de l'application d'un code de conduite se fait de manière interne, la démarche est biaisée et le code de conduite peut se révéler factice.

En quoi consiste un code de conduite ?

L'OCDE définit les codes de conduite comme « l'expression d'engagements volontaires qui exposent des normes et des principes pour la conduite des entreprises. Ils sont émis par un large éventail d'acteurs – entreprises, associations professionnelles, ONG, syndicats et organisations internationales »⁶⁴. Les grandes marques peuvent cependant refuser, entièrement ou partiellement, le code de conduite d'une firme et l'adoption de ces codes n'a permis que des changements secondaires au sein des filières d'approvisionnement. Comme nous l'avons vu pour le cas de Tirupur, les codes de conduite ne garantissent ni un salaire vital ni une liberté syndicale.

⁶⁴ ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES, « Responsabilité des entreprises. Initiatives privées et objectifs publics », p.36, 2001.





K. ACTIONS MENÉES PAR LES ONG ET ASSOCIATIONS

Plusieurs ONG et associations agissent pour faire respecter les droits fondamentaux. Cela peut se faire de différentes façons. Par exemple, certaines organisations confèrent des Label aux entreprises et/ou marques qui respectent les droits de l'Homme, permettant ainsi aux consommateurs de savoir que telle entreprise respecte les droits de l'Homme et que l'achat de leur marchandise ne contribue pas au travail des enfants. C'est le cas de l'ONG Déclaration de Berne dont le siège se situe en Lausanne (Suisse) et qui a conféré un Label de respect des droits de l'Homme à certaines marques. C'est aussi le cas de la confédération *Fairtrade Labelling Organizations International* (FLO).

FLO recherche les conseils d'experts d'ONG pour s'assurer que les droits de l'enfant sont respectés, y compris le droit de vivre dans un environnement sûr et protecteur. Ce groupe d'associations travaille avec les communautés de producteurs *Fairtrade* pour établir un système de rattrapage et de surveillance faisant participer activement les enfants. En effet, les enfants au sein des communautés productrices sont encouragés à jouer un rôle central dans la lutte contre le travail des enfants en s'auto-valorisant et en donnant les moyens à leurs communautés d'endiguer la pauvreté et de renforcer leur position sociale.

Fairtrade International a institué une Politique et Procédure de Protection de l'Enfant obligatoire pour tout le personnel *Fairtrade* afin de s'assurer du bien-fondé de ses méthodes et suit les Conventions de l'OIT ainsi que les principes directeurs de la Convention de l'ONU sur les droits de l'enfant, notamment « l'intérêt supérieur de l'enfant » qui sera décrit ultérieurement. En cas de non-respect des exigences de FLO, les exploitations agricoles concernées se voient refuser l'accès au système régissant le commerce équitable, bien que les communautés continuent à bénéficier du soutien de FLO dans la résolution du problème. C'est d'ailleurs sur les régions les plus touchées par le travail des enfants que se concentrent les efforts de FLO. Un certain nombre de critères s'appliquent pour qu'un produit puisse recevoir le label : les enfants en-dessous de 15 ans ne sont pas employés par les organisations *Fairtrade*, même indirectement ; les jeunes en-dessous de 18 ans ne peuvent pas entreprendre un travail qui mette en danger leur scolarisation ou leur développement social, moral ou physique ; les enfants peuvent uniquement aider dans les exploitations agricoles familiales sous des conditions strictes (le travail doit être adapté à leur âge et fait en dehors des heures de cours ou durant les vacances) ; si une petite organisation de production se trouve dans une région où il est fort probable que des enfants travaillent, elle est incitée à inclure un plan d'atténuation et d'élimination dans son Plan de Développement *Fairtrade* ; si une organisation a identifié le travail des





enfants comme représentant un risque, celle-ci doit mettre en œuvre une politique et des procédures visant à empêcher que les enfants soient embauchés. Les producteurs auprès de secteurs à caractère non-officiel n'échappent pas à ces exigences⁶⁵.

En juin 2013, *Fairtrade International* a fait passer une décision historique : les travailleurs sont devenus les copropriétaires du système *Fairtrade*, avec 50% de votes de l'Assemblée Générale annuelle, l'organe décisionnel le plus important du système *Fairtrade*. Cette décision a été motivée par le fait que, selon *Fairtrade*, le pouvoir de leadership local est un facteur non négligeable dans l'élimination du travail des enfants, c'est-à-dire que les producteurs ont davantage de contrôle sur leur propre avenir⁶⁶. Un autre instrument-clé réside notamment dans l'inclusion des systèmes de protection sociale. Cette année, l'Organisation Internationale du Travail a pour objectif de donner au travail des enfants un carton rouge pour en accélérer le processus d'éradication⁶⁷.

Fairtrade Belgium, est le membre belge de la confédération *Fairtrade International*. En plus d'apposer un label sur les produits conformes aux critères du commerce équitable (à savoir les produits qui ne sont pas issus du travail forcé ou des enfants et qui respectent la liberté syndicale et de négociation collective ainsi que les critères écologiques fixés⁶⁸), *Fairtrade Belgium* mène une action *Banana Boost* qui consiste à encourager la vente – et, par conséquent, l'achat – de bananes certifiées *Fairtrade*⁶⁹. Le site de l'organisation contient également une base de données avec tous les points de vente où les consommateurs peuvent trouver des articles labellisés⁷⁰.

L'association *Sherpa*⁷¹ a elle mené une campagne intitulée « Des droits pour tous, des règles pour les multinationales » qui vise à sensibiliser l'opinion publique et les décideurs sur le fait qu'un cadre juridique à l'échelle européenne semble nécessaire. Celui-ci doit obliger les multinationales à être responsables des violations qu'elles commettraient à l'égard des droits sociaux, sociétaux et

⁶⁵ FAIRTRADE INTERNATIONAL, « Child Labour », 2014.

⁶⁶ FAIRTRADE INTERNATIONAL, « Fairtrade Seeks to Unlock the Power of Local Leadership as an Important Key to Eliminating Child Labour », 5 mars 2014.

⁶⁷ FAIRTRADE INTERNATIONAL, « Fairtrade Farmers Gear Up to Address Child Labour », 11 juin 2014.

⁶⁸ COOPÉRATION TECHNIQUE BELGE, « Max Havelaar (FLO) », 2012.

⁶⁹ La plupart des bananes Fairtrade viennent de petits exploitants qui exploitent des surfaces allant de 1 à 4 Ha ; au lieu de recourir aux pesticides, des feuilles de bananes s'occupent de conserver l'humidité et servent ainsi d'engrais organique ; environ 80% de la prime vont dans des mesures d'infrastructure. (vidéo FAIRTRADE DEUTSCHLAND, « Fairtrade-Bananen aus Bio-Anbau in Peru », 2014).

⁷⁰ Pour plus de détails, consultez le site <http://fairtradebelgium.be/fr>

⁷¹ ASSOCIATION SHERPA, « Des droits pour tous, des règles pour les multinationales », septembre 2010.





environnementaux. Cette campagne a été coordonnée au niveau européen par la Coalition Européenne pour la responsabilité sociale et environnementale des entreprises.

Nous pouvons également citer *Oxfam*⁷² qui est une confédération d'ONG et qui a mené il y a quelques années une campagne contre Ikea (« Ikea, un modèle à démonter »). Selon *Oxfam*, cette multinationale, ayant une chaîne de production établie dans certains pays en voie de développement, ne respecte absolument pas les droits de l'Homme en ce qui concerne les conditions de travail. Cette confédération d'ONG a souhaité engager la responsabilité sociale de cette entreprise qui est prête à tout pour produire à bas prix, maximiser ses profits et attirer les consommateurs. En vue de proposer une alternative aux vêtements produits dans des entreprises peu fiables, *Oxfam-Solidarité*, *Oxfam-Magasins du monde* et ses partenaires ont lancé en 2007 une campagne intitulée « Vêtements Propres ». Cette dernière vise à soutenir les employé(e)s – principalement des femmes – du secteur textile en Inde. Leurs salaires sont effectivement très bas, les conditions de travail affligeantes et ces artisans sont physiquement éreintés. Les codes de conduite établis par l'action « Vêtements Propres » s'appliquent à tous les stades de la chaîne de production pour produire des habits « *Made in Dignity* » à la place de vêtements « sales »⁷³ - il faut toutefois éviter toute dichotomie : il n'existe pas de nom d'enseigne ou de marque 100% propre ou 100% sale. Malheureusement, la campagne d'Oxfam a dû faire face à des résistances ou même attaques, notamment lors de l'arrestation de militants hollandais par les autorités indiennes après qu'ils aient publié sur Internet des témoignages de travailleurs d'usines textiles⁷⁴.

Il faut toutefois noter que des initiatives a priori honorables peuvent comporter des lacunes voire même des contradictions, et tout consommateur se doit de développer un avis critique sur le sujet. À titre d'exemple, citons le Label *Max Havelaar France*. En 2005, il y a eu un débat autour du partenariat entre ce dernier et l'entreprise cotonnière Dagrís qui utilise les OGM en Afrique. Bien entendu Dagrís, compagnie qui développe de la fibre textile veut maximiser ses profits et les OGM constituent une solution très lucrative pour les transnationales de l'agrochimie. Cependant, cette solution est souvent considérée comme contraire aux principes du commerce équitable puisqu'elle

⁷² A. LISMOND, « Ikea et les conditions de travail dans le sud », *C.S.C.E.*, numéro 58.

⁷³ OXFAM-SOLIDARITÉ, « Partenariat Sud. Vêtements propres, pour de meilleures conditions de travail » : <http://www.oxfamsol.be/fr/Vetements-propres-pour-de.html>, 6 avril 2007.

⁷⁴ OXFAM-SOLIDARITÉ, « Campagnes. Action urgente Campagne Vêtements Propres » : <http://www.oxfamsol.be/fr/Action-urgente-Campagne-Vetements.html>, 13 décembre 2007.





élimine les petits paysans et est dénoncée pour être nocive pour la santé. Van der Hoff, le fondateur de *Max Havelaar*, a lui-même déploré la tournure prise par ce mouvement⁷⁵.

L. DANS LA PRATIQUE : QUEL EST LE RÔLE DU CONSOMMATEUR ? VERS QUELS PRODUITS SE TOURNER ?

Il y a quelques années, Nike, une multinationale fabriquant des produits sportifs a été pointée du doigt par les consommateurs. Le scandale a éclaté lorsqu'il a été découvert que, dans les pays en voie de développement où étaient fabriqués les produits, les travailleurs étaient employés dans des conditions déplorables et que même des enfants étaient forcés à travailler. Beaucoup de consommateurs ont boycotté les produits de cette firme et, depuis, cette multinationale a totalement modifié ses méthodes de fabrication : elle se base désormais sur des codes de conduite, des contrôles ont régulièrement lieu, les travailleurs travaillent dans des conditions conformes, etc.⁷⁶

Si, dans cette situation particulière, le boycott des consommateurs a eu un effet positif sur les pratiques de la firme, il n'en est pas toujours ainsi. En effet, le boycott d'une marque de la part des consommateurs parce que les conditions de fabrication des produits sont contraires aux droits humains est a priori une cause honorable. Mais, si l'entreprise n'a plus de client, elle ne fabrique plus de marchandises, ce qui signifie que les parents et les enfants qui avaient un travail et aidaient à subvenir aux besoins de leurs familles peuvent se retrouver à la rue, livrés à eux-mêmes et vont parfois tout faire pour trouver du travail, quitte à ce que ce travail soit mal rémunéré, dégradant pour leur santé physique et morale, ou dangereux, et cela peut mener au proxénétisme et à la prostitution. Un boycott n'est légitime que si les premiers concernés, à savoir les employés, en font la demande au travers d'une campagne, par exemple. Ce sont, en effet, les employés qui subiraient les éventuelles répercussions néfastes. Si l'on boycotte les grandes marques, on mettrait en péril l'emploi de ces travailleurs exploités. Or, ces derniers veulent surtout améliorer leurs conditions de travail et non pas perdre leur emploi⁷⁷.

En outre, consommer uniquement « européen » n'est pas non plus une solution adéquate. Il n'est, à propos, pas facile de définir le terme « consommation européenne » : le fameux « made in » indiqué sur les produits en vente n'est en aucun cas un gage de transparence. Il peut être trompeur car le soi-

⁷⁵ LE MONDE DIPLOMATIQUE « Max Havelaar ou les ambiguïtés du commerce équitable », septembre 2007.

⁷⁶ L. LAMPIERE, L'OBS avec rue 89 « La volte-face de Nike, ou les vertus de la communication », 6 juin 2007.

⁷⁷ SYMBIOSES. Le magazine de l'Éducation relative à l'Environnement (ErE), « Trucs pratiques. Portez-vous des vêtements propres ? La face cachée... » : <http://www.symbioses.be/pdf/54/Sy54-6-trucprat.pdf>, symbioses n°54, printemps 2002.





disant lieu d'origine peut en réalité se référer au pays européen où a eu lieu le dernier stade de production avant l'importation ou au pays où a été réalisée la plus grande partie de la valeur ajoutée. De plus, le fait que les pays du Sud puissent créer des emplois grâce à l'exportation de vêtements ou d'autres produits est positif. D'ailleurs, en Europe, le respect des conditions de travail n'est certainement pas toujours garanti non plus. Concernant le travail des enfants plus particulièrement, l'abolition pure et simple n'est ni réaliste, ni la panacée. De fait, il est primordial d'agir à la racine car ne pas s'attaquer aux causes du travail de l'enfant peut entraîner de fâcheuses conséquences pour ce dernier ainsi que pour sa famille⁷⁸.

Dans ce cas, que peut faire le consommateur ? Les entreprises, voulant maximiser le profit tout en satisfaisant les consommateurs, font fabriquer les produits à des coûts les plus réduits possibles. Une personne, occupée à ramasser du cacao toute la journée pour que celui-ci soit transporté en Europe, peut gagner 2 euros par jour, alors que le président directeur général de cette même marque de chocolat très réputée qui utilisera ce cacao peut gagner jusqu'à 1.500.000 par an. En tant que consommateur, au lieu de consommer ce chocolat qui a été fabriqué au détriment de personnes ayant un salaire de misère, nous pouvons utiliser des produits du commerce équitable qui sont certifiés avoir été produits dans le respect des droits humains, que ce soit en ce qui concerne les conditions de travail, le travail des enfants ou les salaires. C'est ce que prône la campagne « *Made in Dignity* ». Par ailleurs, dans une certaine mesure, acheter moins équivaut à acheter mieux. Ainsi, donner une deuxième vie aux vêtements en donnant/achetant des vêtements de seconde main évite le gaspillage et les dépenses déraisonnables. Sur le site ecoconso.be notamment, l'internaute qui désire s'informer et donc s'instruire peut consulter six cahiers relatifs à l'agriculture biologique, la consommation solidaire ou encore l'énergie naturelle. Le premier cahier porte le nom de « *Choisir Made in Dignity*. »

Les multinationales sont de plus en plus puissantes, de plus en plus riches et ont les capacités de se préoccuper du travail des enfants et des droits humains ; malheureusement, peu d'entre elles intègrent ces questions dans leurs priorités. Elles ne changeront pas leur politique spontanément et ne travailleront pas avec des coopératives sur un prix équitable. C'est pourquoi, elles doivent être contraintes à changer leur politique. Si les consommateurs se tournent massivement vers les produits de commerce équitable et se détournent des produits « non certifiés conforme aux droits humains », à long terme les entreprises multinationales vont réaliser qu'elles doivent changer leurs

⁷⁸ SYMBIOSES, « Portez-vous des vêtements propres », 2002 + voir l'outil pédagogique de DEI sur le travail des enfants.





politiques, les conditions de travail des employés des pays en voie de développement,... Exercer son pouvoir de consommateur en revendiquant l'importance des droits humains et en participant, par exemple, à des *mailing lists*⁷⁹ permet de faire pression sur les grandes entreprises. En tant que consommateur/citoyen ce n'est pas facile de changer ses habitudes et de se tourner vers des produits que l'on ne connaît pas ou peu. De plus, rien ne peut changer du jour au lendemain. Mais ce n'est que si chacun fait « l'effort minimum » que l'on peut espérer un changement. Les gouvernements devraient aussi mettre l'accent sur les produits issus du commerce équitable, davantage sensibiliser les populations.

Une autre possibilité est d'agir sur le terrain pour que les gouvernements, avec l'aide d'associations et d'ONG, fassent changer les mentalités et les pratiques dans les pays en voie de développement, que ce soit en ce qui concerne le travail des enfants, l'importance de l'éducation ou le respect des normes concernant les droits humains. De plus, il serait nécessaire que ces associations et ONG organisent des campagnes au sein-même des entreprises et sensibilisent les parents sur la dangerosité du travail des enfants et sur l'importance de l'éducation. Ces traditions sont très souvent ancrées dans les mentalités et ne peuvent changer spontanément. Les changements viendront d'un renforcement des sanctions et d'une augmentation des contrôles au sein des entreprises.

⁷⁹ SYMBIOSES, « Portez-vous des vêtements propres », 2002.





V. BILAN ET PERSPECTIVES D'AVENIR

En conclusion, le travail des enfants et les pratiques non conformes aux droits humains de la part des entreprises multinationales constituent une problématique qui existe depuis longtemps, qui est liée à de nombreux facteurs et par rapport auxquelles il n'existe pas de solution immédiate, parfaite et certaine dans les résultats. Comme nous l'avons vu, certaines solutions qui semblent *a priori* adéquates peuvent s'avérer néfastes. Mais ce sont des problèmes que l'on peut résoudre en s'armant de patience et de volonté, en favorisant le dialogue, les contrôles, les campagnes et en agissant sur le terrain mais également à distance, en recueillant l'avis des travailleurs, des consommateurs et des dirigeants. Nous devons travailler pour qu'un jour tous les parents aient un salaire suffisant et ne doivent pas pousser leurs enfants au travail, que les enfants n'aient plus l'obligation de travailler pour leur subsistance et celle de leur famille mais la possibilité d'étudier, que les dirigeants d'entreprises ne recourent plus à des violations des droits fondamentaux pour maximiser leur profit, que le cacao contenu dans le chocolat ne soit pas été ramassé par une personne gagnant 2 euros par jour, que la carte *sim* de nos téléphones portables ne soit pas été fabriquée par un enfant de 5 ans travaillant dans une usine et si la veste qu'il porte n'ait pas été confectionnée par une mère de famille obligée de laisser ses enfants livrés à eux même...

Pour conclure, il nous semble bon de résumer brièvement le rapport du BIT sur les progrès mondiaux dans le monde de 2000 à 2012⁸⁰. Il y a eu un avancement considérable dans le domaine du travail des enfants. Cela est dû à des efforts à l'échelle internationale notamment de la part des gouvernements et de l'OIT (les Conventions n°182 et 138 sont particulièrement importantes).

La stratégie politique mondiale élaborée dans les plans d'action de l'OIT semble porter des fruits. Accorder une place de choix notamment à l'éducation, à la législation relative à l'âge minimum d'accès à l'emploi, à la protection sociale et au développement des capacités, ainsi qu'allier les niveaux local et intercommunautaire, semble constituer de bons moyens d'améliorer les conditions de travail des enfants. Se concentrer sur l'agriculture mais surveiller aussi les autres secteurs où l'on retrouve des travailleurs enfants (par exemple l'économie informelle) s'avère également nécessaire.

⁸⁰ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, « Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants. Estimations et tendances mondiales du travail des enfants 2000-2012 », septembre 2013.





Enfin, il est primordial de continuer à échanger les informations et les conclusions des recherches et études.

Cependant, la progression est trop lente. L'année 2016 a été fixée comme date de l'éradication des pires formes de travail des enfants mais, à ce rythme, le délai a peu de chance d'être respecté.

Cet outil pédagogique ne prétend pas être exhaustif. Les informations dont on dispose sont à la fois nombreuses et insuffisantes, et le secteur des entreprises est complexe : il est caractérisé par de multiples facettes et subdivisions. Nous avons néanmoins cherché à sensibiliser le lecteur aux questions principales liées aux obligations des entreprises envers les droits de l'Homme et, par extension, les droits de l'enfant.





Fiche pédagogique

Objectifs	<ul style="list-style-type: none">• Sensibiliser le public sur la politique des entreprises en matière des droits de l'Homme• Amener à une réflexion sur le fond du problème de l'exploitation d'enfants en entreprises• Responsabiliser les citoyens, leur faire découvrir l' « envers du décor » sans toutefois stigmatiser certaines entreprises, les faire (ré-)agir• Comprendre le rôle des États et des ONG dans le processus
Groupe-cible	Le citoyen qui s'inquiète de questions liées à la consommation constitue la catégorie principalement visée par cet outil pédagogique. Dans une moindre mesure, DEI s'adresse aux syndicats
Méthode	<ul style="list-style-type: none">• Liste de questions pour avoir un aperçu de ce que les gens savent déjà sur le secteur des entreprises et les droits humains• Débat en groupes restreints autour de la problématique (par exemple, quelle serait la solution la plus adéquate : autorégulation ou conventions légales internationales ?)• Jeu de rôles sur base du scénario en annexe (une personne joue le rôle du travailleur, une autre celui du délégué syndical, quelqu'un se met à la place d'un employeur, etc.)• Documentaire
Matériels	<ul style="list-style-type: none">• La Convention des Droits de l'Enfant• Rétroprojecteur• Tableau, marqueurs, feuilles
Préparation	<ul style="list-style-type: none">• Lire la fiche pédagogique réalisée par DEI





	<ul style="list-style-type: none">• Prendre connaissance de l'Observation Générale n°16 du Comité des Droits de l'Enfant
Déroulement	<p>L'animateur expose le sujet et explique le déroulement de la séance. Il interpelle le public en demandant si ce dernier a déjà des connaissances en droits de l'Homme / enfant en entreprises. Ensuite, il montre le film de la Human Rights Watch « <i>Made in the USA : Child Labor & Tobacco</i> » (cf. bibliographie) si le public maîtrise l'anglais. Enfin, il définit quelques termes-clés, tels que le code de conduite ou le salaire minimum vital.</p> <ol style="list-style-type: none">1) L'objectif est de sensibiliser le public-cible au fait que les entreprises ont une responsabilité sociale envers les enfants et se doivent de respecter les droits de ces derniers. Il s'agit également de familiariser le public aux pratiques au sein des entreprises (dans quelle mesure celles-ci violent parfois les droits humains, etc.)2) Par petit groupe, les animés partagent leur opinion. En tant que consommateurs, ils font aussi part de ce qu'ils pensent pouvoir personnellement et concrètement faire pour améliorer la situation actuelle (soutenir le commerce équitable ? être vigilant envers les grandes marques ?...). Un travail d'empathie notamment (se mettre à la place des enfants exploités) peut se révéler utile voire nécessaire. Les discussions peuvent s'étendre et porter sur les entreprises étrangères : présentent-elles des similitudes avec les firmes belges ? Est-ce qu'une approche « globale » serait possible ?3) L'idée est de laisser les animés guider en grande partie le débat, même s'il est primordial de faire en sorte que les questions-réponses, les jeux, ... poussent les animés à mener toutes sortes d'actions en faveur des droits de l'Homme dans leur vie quotidienne
Suivi	Aucun en particulier





Bibliographie :

- * ACHACT, « Made in Bangladesh. Est-ce là le prix de nos T-shirts ? », avril 2014 ;
- * ACHACT, « Que font marques et distributeurs pour garantir un salaire vital à ceux et celles qui fabriquent leurs vêtements ? Enquête sur 55 entreprises d'habillement présentes sur le marché belge ? », 2014 ;
- * ACODEV, « Les notions de développement et coopération au développement » : <http://www.acodev.be/la-cooperation-au-developpement/de-quoi-sagit-il>, 2014 ;
- * ASSOCIATION SHERPA, « Des droits pour tous, des règles pour les multinationales », septembre 2010 ;
- * BANK INFORMATION CENTER, « The Need for Child Rights Impact Assessments at the World Bank », 14 juin 2014 ;
- * BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, « Combattre le travail des enfants : manuel à l'usage des inspecteurs du travail » : http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2620/lang--fr/index.htm, 2003 ;
- * BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, « Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants. Estimations et tendances mondiales du travail des enfants 2000-2012 » : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_221515.pdf, septembre 2013 ;
- * CHILDREN'S RIGHTS AND BUSINESS PRINCIPLES : <http://childrenandbusiness.org/>
- * CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, « Road Map to a Living Wage » : <http://www.cleanclothes.org/livingwage/road-map-to-a-living-wage>, 2 juillet 2013 ;
- * COMITÉ DES DROITS DE L'ENFANT, « Observation générale n°16 sur l'obligation des États en ce qui concerne l'impact du secteur des entreprises sur les droits des enfants » : <http://ork.lu/index.php/fr/droit-enfant-fr/comite-des-droits-de-l-enfant/195-observation-generale-no-16-2013-sur-les-obligations-des-etats-concernant-les-incidences-du-secteur-des-entreprises-sur-les-droits-de-l-enfant>, CRC/C/GC/16, 15 mars 2013 ;
- * COMMISSION EUROPÉENNE, « Mon entreprise et les droits de l'homme. Un guide sur les droits de l'homme à l'attention des petites et moyennes entreprises » : http://ec.europa.eu/entreprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_fr.pdf, 2012 ;
- * CONSEIL DES BARREAUX EUROPEENS (CCBE), « La responsabilité sociale des entreprises et le rôle de la profession européenne » : http://www.ccbe.eu/fileadmin/user_upload/NTCdocument/FR_CSR_guidelinespd2_1221057092.pdf, juin 2008 ;
- * COOPÉRATION TECHNIQUE BELGE, « Max Havelaar (FLO) » : <http://www.befair.be/fr/content/max-havelaar-flo>, 2012 ;
- * DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS, « UN CRC / ICJ International Seminar 'The rights of the child, the business sector and the international legal framework'. National Action Plans on Business and Human Rights: An opportunity to support the CRC? », Genève, 14 juin 2014 ;
- * ÉCOCONSO. Du conseil à l'action, « Cahier 1. Choisir Made in Dignity » : http://www.ecoconso.be/IMG/pdf/choisir_made_in_dignity.pdf ;
- * K. DREW, W. QUAEVLIEG, V. SANDJOJO, COLRYT, JBC, SOLVAY, Séminaire sur « Les droits de l'Homme : un défi particulier pour les entreprises », 4 février 2014, S.P.F. économie ;





- * ECONOMIC TIMES, THE, « India's Textile Hub Tirupur Less Likely to Witness a Garment Factory Collapse like Bangladesh » : http://articles.economictimes.indiatimes.com/2013-06-09/news/39834868_1_tirupur-exporters-association-garment-factory-collapse-bangladesh, 9 juin 2013 ;
- * FAIRTRADE BELGIUM : <http://fairtradebelgium.be/fr> ;
- * FAIRTRADE CENTER, « Nous achetons – qui paye ? Comment et pourquoi des entreprises occidentales font-elles produire leurs vêtements et chaussures dans les pays du Sud ? », 2003 ;
- * FAIRTRADE DEUTSCHLAND, « Fairtrade-Bananen aus Bio-Anbau in Peru » : <http://www.youtube.com/watch?v=w2sMUHqJ0CM>, 2014 ;
- * FAIRTRADE INTERNATIONAL, « Child Labour » : <http://www.fairtrade.net/child-labour.html>, 2014 ;
- * FAIRTRADE INTERNATIONAL, « Fairtrade Seeks to Unlock the Power of Local Leadership as an Important Key to Eliminating Child Labour » : <http://www.fairtrade.net/single-view+M5f7d96e7d81.html>, 5 mars 2014 ;
- * FAIRTRADE INTERNATIONAL, « Fairtrade Farmers Gear Up to Address Child Labour » : <http://www.fairtrade.net/single-view+M5f5ce14e33f.html>, 11 juin 2014 ;
- * GLOBAL CSR, BBI International, « Mon entreprise et les droits de l'Homme : un guide sur les droits de l'Homme à l'attention des petites et moyennes entreprises » : http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_fr.pdf, 2012 ;
- * HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME, « Convention relative aux droits de l'enfant » (adoption : 20 novembre 1989 – entrée en vigueur : 2 septembre 1990) : <http://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/crc.aspx> ;
- * HUMAN RIGHTS WATCH, « Made in the USA : Child Labor & Tobacco » : <http://mm.hrw.org/content/made-usa-child-labor-tobacco>, 13 mai 2014 ;
- * HUMAN RIGHTS WATCH, « Tobacco's Hidden Children. Hazardous Child Labor in United States Tobacco Farming » : http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/us0514_UploadNew.pdf, 2014 ;
- * INFOLABEL. Guide des labels pour une consommation responsable, « Fairtrade Max Havelaar » : http://www.infolabel.be/label/korte_fiche/14/ ;
- * INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS, « International Seminar. The Rights of the Child, the Business Sector and the International Legal Framework » : <http://icj.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2014/07/ICJ-Seminar-on-Business-and-Childrens-Rights-June-141.pdf>, Genève, 14 juin 2014 ;
- * INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS, « Needs and Options for a New International Instrument in the Field of Business and Human Rights », juin 2014 ;
- * INTERNATIONAL PROGRAMME ON THE ELIMINATION OF CHILD LABOUR, « Facts and Figures », 2013 ;
- * « Introduction to General Comment No. 16. Government Obligations regarding Children's Rights and the Business Sector : a Challenge for Collaboration », 14 juin 2014 ;
- * LA LIBRE, « Max Havelaar change de nom pour Fairtrade Belgium » : <http://www.lalibre.be/economie/actualite/max-havelaar-change-de-nom-pour-fairtrade-belgium-53ff41d5357030e6103b9ad0>, 28 août 2014 ;





- * LE MONDE DIPLOMATIQUE, « Max Havelaar ou les ambiguïtés du commerce équitable » : <http://www.monde-diplomatique.fr/2007/09/JACQUIAU/15101>, septembre 2007 ;
- * LISMOND A., « Ikea et les conditions de travail dans le sud », C.S.C.E., numéro 58 ;
- * LOI RELATIVE À LA COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT : http://diplomatie.belgium.be/fr/binaries/loi_cooperation_au_developpement_19_mars_2013_tcm313-221450.pdf, 19 mars 2013 ;
- * MAPLECROFT, « Child Labour Index 2012 » : https://maplecroft.com/about/news/child_labour_2012.html, 2012 ;
- * NATIONS UNIES, « La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme » : http://www.ohchr.org/documents/publications/hr_pub_12_2_fr.pdf, janvier 2013 ;
- * NATIONS UNIES, « Observation générale n°16 sur les obligations des États concernant les incidences du secteur des entreprises sur les droits des enfants » : http://www.unicef.org/csr/css/crc.c.gc.16._french.pdf, 2013 ;
- * NGO GROUP FOR THE CRC, « Observations générales du Comité des Droits de l'Enfant. Informations pour les ONG » : <http://www.childrightsconnect.org/wp-content/uploads/2013/10/Fact-sheet-CRC-GC-FR.pdf>, 2013 ;
- * OMBUDS-COMITÉ POUR LES DROITS DE L'ENFANT, « Observation Générale n°16 (2013) sur les obligations des États concernant les incidences du secteur des entreprises sur les droits de l'enfant » : <http://ork.lu/index.php/fr/droit-enfant-fr/comite-des-droits-de-l-enfant/195-observation-generale-no-16-2013-sur-les-obligations-des-etats-concernant-les-incidences-du-secteur-des-entreprises-sur-les-droits-de-l-enfant>;
- * OXFAM MAGASINS DU MONDE, « Les multinationales face à leurs responsabilités sociétales » : <http://www.oxfammagasinsdumonde.be/etude/etude-les-multinationales-face-a-leurs-responsabilites-societales/>, décembre 2009 ;
- * OXFAM-SOLIDARITÉ, « Campagnes. Action urgente Campagne Vêtements Propres » : <http://www.oxfamsol.be/fr/Action-urgente-Campagne-Vetements.html>, 13 décembre 2007 ;
- * OXFAM-SOLIDARITÉ, « Partenariat Sud. Vêtements propres, pour de meilleures conditions de travail » : <http://www.oxfamsol.be/fr/Vetements-propres-pour-de.html>, 6 avril 2007 ;
- * ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUES, « Responsabilité des entreprises. Initiatives privées et objectifs publics » : <http://www.oecd.org/fr/daf/inv/responsabilitedesentreprises/35316082.pdf>, 2001 ;
- * ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi » (adoption : 26 juin 1973 – entrée en vigueur : 19 juin 1976) : http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C138;
- * ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Convention n°182 sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (adoption : 17 juin 1999 – entrée en vigueur : 19 novembre 2000) » : http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182;
- * ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Stratégies et priorités de l'IPEC pour lutter contre le travail des enfants et ses besoins de ressources » : http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_23477/lang--fr/index.htm, octobre 2013 ;





- * ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, « Qu'est-ce le travail des enfants ? », 2012 : <http://ilo.org/ipecc/facts/lang--fr/index.htm>;
- * SAVE THE CHILDREN, « An Introduction : Children's Rights & Business Principles », 2014;
- * SYMBIOSES. Le magazine de l'Éducation relative à l'Environnement (ErE), « Trucs pratiques. Portez-vous des vêtements propres ? La face cachée... » : <http://www.symbioses.be/pdf/54/Sy54-6-trucprat.pdf>, symbioses n°54, printemps 2002 ;
- * THE DAILY SHOW, « Nicoteens » : <http://thedailyshow.cc.com/videos/l0fvyd/nicoteens>, 2014 ;
- * UNICEF, « Children are everyone's business : Workbook 2.0. A guide for integrating children's rights into policies, impact assessments and sustainability reporting », août 2014 ;
- * UNICEF, « Children's rights in sustainability reporting. A guide for incorporating children's rights into GRI-based reporting », septembre 2014 ;
- * UNICEF et al., « Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant », 2012 : http://www.unicef.fr/userfiles/file/Principes-directeurs_droits-enfant_entreprises.pdf ;
- * UNITED NATIONS Human Rights Office of the High Commissioner, « Frequently Asked Questions about the Guiding Principles on Business and Human Rights », New York & Genève, 2014 : http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf





ANNEXES 1

Références complémentaires pour aborder le sujet avec les enfants :

*Document d'Unicef. Le travail des enfants expliqué aux enfants :
http://www.unicef.be/kids/IMG/pdf/le_travail_des_enfants-unicef.pdf

*Le jeu conçu par achACT « Non merci Saint-Nicolas » permet de sensibiliser les enfants à partir de 10 ans. Il consiste à se mettre à la place de Li-Yan, 16 ans, travailleuse dans une usine de jouets et à tenter de faire respecter ses droits. Les grandes firmes vendeuses de jouets, qui imposent aux producteurs des délais de livraison trop brefs et n'octroient aucune indemnité, sont dénoncées de façon ludique. Les cases vertes se rapportent aux salaires et les rouges aux droits à acquérir, tandis que le cercle central sert d'espace de négociation.

*Campagne « Ma classe en fait un Max » de Fairtrade Belgium → Concours entre classes pour déterminer la classe francophone la plus équitable de 2014/15. Les enseignants peuvent inscrire leurs classes. L'action a débuté lors de la semaine du Commerce et se terminera le 31 mars. Les enseignants doivent utiliser les fiches éducatives élaborées par *Fairtrade Belgium* (cf. site) dans lesquelles ils sont informés notamment de l'objectif et de la mission de telle fiche. Il y a également des histoires d'impact en annexe, des jeux de rôles (paysan, femme, enfant) et des jeux consistant à collectionner les labels, faire une course de charrette au supermarché, etc. Il s'agit surtout de relever 3 défis, à savoir collectionner les labels *Fairtrade* pour créer un poster; faire une recette avec des ingrédients issus du commerce équitable ; devenir de vrais « superhéros *Fairtrade* », c'est-à-dire que les enfants sont considérés comme des ambassadeurs et doivent informer les autres sur le commerce équitable en organisant une action équitable (par exemple, un drink équitable après un cours de sport)





Questionnaire : testez vos connaissances sur les droits des ouvriers qui produisent des marchandises pour le marché occidental ! (QCM + questions ouvertes)

1. Qu'entend-on par 'travail des enfants' ?

2. Que signifie 'travail décent' ?

3. Pourquoi croyez-vous qu'on choisit d'employer un enfant plutôt qu'un adulte ?

4. Combien d'enfants travaillent à l'échelle mondiale ?

O 168 millions O 246 millions O 197 millions

5. Combien d'enfants au total effectuent un travail jugé dangereux ?

O 171 millions O 85 millions O 92 millions

6. Quels sont les régions du monde les plus touchées par le phénomène du travail des enfants ?

O l'Afrique subsaharienne O la zone Asie-Pacifique O l'Amérique latine

7. Quel est le secteur où l'on retrouve le nombre le plus important d'enfants qui travaillent ?

O l'économie informelle O l'industrie O l'agriculture

8. Les États dirigés par un régime totalitaire sont en tête de liste des pays les plus à risque en matière de travail des enfants.

O Vrai

O Faux : au contraire, on observe davantage de dérives au sein des pays dont le système politique est trop laxiste notamment parce qu'il n'existe pas une aussi grande garantie de responsabilisation des coupables

9. Les économies émergentes en pleine expansion sont exposées à des risques plus élevés de chaîne logistique.

O Vrai

O Faux

O Vrai, excepté pour les Philippines





10. Qu'est-ce que le salaire vital ? En quoi diffère-t-il du salaire minimum légal ?

11. En tant que superpuissance mondiale, les États-Unis ne sont que très peu concernés par la problématique du travail des enfants. Vrai ou faux ? Pourquoi ?

12. Quelles obligations les États doivent-ils remplir ? Quid des multinationales ?

13. Comment le consommateur lambda peut-il concrètement apporter son aide ? Est-ce que consommer uniquement européen est une solution ?

Résultats du test : Tout est dans le texte 😊

Jeu de rôles

Rôles :

- 4 travailleurs
- 2 délégués syndicaux
- 2 employeurs (propriétaires d'usines, fournisseurs)
- 2 agents de multinationales

Scénario :

Des travailleurs décident de protester pour obtenir une hausse de salaire. Ils ont à leurs côtés une organisation syndicale mais ils doivent convaincre leurs employeurs ainsi que les responsables de grandes firmes. À eux de trouver les bons arguments et de répondre à ceux de leurs adversaires. Les animés se doivent de bien se répartir les rôles et de construire une conversation vivante et pertinente. L'objectif de ce jeu de rôle est avant tout de rendre le public-cible plus empathique et engagé.



Découvrez nos autres outils pédagogiques :

2008

- La détention des enfants étrangers en centres fermés (*avec l'UNICEF)
- Histoire de la Convention internationale des droits de l'enfant
- Principes généraux de la Convention internationale des droits de l'enfant
- Contenu de la Convention internationale des droits de l'enfant
- Applicabilité de la Convention internationale des droits de l'enfant
- Mécanismes de contrôle des traités
- Le Comité des droits de l'enfant
- Les châtiments corporels
- Le travail des enfants
- La Convention internationale des droits de l'enfant et la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant
- Les Ombudsmans pour enfants

2009

- Images de l'enfant
- Le droit de l'enfant à une nationalité
- Audition de l'enfant en justice
- Protection des droits de l'enfant par la Cour européenne de droits de l'homme
- Les droits de l'enfant en Europe
- Accès des enfants à la justice
- Les différentes conceptions des droits de l'enfant
- La traite des êtres humains
- Les modèles de la justice des mineurs
- Les principes généraux de la justice des mineurs

2010

- Les mineurs étrangers non accompagnés (MENA)
- Quelques principes fondamentaux relatifs à la justice juvénile
- La protection de la vie privée
- Les Objectifs du millénaire pour le développement
- Les indicateurs en justice juvénile
- Les enfants victimes et témoins
- L'adoption
- Les mesures alternatives à la privation de liberté des mineurs en conflit avec la loi
- Les enfants dans les conflits armés
- L'âge minimum de responsabilité pénale

2011

- Les droits des enfants porteurs de handicap
- Le mécanisme de plaintes en cas de violations des droits de l'enfant
- L'enfant migrant et ses droits
- Le droit à la participation des enfants

2011

- Les lignes directrices du Conseil de l'Europe sur une justice adaptée aux enfants
- Prisons, IPPJ, centres fermés : des milieux propices au droit à l'«éducation» ?
- Les droits des jeunes placés en Institution Publique de Protection de la Jeunesse
- Le procès d'un enfant
- Les mutilations génitales féminines
- Le droit à la liberté d'expression des enfants

2012

- La torture et les peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants
- L'enlèvement international d'enfant
- Les violences sexuelles
- Le droit à l'aide sociale des mineurs en six questions
- Le droit de l'enfant à l'image
- Les différentes images de l'enfant dans les médias
- Les droits du patient mineur d'âge
- L'Union européenne et les droits de l'enfant
- Le droit à la vie familiale
- Les droits de l'enfant dans la coopération au développement

2013

- Les mécanismes de contrôle des droits fondamentaux dans la pratique
- Le droit de l'enfant à l'image et les médias
- Les offres restauratrices prioritaires aux mesures de privation de liberté: la concertation restauratrice en groupe et la Médiation
- Le droit de l'enfant à l'éducation
- Mariages d'enfants
- Banque de données des films utilisables dans une perspective pédagogique
- Les enfants face à la peine de mort
- Le trafic d'enfants
- Le droit au jeu
- Le rôle des ONG dans la mise en œuvre de la Convention relative aux droits de l'enfant

2014

- Les entreprises et les droits de l'enfant
- Le droit de l'enfant de connaître ses origines
- Le droit de l'enfant à sa langue et sa culture
- Les droits de l'enfant dans le cadre du placement
- L'intérêt supérieur de l'enfant
- Ouvrage : « *Les droits de l'enfant en question* »
- Centre de documentation

Tous nos outils pédagogiques sont téléchargeables gratuitement via notre site : www.defensedesenfants.be
Vous pouvez également commander la version papier en envoyant un email à : info@defensedesenfants.be



DEI-BELGIQUE

**Rue du Marché aux Poulets , 30
1000 Bruxelles, Belgique**

Tél: + 32 (0) 2 203 79 08

Mail: info@defensedesenfants.be

www.defensedesenfants.be