



Photo: ©
UNICEF/Fauzan

ORIENTATION SUR LES DROITS DE L'ENFANT POUR LES ACTEURS DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT EN AVAL

4 DÉCEMBER 2020

AVANT-PROPOS

Dans le secteur de l'huile de palme, les normes de certification durable ont joué un rôle clé dans le renforcement de diverses initiatives visant à soutenir et à protéger les enfants, mais des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir qu'ils ne sont pas privés de leurs droits. La recherche a montré que les enfants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales peuvent être affectés de nombreuses façons, notamment par le travail des enfants et d'autres formes d'exploitation, par un accès limité à une éducation de qualité et abordable, à des aliments nutritifs, à des soins de santé et à l'absence d'environnements de vie sains, y compris une eau, un assainissement et une hygiène adéquats.

Avec l'épidémie de COVID-19 et ses répercussions considérables, on craint que ces problèmes ne s'aggravent. Par conséquent, il est crucial de s'assurer que les droits de l'enfant sont bien intégrés dans ses pratiques et systèmes qui répondent non seulement aux préoccupations de longue date dans le secteur de l'huile de palme, mais aussi à celles qui pourraient survenir à la suite de la pandémie.

Afin de renforcer la protection des droits de l'enfant et d'améliorer la conformité aux normes de certification de la RSPO, la RSPO, avec le soutien du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), a commandé l'élaboration de quatre documents d'orientation pour les principales parties prenantes de l'huile de palme suivantes : les producteurs d'huile de palme, les auditeurs et les organismes de certification, les petits producteurs et les gestionnaires de groupe et les acteurs de la chaîne d'approvisionnement en aval.¹

Ces documents d'orientation visent à traiter les risques de longue date, tels que le travail des enfants et le travail forcé et les pressions supplémentaires exercées sur les problèmes préexistants pendant la pandémie tels que la protection limitée de la maternité, les faibles taux d'allaitement, le manque de services de garde d'enfants et la mauvaise santé et nutrition des mères, en particulier dans le cadre des plantations, qui pourraient compromettre davantage la santé et le développement des enfants.

Avec ces documents d'orientation, la RSPO vise à améliorer les connaissances et le renforcement des capacités parmi les membres et les parties prenantes, et à encourager l'engagement et la collaboration avec les travailleurs et les communautés environnantes pour atténuer les impacts négatifs potentiels sur les enfants dans le secteur de l'huile de palme. Avec l'UNICEF, nous espérons que les enfants grandiront dans un environnement positif qui leur permettra d'atteindre leur plein potentiel.

REMERCIEMENTS

La RSPO souhaite remercier tous les individus, entreprises et organisations qui ont participé aux consultations qui ont fait partie du processus de développement des quatre documents d'orientation sur les droits de l'enfant. Nos remerciements vont tout particulièrement à Accreditation Services International (ASI), Agropalma, PT Austindo Nusantara Jaya, Benso Oil Palm Plantation (BOPP), Bumitama Agri Ltd, Bunge Loders Croklaan, Cargill Malaysia, COLANDEF, Grupo Palmas, Mars, Inc, Natural Habitats, Palmas Aceiteras de Honduras (HONDUPALMA), Partners of the Americas, Pepsico, Inc, Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA), Rich Products Corp, PT Socfin Indonesia (Socfindo), Solidaridad Ghana, Yayasan Setara Jambi et Wild Asia, qui ont pris le temps de s'entretenir avec notre équipe de développement des orientations et ont apporté des suggestions précieuses et constructives aux orientations. Nous remercions tout particulièrement l'équipe de développement des orientations du Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility (CCR CSR) et de Proforest qui ont coordonné la rédaction, la consultation publique et la finalisation de ces documents d'orientation. Enfin, nous tenons à remercier le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) pour avoir partagé les coûts de ce travail et apporté des contributions substantielles au texte.

¹ Tous les documents d'orientation ont été élaborés par le Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility (CCR CSR) et Proforest.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	1
REMERCIEMENTS	1
1. INTRODUCTION : LES DROITS DE L'ENFANT DANS LE CONTEXTE DE LA PRODUCTION D'HUILE DE PALME	3
1.1 Quels sont les droits de l'enfant ?	3
1.2 L'impact du secteur de l'huile de palme sur les enfants	3
1.3 À qui s'adresse ce guide et comment l'utiliser ?	5
2 PRINCIPES DIRECTEURS.....	6
3 LE RÔLE DES ACTEURS EN AVAL POUR PROTÉGER LES DROITS DES ENFANTS DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DE HUILE DE PALME.....	8
3.1 S'assurer que tout le personnel clé de l'entreprise est conscient des droits de l'enfant et comprend comment les entreprises d'huile de palme peuvent avoir un impact sur les enfants et les droits de l'enfant.....	9
3.2 Disposer d'un système efficace de gestion de la chaîne d'approvisionnement qui permet à l'entreprise de répercuter les normes RSPO sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement .	11
3.3 Établir un lien entre les attentes de l'entreprise en matière de normes de travail et d'environnement et les décisions commerciales	12
3.4 Considérer en permanence l'impact de la production d'huile de palme sur les travailleurs les plus vulnérables et leurs familles.	12
3.5 Dire NON au travail des enfants, y compris les pires formes de travail des enfants, et prendre des mesures proactives pour lutter contre le travail des enfants dans le secteur de l'huile de palme, notamment en adoptant des systèmes efficaces de prévention et de remédiation du travail des enfants	13
3.6 Avoir des pratiques de tarification et d'achat équitables qui permettent aux travailleurs de recevoir un salaire décent et qui n'obligent pas les enfants à participer à la production d'huile de palme ou à d'autres travaux.....	15
3.7 Veiller à ce que les travailleurs et les familles aient leur mot à dire et que celui-ci contribue aux processus décisionnels des entreprises.....	16
3.8 Dépasser l'état d'esprit de conformité et essayer de soutenir davantage les enfants, les jeunes travailleurs, les parents travailleurs et leurs familles	17
4 MESURES AU NIVEAU DE L'ACHETEUR	20
4.1 Mesures du processus	20
4.2 Mesure des résultats	23
RÉFÉRENCES	30

1. INTRODUCTION : LES DROITS DE L'ENFANT DANS LE CONTEXTE DE LA PRODUCTION D'HUILE DE PALME

1.1 Quels sont les droits de l'enfant ?

Tous les enfants ont droit à des garanties et à des soins spéciaux, y compris une protection juridique appropriée, avant et après la naissance. Les enfants ont le droit de survivre, de se développer, d'être entendus et de participer, de bénéficier de l'égalité des chances et de grandir dans un environnement protecteur et favorable (Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (CNUDE)).

La CNUDE définit un enfant comme "tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable". Les enfants et les jeunes jouissent des mêmes droits de l'homme généraux que les adultes, mais aussi de droits spécifiques qui reconnaissent leurs besoins particuliers dus à leur immaturité physique et mentale. La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant énonce les droits et libertés de base qui s'appliquent à tous les enfants sans discrimination. Selon les Nations Unies, tous les enfants ont le droit de survivre et de se développer, d'être protégés contre la violence, les abus et l'exploitation, de voir leurs opinions respectées et de voir les actions les concernant prises dans leur intérêt supérieur.

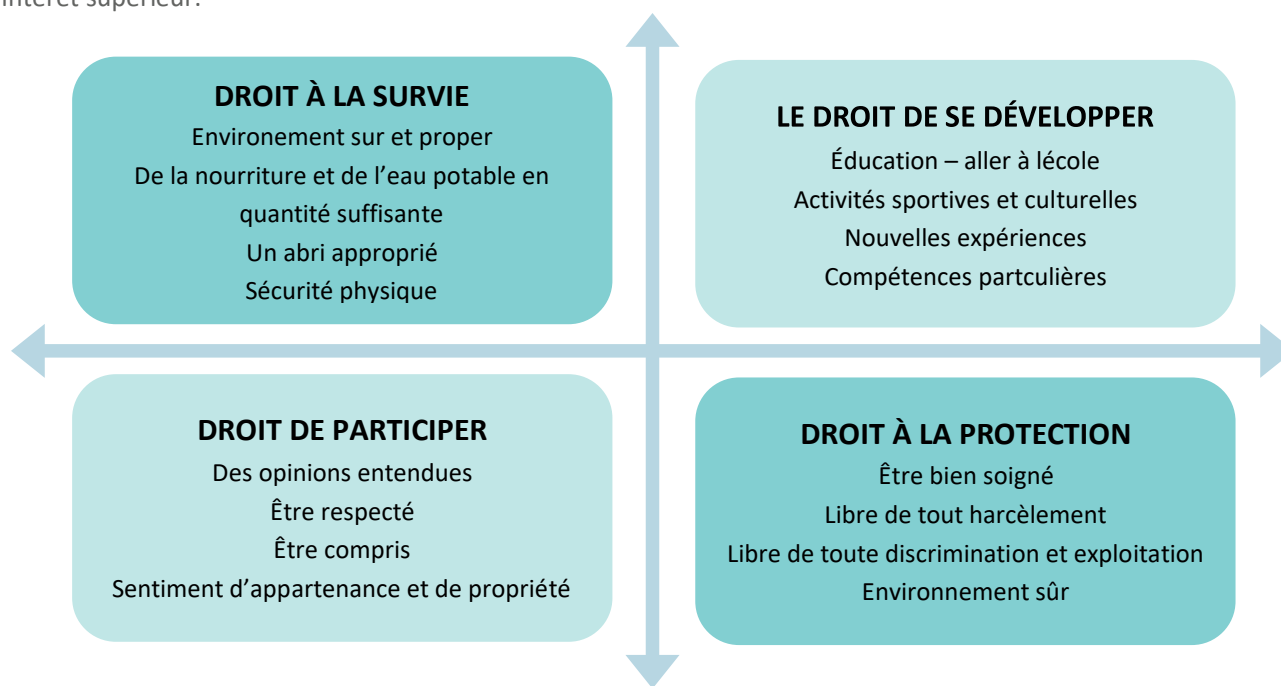


FIGURE 1: LES DROITS UNIVERSELS DE L'ENFANT TELS QU'ILS SONT DÉCRITS DANS LA CIDE

1.2 L'impact du secteur de l'huile de palme sur les enfants

Dans le secteur agricole, y compris l'huile de palme, de nombreux enfants restent insuffisamment protégés et ne peuvent pas jouir pleinement de leurs droits. Grâce à une recherche documentaire approfondie sur les rapports de différentes agences gouvernementales et non gouvernementales, un dossier de recherche² a été finalisé fin 2019, qui a rassemblé des informations sur l'impact des opérations d'huile de palme sur les droits des enfants et les causes profondes pertinentes. L'industrie de l'huile de palme affecte les enfants de nombreuses façons, notamment leur accès à une éducation de qualité et abordable, à une alimentation nutritive et à un

² Le [dossier de recherche](#) prend en compte les cinq principaux pays producteurs d'huile de palme : Indonésie, Malaisie, Thaïlande, Colombie et Nigéria pour établir les indicateurs clés, examiner le cadre législatif et comprendre la situation et la condition des travailleurs de l'huile de palme et de leurs enfants (RSPO, 2020).

environnement de vie sain, l'accès des enfants migrants à l'éducation, aux soins de santé, à la justice et à d'autres services sociaux clés, entre autres.

Malgré les efforts déployés par différents acteurs au fil des ans, les risques liés aux droits de l'enfant dans le paysage de l'huile de palme restent préoccupants, d'autant plus que la plupart des efforts déployés semblent sporadiques et que les taux de réussite semblent varier en fonction de différentes variables, telles que l'échelle de l'opération, la localisation, la culture de l'entreprise, le niveau d'engagement, le niveau de soutien technique fourni (par exemple, des conseils clairs sur la manière dont une entreprise peut aborder les questions relatives aux risques liés aux droits de l'enfant dans son activité), etc.

Un rapport intitulé "Palm Oil and Children in Indonesia", publié par l'UNICEF en 2016 a identifié sept domaines d'impact dans lesquels les activités du secteur de l'huile de palme affectent les droits des enfants, à savoir la protection de l'enfance, le travail des enfants, l'éducation, la protection de la maternité et l'allaitement, les soins aux enfants, la santé et la nutrition, l'eau, l'assainissement et l'hygiène (WASH).³ Bien que l'étude ait été menée en Indonésie, nous constatons que ces sept domaines d'impact peuvent être appliqués à l'industrie dans son ensemble.



Photo: © UNICEF/Fauzi

³ Le rapport est basé sur une recherche qualitative sur le secteur de l'huile de palme et les enfants en Indonésie. Les parties prenantes consultées comprenaient des dirigeants de plantations, des gestionnaires, des syndicats, des travailleurs de la santé, des enseignants, des prestataires de services de garde d'enfants, des enfants et leurs familles, des organisations de la société civile, des membres de la communauté, des acheteurs internationaux, des ministères, des institutions nationales des droits de l'homme, des organismes intergouvernementaux et des organismes multipartites. Cependant, l'étude d'impact de l'UNICEF étant basée sur la situation en Indonésie, il se peut qu'elle ne saisisse pas des questions qui pourraient être plus répandues dans d'autres pays.

1.3 À qui s'adresse ce guide et comment l'utiliser ?

Les documents d'orientation sur les droits de l'enfant ont été élaborés pour quatre groupes de parties prenantes différents : les producteurs d'huile de palme, les auditeurs et les organismes de certification, les petits producteurs et les gestionnaires de groupe et les acteurs de la chaîne d'approvisionnement en aval. Ces documents d'orientation visent à fournir des informations, des exemples et des recommandations pratiques aux différentes parties prenantes et aux praticiens pour renforcer les droits de l'enfant dans leurs propres opérations. Ils n'ajoutent pas de critères supplémentaires et ne présentent pas de nouvelles exigences ou de nouveaux processus de conformité au-delà des exigences existantes de la certification RSPO. Elles mettent plutôt l'accent sur les éléments actuels des exigences qui, lorsqu'ils sont correctement mis en œuvre, peuvent aborder et renforcer les droits de l'enfant dans la production d'huile de palme. Les directives servent à mettre en évidence ces éléments et à rendre les liens avec les droits de l'enfant plus visibles pour les utilisateurs des normes de certification RSPO.

En particulier, le Guide des droits de l'enfant pour les acteurs de la chaîne d'approvisionnement en aval est élaboré pour guider et soutenir les différents acteurs en aval de l'industrie de l'huile de palme (par exemple, les commerçants, les fabricants de biens de consommation et les détaillants) afin de renforcer la protection des droits de l'enfant au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Ce guide s'inspire des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des Principes et Critères de la RSPO pour la production durable d'huile de palme (P&C) de 2018 qui concernent les droits de l'enfant.

L'intention est de fournir un soutien adapté et d'agir comme un point d'entrée pour les interventions qui cherchent à minimiser les conséquences négatives potentielles et à améliorer les moyens de subsistance des enfants et des communautés dans lesquelles ils vivent. Nous espérons que les documents d'orientation pourront fournir des références utiles et servir de base à la formation et au renforcement des capacités des différentes parties prenantes travaillant dans le secteur de l'huile de palme afin de créer un impact positif sur les enfants.

2 PRINCIPES DIRECTEURS

Il est fortement recommandé d'appliquer les principes directeurs suivants lors du travail avec et pour les enfants, afin de garantir l'obtention des résultats positifs escomptés.

TABLEAU 1 : PRINCIPES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DE LA PRÉSENTE ORIENTATION

PRINCIPE	DESCRIPTION
Donner la priorité à l'intérêt supérieur de l'enfant	Dans toutes les actions ayant un impact sur les enfants, l'intérêt supérieur des enfants doit être le principe directeur. Cela signifie qu'au cours de tout processus décisionnel, la protection de l'enfant, la préservation de son bien-être et son droit de vivre et de grandir dans un environnement favorable à son développement mental et physique, sont prioritaires.
Ne pas nuire	Adoptez toujours une approche "do-no-harm" ("ne pas faire de mal") qui est ancrée dans l'intérêt supérieur de l'enfant. En d'autres termes, les mesures prises doivent tenir compte du contexte général et de leur impact négatif éventuel sur les enfants sur le plan social, financier ou environnemental. S'il y a une raison de croire que certaines actions ou certains programmes aggravent la situation des enfants, l'action ne doit pas être entreprise.
Viser la durabilité	Les étapes décrites dans ce guide visent à créer un système durable pour protéger les enfants et leurs familles des risques et des défis dans le cadre de l'huile de palme, plutôt qu'une solution rapide. En tant que tel, il est important que des ressources adéquates soient engagées et allouées pour mettre en œuvre de manière durable les changements systémiques requis. Un élément important de la durabilité est l'intégration des étapes et des processus requis dans les pratiques commerciales et les systèmes de gestion de base d'une entreprise. Il est donc crucial de chercher des moyens d'intégrer systématiquement toutes les étapes lors de la mise en œuvre de cette ligne directrice.
Viser une protection plus forte des droits	Il est important de toujours respecter les lois et règlements nationaux, provinciaux et locaux relatifs aux droits du travail et à la protection des droits de l'enfant. Lorsque la protection juridique au niveau national/provincial/local est absente ou faible, il est fortement recommandé de se référer aux lignes directrices, normes ou principes internationaux et/ou sectoriels relatifs aux meilleures pratiques tels que les principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme (UNGP) et les conventions fondamentales de l'OIT, afin d'identifier les mesures appropriées pour renforcer la protection.
Promouvoir la non-discrimination et l'égalité	Aucun groupe ne doit être discriminé ou exclu de certains avantages ou services en raison de son statut, de son sexe, de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son ethnie ou de son origine sociale. Cela signifie qu'aucun groupe de travailleurs (travailleurs sous contrat, travailleurs temporaires, travailleurs migrants, etc.) ne peut être exclu de la jouissance des droits fondamentaux uniquement en raison de son statut et avoir droit à un salaire égal pour un travail égal. Des actions positives devraient être prises pour corriger et prévenir tous les types de discrimination sur le lieu de travail et promouvoir l'égalité entre tous les

	travailleurs. Des mesures de protection ou de soutien supplémentaires peuvent être adoptées en réponse aux besoins de certains groupes particulièrement vulnérables tels que les jeunes travailleurs ⁴ , les femmes, les travailleurs migrants, etc. Ces politiques et mesures différenciées visant à améliorer l'égalité ne doivent pas être considérées comme discriminatoires.
Respecter le droit à l'information et à la participation	Pour que les individus puissent prendre des décisions éclairées sur ce qui est le mieux pour leur santé, leur bien-être et leur avenir, ils doivent recevoir toutes les informations disponibles sur les options qui s'offrent à eux, puis être autorisés à exprimer leur opinion sur tout changement qui les affectera directement. Cela vaut également pour les enfants, qui doivent pouvoir s'exprimer lorsque les activités de l'entreprise les concernent directement.
Obtenir le consentement informé	Au cours de toute action, il est souvent demandé aux enfants et à leur famille de donner leur consentement à certaines propositions. Le "consentement complet et informé" ne doit pas être pris à la légère. Voir quelques lignes directrices ci-dessous : <ul style="list-style-type: none"> ● Toute assistance fournie par qui que ce soit doit se faire sur la base du consentement complet et informé des enfants et de leurs parents ou tuteurs. ● Expliquer chaque action, politique et procédure pertinente d'une manière que les enfants et leurs parents/tuteurs peuvent comprendre et avant que les enfants et leurs parents/tuteurs ne soient invités à y consentir ou non. ● À certaines étapes de la procédure, il peut être nécessaire que les enfants et leurs parents/tuteurs donnent ce consentement par écrit. ● Si le prestataire de services ne peut pas communiquer avec les enfants et leurs parents/tuteurs dans une langue qu'ils comprennent, tous les efforts possibles doivent être faits pour obtenir l'aide d'un interprète pour la communication orale et écrite.
Respecter la confidentialité et le droit à la vie privée	Les données et les informations obtenues auprès des enfants et de leur famille ou qui leur sont liées ne doivent pas être divulguées sans qu'ils en soient informés et sans leur consentement informé. Lorsque vous traitez des informations et des communications relatives aux enfants, tenez toujours compte du droit des enfants et de leur famille à la confidentialité et à la vie privée.
Fonder les priorités et les mesures sur les besoins réels de la main-d'œuvre	Pour décider où commencer à apporter des améliorations, il faut d'abord évaluer soigneusement la situation et les besoins des travailleurs. Par exemple, les parents travailleurs migrants qui vivent avec leurs enfants ont des besoins très différents de ceux qui ont laissé derrière eux leurs familles les plus proches, et les travailleurs qui vivent sur la plantation peuvent avoir besoin de systèmes de soutien différents de ceux qui font quotidiennement la navette depuis leur domicile.
Couvrir toutes les étapes de la chaîne d'approvisionnement	Viser des chaînes d'approvisionnement transparentes et traçables jusqu'au niveau de la plantation ou de l'exploitation agricole pour garantir le respect et la protection des droits de l'enfant à tous les stades de la chaîne d'approvisionnement, sans se limiter aux fournisseurs directs.

⁴ La RSPO utilise indifféremment les termes jeunes et jeunes travailleurs dans ses documents. Sur la base de l'Annexe 1 des P&C de la RSPO et conformément à la C138 de l'OIT, un jeune ou un jeune travailleur est défini comme une personne âgée de plus de 15 ans, ou au-dessus de l'âge minimum d'embauche, mais moins de 18 ans. Ces travailleurs sont considérés comme des "enfants", même s'ils peuvent légalement exercer certains emplois.

3 LE RÔLE DES ACTEURS EN AVAL POUR PROTÉGER LES DROITS DES ENFANTS DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DE HUILE DE PALME

Le bien-être des enfants est l'affaire de tous et, sans exception, les acteurs en aval de la chaîne d'approvisionnement en huile de palme (par exemple, les fabricants de biens de consommation, les transformateurs, les négociants, les détaillants) ont un rôle à jouer dans la protection des droits des enfants à toutes les étapes de la production d'huile de palme. En particulier, lors de la promotion, du soutien et de la mise en œuvre des normes RSPO dans leurs chaînes d'approvisionnement, les acteurs en aval doivent agir pour protéger les droits des enfants et avoir un impact positif sur les enfants.

À ce titre, les acteurs en aval doivent prendre en compte les droits de l'enfant dans leur **engagement politique**, considérer leur impact sur les enfants dans **tous les schémas de risques, les évaluations et les activités de suivi** et inclure les enfants et les parents **en tant que groupe clé de parties prenantes**.

Ce chapitre décrit 8 étapes clés que les acteurs en aval peuvent suivre pour créer des impacts positifs sur les enfants (veuillez vous référer à l'encadré à droite).

Le chapitre 4 fournit une liste d'indicateurs de processus permettant de vérifier si les mesures de politique, de suivi, d'évaluation et de comptes rendus de l'entreprise prennent en compte les droits de l'enfant, ainsi qu'une liste détaillée d'indicateurs de résultats pouvant être appliqués pour mesurer l'impact sur les enfants au sein de la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise.

FAITS MARQUANTS

8 ÉTAPES CLÉS POUR LES ACTEURS EN AVAL DANS LA PROTECTION DES DROITS DE L'ENFANT DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DE L'HUILE DE PALME

1. S'assurer que tout le personnel clé de l'entreprise est conscient des droits de l'enfant et comprend comment les entreprises d'huile de palme peuvent avoir un impact sur les enfants et les droits de l'enfant.
2. Disposer d'un système de gestion de la chaîne d'approvisionnement efficace, qui permet à l'entreprise de répercuter les normes RSPO tout au long de la chaîne d'approvisionnement.
3. Relier les attentes de l'entreprise en matière de droits de l'homme, de normes de travail et de normes environnementales aux décisions commerciales.
4. Considérer en permanence l'impact de la production d'huile de palme sur les travailleurs les plus vulnérables et leurs familles.
5. Dites NON au travail des enfants, y compris les pires formes de travail des enfants et prenez des mesures proactives pour lutter contre le travail des enfants dans le secteur de l'huile de palme, y compris l'adoption de systèmes efficaces de prévention et de remédiation du travail des enfants.
6. Avoir des pratiques de tarification et d'achat équitables qui permettent aux travailleurs de recevoir un salaire décent et qui n'exigent pas que les enfants participent à la production d'huile de
7. Veiller à ce que les travailleurs et les familles aient une voix et qu'ils contribuent au processus de prise de décision de l'entreprise.
8. Aller au-delà de l'état d'esprit de conformité et viser à être plus solidaire envers les enfants, les jeunes travailleurs, les parents travailleurs et leurs familles

3.1 S'assurer que tout le personnel clé de l'entreprise est conscient des droits de l'enfant et comprend comment les entreprises d'huile de palme peuvent avoir un impact sur les enfants et les droits de l'enfant

Pour de nombreuses entreprises, les enfants constituent un groupe de parties prenantes prioritaire et les entreprises interagissent avec les enfants au quotidien, en tant que travailleurs, consommateurs et membres de la communauté. Par conséquent, il est crucial de s'assurer que tout le personnel clé de l'entreprise est conscient des principales questions concernant les enfants telles que les suivantes (UNICEF, 2014) :

- L'enfance est une période unique de développement rapide où le bien-être physique, mental et émotionnel peut être influencé de façon permanente, pour le meilleur ou pour le pire.
- Les événements courants affectent les enfants différemment et plus gravement que les adultes. Par exemple, si les enfants sont exposés à des polluants, ils absorbent un pourcentage plus élevé de toxines et sont moins capables d'expulser les substances nocives de leur corps. Ou encore, s'ils manquent une année d'école, ils risquent de ne jamais revenir pour terminer leurs études.
- Les enfants employés ou affectés par les entreprises sont souvent invisibles et non comptés. Ces enfants "invisibles" comprennent ceux qui sont employés de manière illicite dans la chaîne d'approvisionnement ou comme travailleurs domestiques, qui sont détenus par les services de sécurité, qui ne sont pas scolarisés ou qui sont laissés à la maison lorsque leurs parents émigrent pour travailler. Les enfants victimes de discrimination - comme les minorités ethniques, les filles et les enfants handicapés - sont particulièrement susceptibles d'être oubliés.
- Les enfants n'ont pas voix au chapitre. Ils n'ont pas le droit de voter ou de former des syndicats, ils ne possèdent pas d'actions dans les entreprises et n'assistent pas aux réunions annuelles des actionnaires. Ils ont rarement leur mot à dire dans les décisions prises par les communautés, même celles qui concernent des questions telles que les écoles et les terrains de jeux.
- Les enfants sont rarement, voire jamais, consultés. Pour s'assurer que les activités des entreprises n'auront pas d'effets négatifs sur les droits des enfants, les acteurs en aval doivent prendre des mesures pour garantir que les processus de consultation des parties prenantes prennent en compte les droits de l'enfant et, le cas échéant, ou si possible, que les enfants soient directement consultés.
- Que les droits des enfants sur le lieu de travail vont au-delà des questions de travail



Photo: © UNICEF/Fauzi



Photo: © UNICEF/Fauzi

Le secteur de l'huile de palme affecte les enfants directement et indirectement. Les jeunes travailleurs peuvent subir des effets néfastes directs en raison de conditions de travail dangereuses et les enfants des travailleurs agricoles sont souvent les premiers à ressentir l'impact négatif sur la santé et l'éducation si les parents ne reçoivent pas un salaire équitable. La figure ci-dessous résume les sept domaines d'impact de la production d'huile de palme sur les enfants (UNICEF, 2016 ; RSPO, 2020).



ZONE D'IMPACT 1 : PROTECTION DE L'ENFANCE

- Les différents risques de maltraitance des enfants (y compris les violences physiques, sexuelles et psychologiques, ainsi que la négligence) dans les milieux agricoles peuvent empêcher les enfants de jouir de leurs droits.
- L'absence d'identité légale, c'est-à-dire de certificat de naissance chez les enfants migrants entraîne un accès limité ou inexistant à l'éducation et aux soins de santé et augmente la probabilité du travail des enfants



ZONE D'IMPACT 2: LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LES JEUNES TRAVAILLEURS

- La frontière ténue entre "enfants travailleurs" et "enfants aidant les parents" peut conduire à des situations de travail des enfants. Les entreprises manquent de directives pratiques pour faire face au travail des enfants et soutenir les jeunes travailleurs.
- L'approche rigide et uniquement axée sur la conformité des entreprises en matière de travail des enfants ne permet pas de relever les défis liés aux enfants impliqués dans le secteur agricole.
- De multiples facteurs contribuent à l'apparition du travail des enfants, notamment l'absence de certificats de naissance et de services de garde d'enfants, la pression exercée sur les parents pour atteindre des objectifs quotidiens, etc.
- Les enfants d'immigrés sont les plus vulnérables au travail et à l'exploitation des enfants



ZONE D'IMPACT 3: EDUCATION

- Le faible accès à une éducation de qualité dans les zones rurales peut alimenter les cas de travail des enfants.
- La scolarité pourrait être perturbée pour les enfants des travailleurs migrants saisonniers.



ZONE D'IMPACT 4: DIRECTIVES SUR LES DROITS DE L'ENFANT A L'INTENTION DES ACTEURS DE LA

- Les droits de maternité peu suivis et l'exclusion de groupes entiers de la protection de la maternité peuvent nuire aux travailleuses enceintes et à leurs bébés.
- Exposition à des travaux dangereux.
- Des taux de rotation élevés en raison de l'incapacité des mères à reprendre le travail après l'accouchement.
- Incapacité d'allaiter à long terme.



DOMAINE D'IMPACT 5 : DE L'ACCUEIL DE L'ENFANT

- Dans de nombreux endroits, notamment dans les zones les moins développées, les services de garde d'enfants restent moins accessibles. Le coût représente un obstacle majeur à l'accès aux services de garde d'enfants.
- Le manque de services de garde d'enfants de qualité peut contribuer au travail des enfants.
- Peu de connaissances et d'orientations sur la manière de fournir un soutien de qualité en matière de garde d'enfants. Des programmes de garde d'enfants mal conçus peuvent avoir un effet plus négatif sur les personnes qui s'occupent des enfants
- l'absence d'aide à la garde d'enfants est un obstacle à l'entrée des femmes sur le marché du travail.



DOMAINE D'IMPACT 6 : SANTÉ ET NUTRITION

- Incidence négative sur la santé des enfants et des travailleurs et risque élevé d'accidents.
- Les enfants risquent d'être exposés à des produits chimiques.
- Les enfants des travailleurs du secteur de l'huile de palme ont un accès précaire aux services de santé
- L'insécurité alimentaire peut conduire à une mauvaise santé des enfants.



DOMAINE D'IMPACT 7 : EAU, ASSAINISSEMENT ET HYGIÈNE (WASH) ET CONDITIONS DE LOGEMENT

- Les risques liés à l'eau sur les lieux de travail, notamment le manque d'accès à l'eau potable.
- Les installations de logement fournies par l'entreprise sont mal entretenues ou ont un accès et des normes WASH inadéquats.
- Les travailleurs occasionnels ont moins accès au logement.

3.2 Disposer d'un système efficace de gestion de la chaîne d'approvisionnement qui permet à l'entreprise de répercuter les normes RSPO sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement

En général, dans le domaine de l'agriculture, les violations des droits de l'enfant sont difficiles à découvrir car elles se produisent plus souvent en amont de la chaîne d'approvisionnement et lorsque des contrats informels de travail et de services sont utilisés. Investir dans un système efficace de gestion de la chaîne d'approvisionnement pour évaluer et surveiller la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les sous-fournisseurs, est une première étape essentielle pour comprendre où et comment les enfants peuvent être affectés négativement par l'industrie de l'huile de palme.

Vous trouverez ci-dessous quelques mesures recommandées pour garantir une chaîne d'approvisionnement transparente en matière de protection des droits de l'enfant :

Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5
Cartographie détaillée et continue des parties prenantes le long de la chaîne d'approvisionnement	Des efforts continus pour comprendre, évaluer et surveiller la situation des enfants affectés par la Chaîne d'approvisionnement en huile de palme	Déterminer les actions à entreprendre pour surmonter les risques et impacts réels et potentiels sur les enfants dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise	Assurer le suivi et le compte rendu sur la base des paramètres de résultats (voir chapitre 4)	Veiller à ce que les rapports soient responsables, clairs et accessibles

Plus une entreprise se situe en aval, plus il est difficile de contrôler et de surveiller tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement. Les entreprises peuvent toutefois collaborer avec leurs fournisseurs directs pour veiller à ce qu'ils promeuvent à leur tour les droits de l'enfant auprès de leurs fournisseurs au niveau suivant, créant ainsi un système en cascade fonctionnel jusqu'au niveau de l'exploitation.

Une entreprise peut utiliser son influence et demander à ses fournisseurs directs de s'engager à respecter les droits des enfants⁵ conformément aux normes de la RSPO, notamment :

- Engagement à promouvoir les droits de l'enfant au sein de la structure organisationnelle du fournisseur direct, c'est-à-dire communiquer et développer les systèmes, procédures
- compétences nécessaires pour appliquer les valeurs et principes des normes RSPO en matière de droits de l'enfant. Cela peut inclure :
 - La direction générale a soutenu et approuvé les politiques, procédures, systèmes et activités qui intègrent les normes de la RSPO relatives aux droits de l'enfant.
 - S'assurer de l'implication du personnel des départements clés tels que le personnel qui travaille dans les domaines liés aux ressources humaines, à la production, à la conformité, à la durabilité, à la gestion de la chaîne d'approvisionnement, aux aspects juridiques et aux communications.
 - Effectuer des formations régulières pour les différents personnels au sein de la structure organisationnelle.
- Engagement des fournisseurs directs à promouvoir les droits de l'enfant au sein de leurs chaînes d'approvisionnement, c'est-à-dire qu'un fournisseur direct peut commencer à appliquer en cascade les normes de la RSPO en matière de droits de l'enfant jusqu'au niveau de la plantation/de l'exploitation, ce qui peut comprendre :
 - S'engager auprès de la direction des partenaires commerciaux/fournisseurs pour obtenir un niveau minimum d'adhésion.
 - Renforcer les capacités afin de sensibiliser les partenaires commerciaux de la chaîne d'approvisionnement en amont aux risques et impacts des droits de l'enfant et aux normes RSPO.

⁵ Pour une liste complète des critères des P&C de la RSPO qui ont des liens directs et indirects avec les droits de l'enfant, veuillez vous référer au document RSPO Child Rights Guidance for Palm Oil Producer.



Photo: © UNICEF/UN0247953/Noorani

3.3 Établir un lien entre les attentes de l'entreprise en matière de normes de travail et d'environnement et les décisions commerciales

En tant qu'acheteurs, les entreprises disposent d'un levier important pour sélectionner et décider des fournisseurs avec lesquels elles souhaitent travailler. En préférant les fournisseurs qui s'efforcent d'appliquer les normes RSPO et qui ont pour pratique commerciale de soutenir et de respecter les droits de l'enfant, les entreprises peuvent contribuer à faire évoluer le secteur dans la bonne direction.

Concrètement, les entreprises peuvent y parvenir en :

- Travaillant en étroite collaboration avec les équipes chargées de l'approvisionnement et des achats et incluant les indicateurs de résultats relatifs aux droits de l'enfant (chapitre 4) dans les processus de suivi et d'audit afin de garantir que les droits de l'enfant sont protégés dans le cadre des activités de l'entreprise.
- Demandant aux fournisseurs de rendre compte de leurs résultats en matière de droits de l'enfant (voir les paramètres au chapitre 4) et en utilisant ces informations lors de la sélection des fournisseurs avec qui établir des relations commerciales à long terme.

3.4 Considérer en permanence l'impact de la production d'huile de palme sur les travailleurs les plus vulnérables et leurs familles.

Très souvent, dans la pratique, les bonnes politiques et les bons programmes ne sont applicables qu'à certains groupes de travailleurs, ce qui peut exclure les plus vulnérables. Il est important que, dans le cadre des politiques, processus et programmes en place, les entreprises accordent une attention particulière aux groupes les plus vulnérables et veillent à ce qu'ils puissent eux aussi bénéficier des résultats positifs des mesures de soutien de l'entreprise. Cela signifie que les entreprises doivent :

- Prêter attention aux emplois les moins bien rémunérés de la chaîne d'approvisionnement.
- Prendre en compte les conditions de travail des groupes vulnérables, notamment les travailleurs migrants, les travailleurs sans papiers, les travailleurs occasionnels et les sous-traitants, les jeunes travailleurs, les travailleurs issus de minorités ethniques, les travailleurs handicapés, etc.
- Garantir l'accès à des possibilités de travail décent pour tous les travailleurs et accorder une attention particulière aux jeunes travailleurs, aux parents travailleurs, aux travailleuses enceintes et aux travailleurs migrants.

3.5 Dire NON au travail des enfants, y compris les pires formes de travail des enfants, et prendre des mesures proactives pour lutter contre le travail des enfants dans le secteur de l'huile de palme, notamment en adoptant des systèmes efficaces de prévention et de remédiation du travail des enfants

The ILO defines "child labour"¹⁶ as work that "deprives children of their childhood, their potential, and their dignity, and that is harmful to physical and mental development". The term applies to:

- Tous les enfants de moins de 18 ans impliqués dans les "pires formes de travail des enfants"¹⁷ (conformément à la convention n° 182 de l'OIT) ;
- Tous les enfants de moins de 12 ans qui participent à une activité économique ; et
- Tous les jeunes de 12 à 14 ans qui effectuent des travaux plus que légers.

Les enfants qui ont l'âge légal de travailler mais moins de 18 ans sont considérés comme des "jeunes travailleurs" et peuvent participer à des travaux non dangereux⁸ effectués sous la supervision d'un adulte et qui n'ont pas d'impact négatif sur la santé, la sécurité, le développement personnel et l'éducation de l'enfant. L'âge minimum pour travailler varie selon les pays. Le tableau ci-dessous fournit des informations sur les limites d'âge définies dans les principaux pays producteurs

TABLEAU 2 : ÂGE DE LA POPULATION ACTIVE DANS LES 5 PREMIERS PAYS PRODUCTEURS D'HUILE DE PALME

	Âge minimum pour travailler Travail à temps plein. L'âge ne doit pas être inférieur à celui de la fin de la scolarité.	Travail léger Un travail qui ne menace pas la santé et la sécurité et qui n'entrave pas l'éducation ou la formation professionnelle.	Travaux dangereux Travaux susceptibles de mettre en danger la santé et la sécurité physiques, mentales ou morales des enfants.
ILO C138	15 (Les pays en développement ont la possibilité de fixer un âge minimum de 14 ans)	13	18 (16 sous conditions strictes)
Indonesia	15	13	18
Malaysia	15	En dessous de 15 ⁹	18
Thailand	15	12	18
Colombia	17 ¹⁰	15	18
Nigeria	15	12	18

⁶ C'est également la définition adoptée dans les P&C 2018 de la RSPO.

⁷ La convention n° 182 de l'OIT définit les "pires formes de travail des enfants" comme suit : i) toutes les formes d'esclavage telles que la traite, le travail forcé, le recrutement forcé dans les conflits armés ; ii) la prostitution et la pornographie ; iii) les activités illicites ; la production et le trafic de drogues ; iv) les travaux dangereux

⁸ L'OIT définit le "travail dangereux des enfants" comme "un travail susceptible de mettre en danger la santé physique, mentale ou morale, la sécurité ou la moralité des enfants ne devrait être effectué par aucune personne âgée de moins de 18 ans". La recommandation de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 190), donne quelques indications sur les travaux à interdire : 1) Les travaux qui exposent les enfants à des abus physiques, émotionnels ou sexuels ; les travaux sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ; 2) Les travaux avec des machines, des équipements et des outils dangereux, ou qui impliquent la manutention ou le transport de charges lourdes ; 3) Les travaux dans un environnement malsain, qui peuvent, par exemple, exposer les enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux ou à des températures, des niveaux sonores ou des vibrations préjudiciables à leur santé ; 4) Les travaux dans des conditions particulièrement difficiles, comme les travaux de longue durée ou de nuit, ou les travaux qui ne laissent pas la possibilité de rentrer chez soi chaque jour.

⁹ Les lois malaisiennes précisent les types de travaux légers qui peuvent être entrepris par un enfant de moins de 15 ans. Les travaux qui ne correspondent pas à ces spécifications sont strictement interdits.

¹⁰ En Colombie, l'âge minimum d'admission au travail est de 15 ans. Toutefois, seuls les adolescents de plus de 17 ans peuvent travailler à temps plein (8 heures par jour et 40 heures par semaine et au maximum jusqu'à 20 heures), tandis que les adolescents de plus de 15 ans et de moins de 17 ans ne sont autorisés à travailler que 6 heures par jour et 30 heures par semaine et au maximum jusqu'à 18 heures.

La norme RSPO interdit clairement toute forme de travail des enfants et exige que les jeunes travailleurs ne soient pas exposés à des travaux dangereux. Les éléments clés d'une bonne politique en matière de travail des enfants et de sa mise en œuvre sont décrits ci-dessous¹¹.

1. PRÉVENTION DU TRAVAIL DES ENFANTS



Indiquer clairement l'âge minimum pour les travaux généraux et les travaux dangereux dans la politique et les annonces de recrutement.



Les procédures et processus d'embauche doivent inclure un **mécanisme solide de vérification de l'âge** qui comprend la vérification des documents d'identité et des entretiens en personne.



Notez que les examens médicaux ne sont **pas un moyen approprié** de vérification de l'âge.

2. CRÉER UN LIEU DE TRAVAIL NON DISCRIMINATOIRE MAIS PROTECTEUR POUR LES JEUNES



Un "jeune travailleur" est défini comme une personne qui a dépassé l'âge minimum légal d'admission à l'emploi, mais qui a moins de 18 ans.

Mesures de gestion spéciales sur les contrats:

Les jeunes travailleurs ont besoin de contrats tout comme les travailleurs adultes, mais leurs contrats doivent mentionner spécifiquement les protections supplémentaires qui s'appliquent à eux



Heures de travail: en règle générale, les jeunes travailleurs ne doivent pas faire d'heures supplémentaires ni de travail de nuit.

Prendre en compte les besoins des jeunes travailleurs lors de la mise en place de la formation d'accueil et d'orientation de l'entreprise, ainsi que dans la communication de l'entreprise.



Veillez à ce qu'ils soient soumis à une **forte protection en matière de SST** et n'effectuent jamais de travaux dangereux. Pour garantir ce dernier point, créez un système **d'identification des dangers et d'évaluation des risques** pour les jeunes travailleurs

Créer un environnement à faible risque pour les jeunes travailleurs en :

- 1 Identifiant les emplois à faible risque
- 2 Créant une liste des tâches et processus à faible risque
- 3 Réduisant par des mesures à long terme le niveau de risque de plus de postes afin de créer plus d'options pour les jeunes travailleurs
- 4 Sensibilisant en permanence le personnel d'encadrement et les jeunes travailleurs sur la manière de créer un lieu de travail sûr pour les jeunes travailleurs

3. REMÉDIATION AU TRAVAIL DES ENFANTS (APRES AVOIR IDENTIFIÉ LE TRAVAIL DES ENFANTS)



Si le travail des enfants est découvert dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, travaillez avec le(s) fournisseur(s) et, idéalement, avec une organisation ou un expert des droits de l'enfant pour trouver des solutions qui soient **dans le meilleur**



Lorsqu'un jeune travailleur est engagé dans un **travail dangereux**, les actions suivantes doivent être prises :

- 1 Réaffectation des emplois
- 2 Bilan de santé
- 3 Formation du jeune travailleur



Lorsqu'un enfant n'ayant pas l'âge minimum est trouvé en train de travailler sur le site, les actions suivantes doivent être prises :

- 1 Actions immédiates, notamment emmener l'enfant dans un endroit sûr
- 2 Fournir une allocation de subsistance
- 3 L'enrôler dans un programme approprié de formation professionnelle

¹¹ Les éléments clés sont adaptés du projet de février 2020 du Guide du fournisseur de l'OIT sur la prévention, l'identification et la lutte contre le travail des enfants, préparé par le CCR CSR.

UNE BONNE PRATIQUE COMMERCIALE TRAVAIL DES ENFANTS À DOMICILE EN INDE

Créée en 1998 par des fournisseurs d'articles de sport, la Sports Goods Federation India (SGFI) a pour objectif de prévenir le travail des enfants et de réhabiliter les enfants travailleurs en dispensant une éducation et en facilitant le changement d'attitude des communautés et des familles. L'initiative a reçu 0,25 % du chiffre d'affaires à l'exportation des fournisseurs et a réussi à toucher plus de 3 000 familles de travailleurs à domicile. Des collaborateurs internationaux comme la FIFA Marketing ont réagi en modifiant ses règles d'octroi de licences afin de n'autoriser que les fournisseurs membres de la SGFI à fournir des ballons de football.

Source : Directives de l'ETI sur les travailleurs à domicile, citées par l'OIT, 2013.

3.6 Avoir des pratiques de tarification et d'achat équitables qui permettent aux travailleurs de recevoir un salaire décent et qui n'obligent pas les enfants à participer à la production d'huile de palme ou à d'autres travaux

Les entreprises doivent tenir compte de l'impact des stratégies de prix et d'achat sur les pratiques des fournisseurs en amont de la chaîne d'approvisionnement. Les prix doivent refléter les coûts de production plus élevés que les fournisseurs doivent parfois supporter pour investir dans des pratiques de production responsables. Il faut se demander si les prix fixés permettent aux fournisseurs directs et indirects de verser un salaire de subsistance décent à leurs travailleurs.

Le versement d'une indemnité journalière de licenciement aux travailleurs est une mesure préventive très importante du travail des enfants, car la pauvreté et l'insuffisance économique sont parmi les principaux facteurs du travail des enfants. Les enfants issus de familles pauvres ou de régions pauvres sont plus souvent amenés à travailler pendant leur enfance (OIT, 2002). L'encadré ci-dessous explique comment des salaires insuffisants peuvent alimenter les cas de travail des enfants et le travail inutile des enfants :

COMMENT LES BAS SALAIRES DES PARENTS PEUVENT AVOIR UN EFFET NÉGATIF SUR LES ENFANTS

- Les parents dont le salaire ne peut pas couvrir les besoins fondamentaux de la famille, y compris les familles monoparentales ou les ménages à revenu unique, sont plus susceptibles de compter sur le revenu de leurs enfants pour soutenir la famille (OIT, 2002). Par conséquent, les enfants sont plus susceptibles d'être impliqués dans le travail à un âge précoce, y compris le travail dangereux.
- Les parents à faibles revenus sont moins en mesure de se payer une aide à la garde d'enfants, ce qui peut les obliger à travailler plus longtemps pour gagner suffisamment d'argent (IFC, 2018 ; Lee, Salzwedel, Chyou, & Liebman, 2017). Pour maintenir un équilibre entre leurs obligations professionnelles et familiales, ils peuvent amener leurs enfants sur leur lieu de travail, ce qui peut exposer davantage les enfants aux dangers ou faire travailler leurs enfants.
- Les parents ayant un faible salaire ont moins de chances de pouvoir s'offrir des repas équilibrés et nutritifs, ce qui peut entraîner une mauvaise santé et une mauvaise nutrition de leurs enfants.
- Les parents peuvent ne pas être en mesure d'envoyer tous leurs enfants à l'école et/ou de répondre à leurs besoins en matière de scolarité (frais de scolarité, uniforme, livres, papeterie, etc.). En conséquence, de nombreux enfants abandonneront l'école.
- Les parents travailleurs qui sont payés selon le système de rémunération à la pièce peuvent être poussés à faire en sorte que leurs enfants les aident à atteindre leurs quotas (Earthworm, 2018). Ce phénomène est exacerbé lorsque les quotas sont irréalistes ou lorsqu'ils sont confrontés à des pressions externes, par exemple des circonstances de récolte difficiles, une récolte insuffisante etc., qui font que les travailleurs ont plus de mal à atteindre leurs quotas ou leur niveau de revenu moyen.

Il est donc conseillé aux entreprises d'examiner attentivement les stratégies de prix adoptées par l'entreprise ainsi que la structure salariale appliquée par les fournisseurs directs et indirects pour rémunérer leurs travailleurs. Pour disposer d'un système salarial équitable et efficace tout au long de la chaîne d'approvisionnement, les entreprises doivent tenir compte des éléments suivants :

- Adopter un système de rémunération qui répond aux différentes charges de travail, aux flux de travail (haute et basse saison) et à la valeur créée par les travailleurs.
- Indépendamment du système salarial spécifique adopté, assurez-vous que le taux de salaire :
 - n'est pas inférieur au salaire minimum applicable déterminé par le gouvernement du pays concerné.
 - permet à tous les travailleurs et à leurs familles d'avoir un niveau de vie décent.

En ayant une compréhension claire des systèmes de rémunération dans la chaîne d'approvisionnement, les entreprises peuvent s'assurer que les pratiques de tarification et d'achat ne se traduiront pas par des travailleurs sous-payés, contraints de faire participer toute leur famille au travail, y compris leurs enfants.



Photo: © RSPO, Jonathan Perugia

3.7 Veiller à ce que les travailleurs et les familles aient leur mot à dire et que celui-ci contribue aux processus décisionnels des entreprises

Comme indiqué précédemment, les droits de l'enfant peuvent être considérablement affectés par les activités des entreprises. En tant que parties prenantes et groupes vulnérables sous-représentés, les enfants travailleurs, les parents travailleurs et leurs familles directement ou indirectement affectés par les entreprises sont souvent invisibles ou n'ont pas voix au chapitre. Les enfants et leurs familles ne sont pas suffisamment consultés dans les activités des entreprises. Écouter les enfants et la main-d'œuvre en général peut rendre l'entreprise plus accueillante pour les enfants et les familles ce qui, en retour, la rend plus compétitive, plus prospère et plus durable. Il convient donc de prendre des mesures pour que les travailleurs soient entendus et que leurs besoins soient correctement pris en compte dans les activités et les processus décisionnels des entreprises.

Il existe deux types de canaux permettant aux travailleurs de faire entendre leur voix et tous deux sont primordiaux pour les entreprises :

- Mécanisme de réclamation efficace : ces canaux permettent aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et leur mécontentement de manière confidentielle et honnête sans craindre de représailles telles que le licenciement, la réduction de salaire, la rétrogradation ou l'isolement. L'accès peut être facilité par la mise à disposition d'une boîte à idées, d'un numéro d'appel anonyme pour le

signalement des griefs, de réunions régulières avec les représentants des syndicats/associations de travailleurs, entre autres.

- Gestion participative et engagement efficace des parties prenantes : ces canaux font partie de la gestion participative d'une entreprise et permettent aux employés de prendre part au processus décisionnel de l'entreprise. Les entreprises doivent veiller à ce que les processus de consultation des parties prenantes tiennent compte des droits de l'enfant et, le cas échéant, consulter directement les enfants. Par exemple, les entreprises peuvent faire participer les travailleurs et leurs familles, en particulier leurs enfants, à un entretien ou à une discussion de groupe lors de la mise en œuvre de programmes susceptibles d'affecter les enfants, par exemple l'évaluation des risques et des impacts sur les droits de l'enfant, l'audit, la préparation de la construction de logements pour les travailleurs, etc. L'engagement régulier des parties prenantes, comme celui avec le syndicat, est encouragé.

UNE BONNE PRATIQUE COMMERCIALE : EFFORTS D'IKEA POUR IDENTIFIER LES RISQUES ET LES IMPACTS SUR LES DROITS DE L'ENFANT

En 2019, IKEA a collaboré avec le CCR CSR pour réaliser une évaluation rapide des droits de l'enfant afin d'identifier et de comprendre les principaux risques pour les enfants au sein de leur chaîne d'approvisionnement en rotin en Indonésie et au Vietnam. L'évaluation a fortement impliqué les parents travailleurs, les agriculteurs et leurs enfants. Au total, 63 parents et 88 enfants ont participé aux entretiens et aux discussions de groupe. Les résultats de l'évaluation ont permis à IKEA de déterminer quelles parties prenantes clés devaient être incluses dans les formations sur les droits de l'enfant, d'identifier les collaborations communautaires potentielles susceptibles de renforcer le mécanisme de prévention du travail des enfants pour IKEA et de jeter les bases de l'élaboration des lignes directrices d' IKEA pour la protection et la promotion des droits de l'enfant dans les sites de production de matières premières dans la catégorie des fibres naturelles.

Source: CCR CSR; IKEA Sustainability Report FY19, 2020

3.8 Dépasser l'état d'esprit de conformité et essayer de soutenir davantage les enfants, les jeunes travailleurs, les parents travailleurs et leurs familles

Pour être socialement responsables, les entreprises doivent très souvent aller au-delà de l'état d'esprit de conformité car la conformité juridique seule ne permet pas de s'attaquer aux causes profondes de problèmes complexes comme le travail des enfants. Cela signifie que les entreprises doivent passer de l'état d'esprit "ne pas nuire" à l'état d'esprit "faire plus de bien". Par exemple, pour prévenir et éliminer progressivement le travail des enfants, la seule interdiction du recrutement des enfants par une entreprise peut être insuffisante. Au lieu de cela, une entreprise socialement responsable doit étudier le contexte plus large et contribuer à traiter les causes sociales et économiques plus profondes du travail des enfants en investissant dans des programmes favorables aux familles, dans des services de garde d'enfants¹², dans le développement de la jeunesse, etc. (voir les exemples¹³ de bonnes pratiques dans les encadrés ci-dessous). L'approche "do-more-good" n'empêche pas les entreprises de renforcer les efforts "do-no-harm" existants. Par exemple, les entreprises peuvent créer et appliquer des systèmes de protection de l'enfance plus solides afin de garantir que toutes les activités commerciales minimisent leur impact négatif et maximisent leur impact positif sur les enfants.

La "protection de l'enfance" fait référence aux mesures prises par les entreprises pour aborder la façon dont leurs activités commerciales et leurs pratiques de travail ont un impact sur le bien-être des enfants (UNICEF, 2018). La protection de l'enfance est une partie essentielle de la sauvegarde si l'on craint qu'un enfant soit maltraité ou que sa

¹² Pour plus d'informations sur les éléments clés permettant de mettre en œuvre avec succès l'aide à la garde d'enfants et également plus d'exemples de bonnes pratiques d'entreprise, veuillez vous référer au manuel de l'UNICEF intitulé Family-Friendly Policies Handbook for Business (UNICEF, 2020a). En outre, pour plus d'informations sur la politique favorable à la famille dans le cadre de COVID-19, les entreprises peuvent se référer au guide de l'UNICEF pour les employeurs (UNICEF, 2020b).

¹³ Pour plus d'informations, veuillez vous référer au document RSPO Child Rights Guidance for Palm Oil Producers

sécurité soit compromise (UNICEF, 2018). Les entreprises devraient s'engager à faire de la sauvegarde des enfants une priorité essentielle lors de la conception et de la mise en œuvre de politiques et de programmes ciblant les enfants. L'élaboration d'une politique de sauvegarde de l'enfance¹⁴¹⁴ est un moyen d'y parvenir. Une politique de sauvegarde de l'enfance ne doit pas seulement faire référence à la protection contre les abus commis par les employés et les partenaires commerciaux, mais elle doit également garantir que les droits des enfants sont protégés tout au long de la chaîne de valeur de l'entreprise, notamment :

- Protéger les enfants contre la maltraitance, en particulier contre toutes les formes d'abus, y compris les abus physiques, sexuels et psychologiques et la négligence.
- Protéger les enfants qui subissent un préjudice ou qui risquent de subir un préjudice.
- Veiller à ce que les enfants puissent recevoir des soins sûrs et adaptés pour favoriser leur croissance, leur santé et leur développement général.



Photo: © RSPO, Jonathan Perugia

UNE BONNE PRATIQUE COMMERCIALE : MAS HOLDING RÉDUISANT L'ABSENTÉISME ET LA ROTATION DU PERSONNEL GRÂCE À LA GARDE D'ENFANTS

MAS Holdings, un fabricant de vêtements qui possède dix garderies dans le monde - dont huit au Sri Lanka - a constaté une réduction de la volatilité de l'assiduité et du chiffre d'affaires après avoir introduit des prestations de garde d'enfants. L'entreprise a enregistré une augmentation du nombre de travailleuses et une réduction de 9 % de l'absentéisme pour cause de congé maladie au cours des neuf premiers mois de l'introduction d'une crèche sur site, de soins infirmiers, d'une salle d'allaitement et de transports sécurisés dans son usine MAS Kreeda Al Safi-Madaba. L'usine est située dans une zone rurale isolée de Jordanie, caractérisée par un faible développement socio-économique et une faible participation des femmes à la main-d'œuvre.

Source: IFC, 2017 and 2018a

¹⁴Pour en savoir plus sur la protection de l'enfance, veuillez vous référer à la boîte à outils de l'UNICEF sur la protection de l'enfance pour les entreprises (2018).

UNE BONNE PRATIQUE COMMERCIALE : PROGRAMME ESPACE CONVIVIAL POUR ENFANTS (CFS)

Le Centre pour les droits de l'enfant et la responsabilité sociale des entreprises (CCR CSR) a mis au point un programme d'espace adapté aux enfants (Child Friendly Space, CFS), qui est une installation en usine offrant un environnement sûr aux enfants pendant que leurs parents sont au travail. Il permet aux enfants de jouer, d'apprendre et de développer des compétences sociales grâce à des interactions avec des enseignants et leurs pairs. Le CFS répond à un besoin urgent de fournir des services de garde d'enfants lorsque les enfants ne sont pas scolarisés et peut être mis en place sous la forme d'une installation périscolaire ou d'un centre à plein temps ouvert pendant les vacances scolaires. En 2019, CCR CSR a ouvert 32 nouveaux CFS en Chine pour 11 marques et partenaires. Depuis le programme piloté en 2015, 77 usines au total ont rejoint le programme. L'évaluation d'impact montre systématiquement un impact positif sur la relation entre les travailleurs et les managers, ainsi que sur les enfants et leurs parents. En outre, les programmes CFS ont également augmenté l'efficacité des travailleurs parents au travail et ont contribué à une image de marque positive pour les entreprises. Le CCR CSR développe actuellement un programme CFS mobile afin de fournir un accès aux services de garde d'enfants aux travailleurs issus de groupes plus vulnérables

Source: CCR CSR, 2020

4 MESURES AU NIVEAU DE L'ACHETEUR

Pour garantir une protection complète des droits de l'enfant, il est conseillé de mettre en place des normes et des formations relatives aux droits de l'enfant, de suivre et d'examiner les progrès de l'intégration des droits de l'enfant dans les pratiques commerciales de l'entreprise, tout en surveillant les résultats des politiques et des programmes relatifs aux droits de l'enfant. Il est également important de s'engager dans des efforts de plaidoyer, que ce soit par le biais de plateformes industrielles qui encouragent l'amélioration des politiques publiques ou par l'engagement dans des programmes initiés par le gouvernement. Pour plus d'informations, veuillez vous référer aux paramètres de processus (tableau 3) et aux paramètres de résultats (tableau 4) fournis ci-dessous.

4.1 Mesures du processus

Les mesures du processus au niveau de l'acheteur ci-dessous se concentrent sur les processus et les systèmes de gestion des entreprises du secteur de l'huile de palme afin d'évaluer leurs efforts pour gérer de manière adéquate les risques liés aux droits de l'enfant dans leur chaîne d'approvisionnement.

TABLEAU 3 : MÉTRIQUES DE PROCESSUS (adapté de l'UNICEF 2019a)

MESURES DU PROCESSUS AU NIVEAU DE L'ACHETEUR		
1 Une politique forte qui s'engage à faire respecter les droits de l'enfant	2 Évaluation, rapport et suivi des risques et impacts sur les droits de l'enfant	3 Engagement des parties prenantes
<p>1.1 Couvrir les plus vulnérables</p> <ul style="list-style-type: none"> La politique de l'entreprise tient compte des impacts et des risques pour les groupes les plus vulnérables de sa chaîne d'approvisionnement, tels que les travailleurs migrants, les minorités, les travailleurs occasionnels/temporaires et les petits producteurs. La politique de l'entreprise prévoit des mesures de protection ou de soutien pour les enfants des groupes les plus vulnérables 	<p>2.1 Poursuite de la cartographie de la chaîne d'approvisionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> Toutes les activités commerciales et les fournisseurs à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement ont été identifiés. L'entreprise collecte des informations pertinentes auprès de tous les fournisseurs directs et indirects sur la manière dont ils gèrent les risques et les impacts liés aux droits de l'enfant, par exemple le travail des enfants, l'accès des enfants à l'éducation, la garde des enfants, etc. 	<p>3.1 Renforcement des capacités</p> <ul style="list-style-type: none"> Des programmes de renforcement des capacités couvrant tous les fournisseurs directs et indirects ont été menés. L'entreprise mène ou soutient des programmes de sensibilisation aux droits de l'enfant dans les communautés qui vivent dans ou près des locaux de sa chaîne d'approvisionnement en huile de palme.
<p>1.2 Assurer l'adhésion interne et l'engagement des parties prenantes</p> <ul style="list-style-type: none"> Les politiques relatives aux droits de l'enfant sont approuvées par la direction de l'entreprise, qui est responsable de l'amélioration des 	<p>2.2 Réaliser des évaluations pour comprendre comment l'entreprise affecte la situation des enfants le long de la chaîne d'approvisionnement.</p>	<p>3.2 Efforts conjoints avec d'autres sociétés homologues/parties prenantes</p> <ul style="list-style-type: none"> L'entreprise participe ou soutient les initiatives du secteur visant à accroître

<p>performances en matière de durabilité et de droits de l'homme.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un personnel dédié a été désigné pour être responsable du suivi et de la mise en œuvre des droits de l'enfant, y compris dans la chaîne d'approvisionnement en huile de palme de l'entreprise. • La politique a été consultée avec les partenaires commerciaux concernés, par exemple les raffineries, les usines, les plantations, les petits producteurs qui approvisionnent l'entreprise. • L'entreprise consulte des experts et des organisations compétentes en matière de droits des enfants et du travail lors de l'élaboration de politiques et de normes relatives aux droits des enfants. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'évaluation couvre les domaines d'impact plus larges sur les droits de l'enfant, tels que le travail des enfants et les jeunes travailleurs, la protection de l'enfance, l'accès à l'éducation, la protection de la maternité et l'allaitement, les soins aux enfants, la santé et la nutrition, ainsi que l'eau, l'assainissement et l'hygiène (WASH). • L'évaluation de l'impact de l'entreprise sur les droits de l'enfant couvre sa chaîne d'approvisionnement, jusqu'au niveau de la plantation/ferme de palmiers à huile. L'évaluation n'est pas une activité ponctuelle et est périodiquement mise à jour, couvrant toutes les étapes de sa chaîne d'approvisionnement en huile de palme. 	<p>les effets positifs sur les enfants.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise s'engage dans ou soutient des programmes de collaboration avec les gouvernements locaux, les organisations de la société civile et/ou les communautés locales qui abordent les défis auxquels sont confrontés les travailleurs dans le secteur de l'huile de palme, ce qui peut directement ou indirectement affecter les droits de l'enfant.
<p>1.3 Inclure un système clair et efficace pour prévenir et remédier au travail des enfants</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise dispose ou soutient des processus de prévention et de remédiation pour traiter les cas de travail des enfants dans votre chaîne d'approvisionnement. • L'entreprise prend des mesures pour améliorer les pratiques de tarification et d'achat afin d'éviter les conséquences négatives sur les conditions de travail (qui peuvent conduire au travail des enfants), notamment pour les parents qui travaillent et les jeunes travailleurs. 	<p>2.3 Déterminer le levier de l'entreprise pour combler les lacunes en matière de droits de l'enfant</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise comprend sa capacité et son aptitude à influencer et à promouvoir des améliorations aux différents niveaux de sa chaîne d'approvisionnement et a adapté ses stratégies et approches d'engagement des fournisseurs en conséquence. 	<p>3.3 Soutenir les programmes gouvernementaux relatifs aux enfants</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise s'engage dans des activités qui soutiennent les efforts des gouvernements locaux pour protéger et faire respecter les droits des enfants, y compris les droits des parents qui travaillent.
<p>1.4 Assurer l'alignement de la politique des droits de l'enfant sur les autres politiques existantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise vérifie si la politique des droits de l'enfant nouvellement élaborée est alignée sur les autres politiques existantes et traite toute clause contradictoire afin de garantir la cohérence de la protection des droits de l'enfant. • L'entreprise aligne ses politiques en matière de droits de l'enfant sur les processus de gestion des fournisseurs, tels que le code de 	<p>2.4 Suivre les résultats des droits de l'enfant dans toute la chaîne d'approvisionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise suit ses efforts en matière de promotion et de protection des droits de l'enfant, et examine périodiquement les progrès accomplis (voir les paramètres de résultats). • L'entreprise surveille les résultats en matière de droits de l'enfant (voir la mesure des résultats) des efforts déployés par les 	<p>3.4 Engagement des parties prenantes et mécanismes de réclamation</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise dispose ou soutient des mécanismes de réclamation efficaces qui couvrent les préoccupations relatives aux droits de l'enfant dans sa chaîne d'approvisionnement. • L'entreprise dispose ou soutient des mécanismes/platformes significatifs d'engagement des parties prenantes pour obtenir un retour

<p>conduite des fournisseurs, la diligence raisonnable des fournisseurs et l'intégration des fournisseurs.</p>	<p>fournisseurs directs et indirects (y compris au niveau des plantations/exploitations de palmiers à huile).</p>	<p>d'information de la part des fournisseurs, des travailleurs et des autres parties prenantes concernées sur ses approches d'approvisionnement responsable.</p>
<p>1.5 Communiquer l'engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informer l'ensemble du personnel, des fournisseurs directs et indirects (par exemple, les raffineries, les usines, les plantations, les petits producteurs et les sous-traitants) de la politique en vigueur et encourager les fournisseurs directs et indirects à communiquer cette politique à leurs travailleurs. • Les engagements politiques de l'entreprise en matière de droits de l'enfant ont été rendus publics. • Les politiques de l'entreprise ont été communiquées à l'ensemble du personnel, des fournisseurs et des autres parties prenantes. • L'entreprise prévoit une formation aux droits de l'enfant pour le personnel des fonctions internes, par exemple la conformité et la durabilité, le développement commercial, les achats, les ressources humaines, etc. 	<p>2.5 Rendre compte des résultats et divulguer publiquement la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise rend compte des résultats (voir Mesures des résultats) de ses efforts de promotion et de protection des droits de l'enfant dans ses propres opérations et dans sa chaîne d'approvisionnement. • La liste des fournisseurs (directs et indirects) a été rendue publique. 	




Photo: © UNICEF/UN0248136/Noorani

4.2 Mesure des résultats

Les mesures suivantes peuvent être utilisées pour évaluer l'état des résultats en matière de droits de l'enfant au niveau de l'usine et de la plantation, afin que les entreprises acheteuses puissent évaluer si les programmes de leurs fournisseurs ont atteint les résultats escomptés pour améliorer les impacts sur les droits de l'enfant dans leur chaîne d'approvisionnement.

TABLEAU 4 : MÉTRIQUES DES RÉSULTATS (adapté de UNICEF, 2019a ; OMS, 2019 ; WBCSD, 2020a et 2020b)

ZONES D'IMPACT	DESCRIPTION	MÉTRQUES	INDICATEURS PERTINENTS DES P&C 2018 DE LA RSPO
1. LA PROTECTION DE L'ENFANT		<p>La protection de l'enfance fait référence à la prévention et à la réponse à la violence, à l'exploitation et aux abus contre les enfants, y compris l'exploitation sexuelle commerciale, le trafic, le travail des enfants et d'autres pratiques nuisibles, comme le harcèlement sexuel. Une entreprise d'huile de palme peut exercer une activité ou occuper un poste qui implique un contact direct avec les enfants ou qui affecte indirectement les enfants. Par exemple, il y a des incidences suggérant que certains enfants vivant dans les communautés d'huile de palme sont sujets à l'exploitation sexuelle et beaucoup d'entre eux sont sans papiers car ils ont un accès limité ou nul à l'enregistrement des naissances.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existence de politiques de protection de l'enfance et de systèmes de contrôle pour protéger les enfants de tout préjudice. • Fourniture d'une évaluation des risques liés aux droits de l'enfant à différentes étapes de la chaîne d'approvisionnement. • Pourcentage d'enfants de travailleurs ayant un certificat de naissance. • Pourcentage de travailleurs ayant reçu une formation parentale axée sur les questions de protection de l'enfance. • Nombre de rapports sur les violations des droits de l'enfant, ventilés par type de violation, par exemple, traite, travail forcé, abus physique, témoin de violence domestique, etc. 	<p>4.1 L'unité de certification respecte les droits de l'homme, ce qui inclut le respect des droits des défenseurs des droits de l'homme (Indicateur 4.1.1 (C) et 4.1.2).</p> <p>4.2 Il existe un système mutuellement convenu et documenté pour traiter les plaintes et les griefs, qui est mis en œuvre et accepté par toutes les parties concernées (Indicateur 4.2.1 (C), 4.2.2, 4.2.3, et 4.2.4).</p> <p>6.4 Les enfants ne sont pas employés ou exploités (Indicateur 6.4.1 et 6.4.4).</p> <p>6.5 Il n'y a pas de harcèlement ou d'abus sur le lieu de travail, et les droits en matière de procréation sont protégés (Indicateur 6.5.1 (C), 6.5.2 (C), et 6.5.4).</p> <p>6.6 Aucune forme de travail forcé ou de traite n'est utilisée (Indicateur 6.6.1 (C) et 6.6.2 (C)).</p>



Le travail des enfants désigne le travail qui prive les enfants (toute personne âgée de moins de 18 ans) de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui est préjudiciable à leur développement physique et/ou mental. Des cas de travail des enfants ont été signalés dans divers pays producteurs d'huile de palme, comme l'Indonésie, la Malaisie, l'Équateur et le Myanmar, où l'on trouve généralement des enfants ramassant des fruits de palme pour aider leurs parents à atteindre l'objectif quotidien.

Cependant, la participation des adolescents (au-dessus de l'âge minimum de travail mais en dessous de 18 ans) à des travaux non dangereux qui ne violent pas les droits de l'enfant et n'ont pas d'impact négatif sur la santé, la sécurité, le développement personnel, l'éducation, le droit de jouer et qui sont effectués sous la supervision d'un adulte est autorisée et généralement considérée comme quelque chose de positif. Permettre et encourager ceux qui ont atteint l'âge minimum de travail, en particulier ceux qui sont déscolarisés et sans emploi, à effectuer des travaux non dangereux est un moyen de prévenir le travail des enfants dans le secteur de l'huile de palme.

- Existence d'une politique et de processus de suivi et de remédiation du travail des enfants.
- Existence d'un mécanisme de vérification de l'âge
- Nombre d'incidents liés au travail des enfants identifiés et corrigés.
- Pourcentage d'incidents liés au travail des enfants impliquant des enfants migrants par rapport aux enfants non-migrants.
- Pourcentage de jeunes travailleurs (au-dessus de l'âge minimum légal et en dessous de 18 ans).
- Droit à des protections en matière de santé et de sécurité pour les travailleurs adolescents (par exemple, tâches non dangereuses).
- Existence de mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel des travailleurs adolescents.
- Pourcentage de travailleurs adolescents recevant une formation et un développement des compétences.

- 2.2 Tous les entrepreneurs fournissant des services opérationnels et de la main-d'œuvre, ainsi que les fournisseurs de régimes de fruits frais (FFB), respectent les exigences légales. (Indicateur 2.2.3)
- 3.5 Un système de gestion des ressources humaines est en place. (Indicateur 3.5.1 et 3.5.2)
- 3.6 Un plan de santé et de sécurité au travail (SST) est documenté, communiqué efficacement et mis en œuvre. (Indicateur 3.6.1 (C) et 3.6.2 (C))
- 3.7 Tout le personnel, les travailleurs, les petits producteurs, les cultivateurs sous-traitants et les travailleurs sous contrat sont formés de manière appropriée. (Indicateur 3.7.1 (C))
- 4.1 L'unité de certification respecte les droits de l'homme, ce qui inclut le respect des droits des défenseurs des droits de l'homme. (Indicateur 4.1.1 (C) et 4.1.2)
- 4.2 Il existe un système mutuellement convenu et documenté pour traiter les plaintes et les doléances, qui est mis en œuvre et accepté par toutes les parties concernées. (Indicateur 4.2.1 (C), 4.2.2, 4.2.3, et 4.2.4)
- 5.2 L'unité de certification soutient l'amélioration des moyens de subsistance des petits producteurs et leur inclusion dans les chaînes de valeur de l'huile de palme durable (Indicateur 5.2.2 et 5.2.5)
- 6.1 Toute forme de discrimination est interdite. (Indicateur 6.1.1 (C), 6.1.3, et 6.1.6)
- 6.2 La rémunération et les conditions de travail du personnel et des travailleurs, ainsi que des travailleurs contractuels répondent toujours au moins aux normes minimales légales ou sectorielles et sont suffisantes pour assurer un salaire décent. (Indicateur 6.2.1 (C), 6.2.2 (C), 6.2.3 (C), 6.2.6, et 6.2.7)
- 6.4 Les enfants ne sont pas employés ou exploités (Indicateur 6.4.1, 6.4.2 (C), 6.4.3 (C), et 6.4.4).
- 6.5 Il n'y a pas de harcèlement ou d'abus sur le lieu de travail, et les droits reproductifs sont protégés (indicateur 6.5.4).
- 6.6 Aucune forme de travail forcé ou de traite n'est utilisée (Indicateur 6.6.1 (C) et 6.6.2 (C)).
- 6.7 L'unité de certification s'assure que l'environnement de travail sous son contrôle est sûr et sans risque excessif pour la santé. (Indicateur 6.7.1 (C), 6.7.2, 6.7.3 (C), 6.7.4, et 6.7.5).
- 7.2 Les pesticides sont utilisés de manière à ne pas mettre en danger la santé des travailleurs, des familles, des communautés ou de l'environnement. (Indicateur 7.2.11 (C))



Les conditions de travail des parents dans le secteur de l'huile de palme peuvent affecter les possibilités d'accès de leurs enfants à une éducation appropriée, en plus des mauvaises infrastructures, des endroits éloignés et du nombre limité d'enseignants qualifiés. Le manque d'accès à l'éducation entraînera probablement une augmentation du taux d'abandon scolaire des enfants, ce qui augmentera l'incidence du travail des enfants et contribuera à d'autres problèmes de protection de l'enfance tels que le mariage des enfants, les grossesses chez les adolescentes et l'implication dans les vices. À long terme, cela affectera la productivité de la communauté.

- Fourniture de différents appuis/programmes d'éducation (c'est-à-dire installations scolaires formelles sur place, subventions, éducation non formelle et alternative, programmes extrascolaires, etc.)
- Pourcentage de travailleurs ayant des enfants inscrits dans les différents types de programmes d'éducation de l'entreprise.
- Pourcentage d'enfants de travailleurs inscrits dans les différents types de programmes éducatifs de l'entreprise.
- Pourcentage de travailleurs ayant des enfants d'âge scolaire inscrits à l'école primaire et secondaire.
- Taux d'achèvement de la scolarité primaire des enfants de travailleurs.
- Taux d'achèvement des études secondaires des enfants de travailleurs.
- Accès à une éducation abordable et de qualité
 - Nombre d'écoles construites/gérées uniquement par l'entreprise
 - Nombre d'écoles construites/gérées en coopération avec d'autres entreprises ou avec le gouvernement.
 - Distance de l'école et disponibilité des transports
- Coût de l'ensemble des besoins scolaires (par exemple, frais de scolarité, livres, uniformes, transport, etc.) facturés aux parents qui travaillent par rapport à leurs salaires.

- 4.3 L'unité de certification contribue au développement durable local tel que convenu par les communautés locales (Indicateur 4.3.1).
- 5.2 L'unité de certification soutient l'amélioration des moyens de subsistance des petits producteurs et leur inclusion dans les chaînes de valeur de l'huile de palme durable (Indicateur 5.2.2 et 5.2.5).
- 6.2 La rémunération et les conditions de travail du personnel et des travailleurs, ainsi que des travailleurs contractuels répondent toujours au moins aux normes minimales légales ou sectorielles et sont suffisantes pour garantir un salaire de subsistance décent (Indicateur 6.2.4 (C) et 6.2.6).



La protection de la maternité fait référence à la protection qui devrait être fournie en particulier aux travailleuses enceintes et allaitantes, afin de garantir que les femmes puissent combiner avec succès leurs rôles reproductifs et professionnels. Cependant, dans le secteur de l'huile de palme, la protection de la maternité est souvent déterminée par le statut de l'emploi et de l'immigration, ce qui expose souvent les travailleuses temporaires, informelles, migrantes et/ou sans papiers à des risques plus élevés. L'absence d'une solide protection de la maternité n'a pas seulement des effets négatifs sur les femmes et leurs bébés, elle peut également avoir des conséquences négatives pour l'entreprise, notamment un taux de rotation plus élevé, une augmentation des travailleurs en congé de maladie et une baisse générale de la productivité.

- Droit à des protections spéciales en matière de santé et de sécurité pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent.
- Pourcentage de travailleurs qui peuvent bénéficier d'un congé de maternité en vertu de la législation nationale/locale.
- Pourcentage de travailleurs qui reprennent le travail après un congé de maternité.
- Pourcentage de travailleurs à qui l'on propose des contrôles de santé pré et postnatals.
- Pourcentage de travailleurs ayant droit à un congé payé pour se rendre à un rendez-vous prénatal.
- Fourniture de conseils et de compléments nutritionnels aux travailleuses enceintes et allaitantes.
- Pourcentage de travailleurs qui sont en mesure de mener à bien l'allaitement exclusif au sein pendant les 6 premiers mois de la vie de leur bébé.

- 3.6 Un plan de santé et de sécurité au travail (SST) est documenté, communiqué efficacement et mis en œuvre. (Indicateur 3.6.1 (C) et 3.6.2 (C)).
- 3.7 Tout le personnel, les travailleurs, petits producteurs, cultivateurs sous-traitants et les travailleurs sous contrat sont formés de manière appropriée. (Indicateur 3.7.1 (C))
- 4.2 Il existe un système mutuellement convenu et documenté pour traiter les plaintes et les griefs, qui est mis en œuvre et accepté par toutes les parties concernées (Indicateur 4.2.1 (C), 4.2.2, 4.2.3, et 4.2.4).
- 5.2 L'unité de certification soutient l'amélioration des moyens de subsistance des petits producteurs et leur inclusion dans les chaînes de valeur de l'huile de palme durable (Indicateur 5.2.1, 5.2.2, 5.2.4, et 5.2.5).
- 6.1 Toute forme de discrimination est interdite (Indicateur 6.1.1 (C), 6.1.2 (C), 6.1.3, 6.1.4, 6.1.5 (C), et 6.1.6).
- 6.2 La rémunération et les conditions de travail du personnel et des travailleurs, ainsi que des travailleurs contractuels, répondent toujours au moins aux normes minimales légales ou sectorielles et sont suffisantes pour assurer un salaire décent (Indicateur 6.2.2 (C), 6.2.3 (C) et 6.2.5).
- 6.5 Il n'y a pas de harcèlement ou d'abus sur le lieu de travail, et les droits en matière de procréation sont protégés (Indicateur 6.5.2 (C) et 6.5.3).
- 6.7 L'unité de certification s'assure que l'environnement de travail sous son contrôle est sûr et sans risque excessif pour la santé (Indicateur 6.7.1 (C), 6.7.3 (C) et 6.7.4).
- 7.2 Les pesticides sont utilisés de manière à ne pas mettre en danger la santé des travailleurs, des familles, des communautés ou de l'environnement. (Indicateur 7.2.6 (C), 7.2.10 (C), 7.2.11(C))



Les services de garde d'enfants sont essentiels pour que tous les enfants puissent réaliser leur plein potentiel en s'assurant qu'ils puissent grandir dans un environnement sûr, sain et stimulant. Cependant, il est rare de trouver une école maternelle de qualité dans le secteur de l'huile de palme et les enfants

- Fourniture d'une aide à la garde d'enfants (par exemple, garderie sur place, subventions, soins d'urgence, etc.)
- Pourcentage de travailleurs ayant des enfants en âge d'être gardés qui utilisent des structures d'accueil financées par l'employeur.
- Accès à une garderie sur place abordable et de qualité

- 4.3 L'unité de certification contribue au développement durable local tel que convenu par les communautés locales (Indicateur 4.3.1)
- 5.2 L'unité de certification soutient l'amélioration des moyens de subsistance des petits producteurs et leur inclusion dans les chaînes de valeur de l'huile de palme durable (Indicateur 5.2.2, 5.2.5).
- 6.2 La rémunération et les conditions de travail du personnel et des travailleurs, ainsi que des travailleurs contractuels, répondent toujours au moins aux normes minimales légales ou sectorielles et sont suffisantes pour assurer un salaire de subsistance décent (Indicateur 6.2.4 (C), 6.2.5, 6.2.6).
- 6.5 Il n'y a pas de harcèlement ou d'abus sur le lieu de travail, et les droits en matière de procréation sont protégés (Indicateur 6.5.2 (C) et 6.5.3).

des travailleurs migrants sont souvent victimes de discrimination et ne peuvent pas accéder à des services de garderie ou à des services d'éducation précoce. les services de garde d'enfants fournis par leur employeur. Le manque de services de garde d'enfants peut empêcher les femmes de participer pleinement et équitablement au travail rémunéré, d'autant plus que les femmes sont plus susceptibles d'assumer les responsabilités liées à la garde des enfants que les hommes. Par conséquent, soutenir la garde d'enfants revient à aider les parents travailleurs à travailler de manière plus productive.

- Proportion des honoraires par rapport aux salaires des travailleurs
 - Heures d'ouverture par rapport aux heures de travail
 - Distance du domicile/du lieu de travail et disponibilité des transports
 - Clarté et accessibilité des informations sur les services de garde d'enfants
- Qualité des soins dans les structures d'accueil pour enfants
 - Nombre d'enfants par personne en charge dans une structure d'accueil financée par l'employeur
- Pourcentage de soignants formés/qualifiés



Les enfants de l'industrie de l'huile de palme sont directement et indirectement affectés par la chaleur, la poussière, les produits chimiques toxiques et les machines lourdes, soit parce qu'ils travaillent eux-mêmes ou aident dans les fermes ou les plantations, soit en raison des problèmes de santé et/ou des accidents de leurs parents. Les enfants des travailleurs de l'huile de palme ont un accès limité aux services de santé, surtout s'il s'agit d'enfants de travailleurs migrants temporaires et/ou sans papiers.

- L'accès à des soins de santé abordables et de qualité pour les parents qui travaillent et leurs enfants.
 - Pourcentage de travailleurs inscrits à des plans de soins de santé parrainés par l'employeur.
 - Pourcentage d'enfants de travailleurs inscrits à des plans de soins de santé parrainés par l'employeur.
 - Accès à une alimentation abordable et de qualité
 - Proportion du prix des aliments par rapport aux salaires des travailleurs
 - Distance par rapport au marché alimentaire et disponibilité des moyens de transport
 - Consommation alimentaire minimale du ménage.
 - Programmes ciblés visant à améliorer la santé et l'état nutritionnel des enfants
 - La croissance et le développement des enfants, en particulier le retard de croissance et l'émaciation.
 - Conseils en nutrition et compléments alimentaires pour les enfants de moins de 5 ans
 - Pourcentage d'enfants de travailleurs souffrant de malnutrition
 -
- 3.4 Une évaluation complète de l'impact social et environnemental (SEIA) est entreprise avant toute nouvelle plantation ou opération et un plan de gestion et de suivi social et environnemental est mis en œuvre et régulièrement mis à jour dans les opérations en cours (Indicateur 3.4.1 (C), 3.4.2, 3.4.3 (C)).
- 3.7 Tout le personnel, les travailleurs, les petits producteurs, les cultivateurs sous-traitants et les travailleurs sous contrat sont formés de manière appropriée. (Indicateur 3.7.1 (C))
- 5.2 L'unité de certification soutient l'amélioration des moyens de subsistance des petits producteurs et leur inclusion dans les chaînes de valeur de l'huile de palme durable (Indicateur 5.2.2, 5.2.5).
- 6.2 La rémunération et les conditions de travail du personnel et des travailleurs ainsi que des travailleurs contractuels répondent toujours au moins aux normes minimales légales ou sectorielles et sont suffisantes pour assurer un salaire de subsistance décent (Indicateur 6.2.2 (C), 6.2.4 (C), 6.2.5, 6.2.6).
- 6.7 L'unité de certification s'assure que l'environnement de travail sous son contrôle est sûr et sans risque excessif pour la santé. (Indicateur 6.7.1 (C), 6.7.2, 6.7.3(C), 6.7.4, 6.7.5).
- 7.2 Les pesticides sont utilisés de manière à ne pas mettre en danger la santé des travailleurs, des familles, des communautés ou de l'environnement (Indicateur 7.2.6 (C), 7.2.7 (C), 7.2.8, 7.2.9 (C), 7.2.10 (C), 7.2.11(C)).



L'eau, l'assainissement et l'hygiène (WASH) sont interdépendants par nature, par exemple, sans eau propre, les pratiques d'hygiène de base ne sont pas possibles, ou sans toilettes, les sources d'eau sont contaminées. La question de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène est particulièrement importante pour les droits de l'enfant car elle a un impact significatif sur la survie et la santé des enfants, leur accès à l'éducation et leur développement à long terme. Dans le même ordre d'idées, le secteur de l'huile de palme a un impact considérable sur l'environnement, notamment sur la qualité des eaux de surface en raison du lessivage des pesticides et des produits agrochimiques, du rejet des effluents des usines d'huile de palme, etc. qui peuvent affecter la qualité de vie des familles des travailleurs et des communautés environnantes.

- Pourcentage de travailleurs qui ont suivi une formation et une sensibilisation au programme WASH sur le lieu de travail.
 - Pourcentage de travailleurs ayant accès à des toilettes améliorées, à des installations pour se laver les mains avec du savon et à de l'eau propre sur les lieux de travail.
 - Pourcentage de travailleurs ayant accès à des toilettes sanitaires améliorées, à des installations pour se laver les mains avec du savon et à de l'eau propre à domicile.
 - Pourcentage de travailleurs ayant accès à des sources améliorées d'eau potable sur les lieux de travail.
 - Pourcentage de travailleurs ayant accès à des sources améliorées d'eau potable à domicile.
 - Accès à des installations WASH de qualité
 - Distance entre les lieux de travail et les toilettes/latrines
 - Distance entre les lieux de travail et l'eau potable et/ou possibilité d'avoir de l'eau pendant le travail
 - Séparation des toilettes des travailleurs et des travailleuses pour garantir l'intimité.
 - Disponibilité de matériel de nettoyage culturellement approprié (par exemple, eau, papier, etc.)
 - Des installations pour le lavage des mains avec du savon (ou d'autres alternatives telles que des désinfectants pour les mains à base d'alcool) sont disponibles dans les toilettes, la cantine, les installations de logement des travailleurs et les centres de soins pour enfants, les cliniques de santé lorsqu'elles existent.
- 3.4 Une évaluation complète de l'impact social et environnemental (SEIA) est entreprise avant toute nouvelle plantation ou opération, et un plan de gestion et de suivi social et environnemental est mis en œuvre et régulièrement mis à jour dans les opérations en cours (Indicateur 3.4.1 (C), 3.4.2, 3.4.3 (C)).
- 3.7 Tout le personnel, les travailleurs, les petits producteurs, les cultivateurs sous-traitants et les travailleurs sous contrat sont formés de manière appropriée. (Indicateur 3.7.1 (C)).
- 4.3 L'unité de certification contribue au développement durable local tel que convenu par les communautés locales (Indicateur 4.3.1).
- 5.2 L'unité de certification soutient l'amélioration des moyens de subsistance des petits producteurs et leur inclusion dans les chaînes de valeur de l'huile de palme durable (Indicateur 5.2.2, 5.2.4 (C), 5.2.5).
- 6.2 La rémunération et les conditions de travail du personnel et des travailleurs ainsi que des travailleurs contractuels répondent toujours au moins aux normes minimales légales ou sectorielles et sont suffisantes pour assurer un salaire décent (Indicateur 6.2.4 (C)).
- 6.7 L'unité de certification s'assure que l'environnement de travail sous son contrôle est sûr et sans risque excessif pour la santé (Indicateur 6.7.3 (C)).
- 7.2 Les pesticides sont utilisés de manière à ne pas mettre en danger la santé des travailleurs, des familles, des communautés ou de l'environnement (Indicateur 7.2.6 (C), 7.2.7 (C), 7.2.8,).
- 7.3 Les déchets sont réduits, recyclés, réutilisés et éliminés d'une manière responsable sur le plan environnemental et social (Indicateur 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3).
- 7.8 Les pratiques maintiennent la qualité et la disponibilité des eaux de surface et souterraines (Indicateur 7.8.1 (C)).

RÉFÉRENCES

- CCR CSR. (2020). Aperçu et impact du programme 2019 des espaces amis des enfants en Chine. Centre pour les droits de l'enfant et la responsabilité sociale des entreprises (CCR CSR). Récupéré sur : <https://www.ccrcsr.com/content/overview-and-impact-2019-child-friendly-spaces-programme-china>
- Convention relative aux droits de l'enfant (CNUCED). (1989). Récupéré sur : <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>
- Earthworm. (2018). Consultation de la Fondation Earthworm de SUHAKAM : Sur la situation des enfants dans la plantation de Sabah. Kota Kinabalu, Sabah : Earthworm. Récupéré sur : <https://www.earthworm.org/uploads/files/Children-in-Plantations-Sabah-Report-2018.pdf>
- IFC. (2017). S'attaquer à la garde d'enfants : L'argument commercial en faveur de la garde d'enfants soutenue par l'employeur. Washington, D.C. : Société financière internationale. Consulté sur : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cd79e230-3ee2-46ae-adc5-e54d3d649f31/01817+WB+Childcare+Report_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IXu9vP-
- IFC. (2018). Comment des services de garde d'enfants accessibles et de qualité peuvent nous aider à relever certains des défis de développement les plus pressants. Récupéré sur : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+et+événements/news/a+critical+development+building+block.
- IKEA. (2020). Rapport de développement durable IKEA FY19. Récupéré de : <https://preview.thenewsmarket.com/Previews/IKEA/DocumentAssets/558164.pdf>
- OIT. (2002). Éliminer les pires formes de travail des enfants : Un guide pratique de la convention n° 182 de l'OIT. Genève : OIT. Récupéré sur : <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=1200>
- OIT. (2013). Principes de bonnes pratiques pour l'emploi des travailleurs à domicile. Jakarta : OIT. Consulté sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_236509.pdf
- OIT. (2020). Guide des fournisseurs de l'OIT sur la prévention, l'identification et la lutte contre le travail des enfants. Un document préparé par le Centre pour les droits de l'enfant et les responsabilités sociales des entreprises (CCRCSS) en février 2020.
- Lee, B. C., Salzwedel, M. A., Chyou, P. H. et Liebman, A. K. (2017). Le point de vue des employeurs sur les services de garde d'enfants pour les travailleurs agricoles embauchés. Journal of Agromedicine, 22(4), 376-383. Récupéré sur : https://www.researchgate.net/publication/318806283_Employers'_Perspective_on_Childcare_Services_for_Hired_Farm_Workers.
- RSPO. (2018). Les droits des enfants dans les plantations de palmiers à huile membres de la RSPO en Indonésie. Jakarta : Table ronde sur l'huile de palme durable. Récupéré sur : <https://www.rspo.org/resources/archive/892>
- RSPO. (2020). Dossier de recherche : Impacts des opérations commerciales de l'huile de palme sur les droits des enfants. Récupéré sur : <https://rspo.org/resources/archive/1126>

- UNICEF. (2014). Les enfants sont l'affaire de tous (cahier 2.0) : Un guide pour intégrer les droits de l'enfant dans les politiques, les évaluations d'impact et les rapports de durabilité. *Deuxième édition*. Récupéré sur : <https://www.unicef.org/thailand/media/2101/file/Children%20are%20everyone's%20business:%20Workbook%202.0.pdf>
- UNICEF. (2016). L'huile de palme et les enfants en Indonésie : exploration de l'impact du secteur sur les droits de l'enfant. Jakarta : Fonds des Nations unies pour l'enfance (UNICEF).). Récupéré sur : <https://www.unicef.org/indonesia/media/1876/file/Palm%20oil%20and%20children%20in%20Indonesia.pdf>
- UNICEF. (2018). Boîte à outils pour la sauvegarde des enfants à l'intention des entreprises : Étape par étape pour identifier et prévenir les risques pour les enfants qui interagissent avec votre entreprise. Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). Récupéré sur : https://www.unicef.org/csr/files/UNICEF_ChildSafeguardingToolkit_FINAL.PDF
- UNICEF. (2019a). Les droits de l'enfant dans la chaîne d'approvisionnement de l'habillement et de la chaussure : Un outil pratique pour intégrer les droits de l'enfant dans les cadres d'approvisionnement responsable. Projet pour consultation préparé en août 2019.
- UNICEF. (2019b). WASH4Work : indicateurs de référence et de suivi. Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). Récupéré sur <https://www.unicef.org/csr/css/WASH-workplace-indicators-DRAFT-Mar19.pdf>
- UNICEF. (2020a). Le manuel des politiques favorables à la famille pour les entreprises. Bureau régional de l'Asie de l'Est et du Pacifique du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, juin 2020. Récupéré sur : <https://www.unicef.org/eap/sites/unicef.org/eap/files/2020-06/EAP%20Handbook%20on%20Family-Friendly%20Policies%20June%202020.pdf>
- UNICEF. (2020b). Politiques favorables à la famille et autres bonnes pratiques sur le lieu de travail dans le contexte de COVID-19 : Les mesures clés que les employeurs peuvent prendre. Recommandations intermédiaires, 27 mars 2020. Fonds des Nations Unies pour l'enfance. Récupéré sur : <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>
- WBCSD. (2020a). L'engagement WASH : Guiding principles. Conseil mondial des entreprises pour le développement durable (WBCSD). Récupéré sur : <https://www.wbcd.org/Programs/Food-and-Nature/Water/Resources/WASH-Pledge-Guiding-Principles-for-implementation>
- WBCSD. (2020b). Outil d'auto-évaluation de l'engagement WASH pour les entreprises. Récupéré sur : <https://www.wbcd.org/Programs/Food-and-Nature/Water/Resources/WASH-Pledge-Self-assessment-tool-for-business>
- OMS. (2019). Actions essentielles en matière de nutrition : Intégrer la nutrition tout au long de la vie. Récupéré sur : <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/326261/9789241515856-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

La RSPO est une organisation internationale à but non lucratif créée en 2004 dans le but de promouvoir la croissance et l'utilisation de produits à base d'huile de palme durable grâce à des normes mondiales crédibles et à l'implication des parties prenantes.

www.rspo.org

TABLE RONDE SUR L'HUILE DURABLE DE PALME

Unit 13A-1, Level 13A,
Menara Etiqa,
No. 3 Jalan Bangsar Utama 1,
59000 Kuala Lumpur

T +603 2302 1500

E rspo@rspo.org

F +603 2302 1543