

RSPO

Roundtable on
Sustainable Palm Oil



Photo: ©
UNICEF/Fauzan

GUIDE DES DROITS DE L'ENFANT À L'INTENTION DES PRODUCTEURS D'HUILE DE PALME

4 DÉCEMBRE 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 exploitants 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 sur les défis préexistants pendant la pandémie, tels que la protection limitée de la maternité, les faibles taux d'allaitement, le manque de dispositions pour la garde des enfants, et la mauvaise santé et nutrition des mères, en particulier dans le cadre des plantations, ce qui pourrait 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 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.

ACKNOWLEDGEMENTS

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 OF CONTENTS

AVANT-PROPOS	2
ACKNOWLEDGEMENTS.....	2
1. INTRODUCTION : LES DROITS DE L'ENFANT DANS LE CONTEXTE DE LA PRODUCTION D'HUILE DE PALME	4
1.1 Quels sont les droits de l'enfant ?	4
1.2 L'impact du secteur de l'huile de palme sur les enfants	4
1.3 À qui s'adresse ce guide et comment l'utiliser ?	6
2. PRINCIPES DIRECTEURS.....	7
3. PROTECTION DE L'ENFANCE	9
3.1 Défis	9
3.2 Étapes de la mise en œuvre de la protection de l'enfance	9
4. LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LES JEUNES TRAVAILLEURS	13
4.1 Défis	13
4.2 Steps to Implement Child Labour Prevention and Remediation.....	13
5. EDUCATION.....	22
5.1 Les défis	22
5.2 Mesures visant à fournir et à promouvoir l'accès à l'éducation	23
6. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET ALLAITEMENT MATERNEL.....	29
6.1 Défis	29
6.2 Mesures à prendre pour mettre en œuvre une protection forte de la maternité	29
6.3 Étapes de la mise en œuvre du soutien à l'allaitement maternel	32
7. GARDE D'ENFANTS	35
7.1 Défis	35
7.2 Étapes de la mise en œuvre de la garde d'enfants	35
8. SANTÉ ET NUTRITION.....	40
8.1 Défis	40
8.2 Mesures visant à promouvoir la santé et la nutrition	41
9. EAU, ASSAINISSEMENT ET HYGIÈNE (WASH) ET CONDITIONS DE LOGEMENT	46
9.1 Défis	46
9.2 Étapes de la mise en œuvre de l'accès à l'eau, à l'assainissement et à l'hygiène et de la fourniture de bonnes conditions de logement	46
ANNEXE 1 : 'ÂGE ACTIF DAN LES CINQ PREMIERS PAYS PRODUCTEURS D'HUILE DE PALME	52
ANNEXE 2 : QUESTIONS POUR VÉRIFIER L'ÂGE	52
ANNEXE 3 : IDENTIFICATION DES TÂCHES ET PROCESSUS DE TRAVAIL DANGEREUX ET NON DANGEREUX ET DES MESURES DE PROTECTION NÉCESSAIRES	54
ANNEXE 4 : FORMATION PARENTALE AVEC ACCENT SUR LE TRAVAIL DES ENFANTS	57
RÉFÉRENCES.....	57

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 étant "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 que les adultes, mais aussi de droits spécifiques qui reconnaissent leurs besoins particuliers en raison de leur immaturité physique et mentale. La CNUDE décrit les droits et libertés de base qui s'appliquent à tous les enfants sans discrimination. 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.

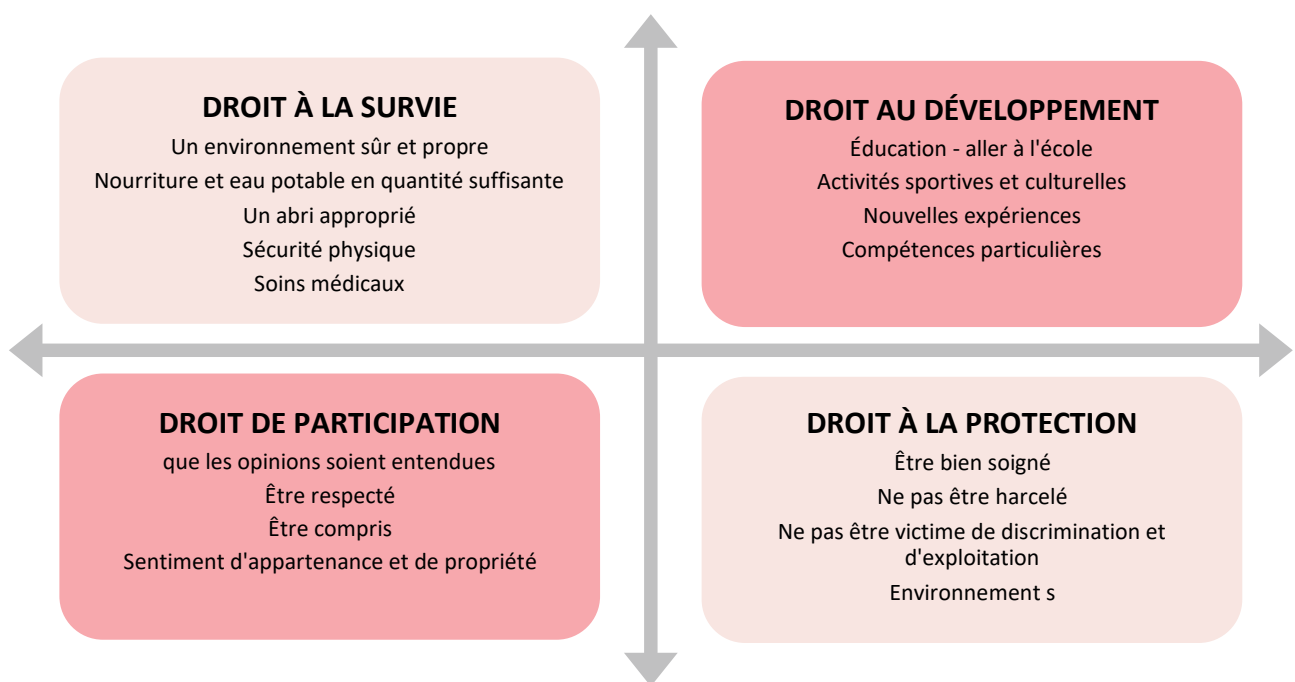


FIGURE 1 : LES DROITS UNIVERSELS DE L'ENFANT TELS QU'ILS SONT DÉCRITS DANS LA UNCR

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

² Le dossier de recherche prend en compte les cinq principaux pays producteurs d'huile de palme : Indonésie, Malaisie, Thaïlande, Colombie et Nigeria 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).

nutritive et à un 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 des opérations, 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 sur "L'huile de palme et les enfants en Indonésie" 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 et 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/UN0248128/Noorani

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 organisations non gouvernementales des droits de l'homme, des organismes intergouvernementaux et des organismes multipartites. Toutefois, l'étude d'impact de l'UNICEF étant basée sur la situation en Indonésie, il se peut qu'elle ne tienne pas compte de la situation en Indonésie. Toutefois, l'étude d'impact de l'UNICEF étant basée sur la situation en Indonésie, il se peut qu'elle ne tienne pas compte de problèmes qui pourraient être plus répandus 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, ce guide sur les droits de l'enfant pour les producteurs d'huile de palme est élaboré pour guider et soutenir les producteurs afin de renforcer la protection des droits de l'enfant et d'améliorer la conformité avec les principes et critères de la RSPO pour la production durable d'huile de palme (P&C) 2018 qui concernent les droits de l'enfant. La structure de l'orientation est basée sur les sept domaines d'impact identifiés dans une étude de l'UNICEF de 2016 sur l'huile de palme et les enfants en Indonésie. L'intention est de fournir un soutien adapté et de servir de 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" qui est ancrée dans l'intérêt supérieur de l'enfant. En d'autres termes, toutes les mesures prises doivent tenir compte du contexte général et de la possibilité qu'elles aient un impact négatif 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	<p>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.</p> <p>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 des producteurs. En tant que tel, il est crucial de chercher des moyens d'intégrer systématiquement toutes les étapes lors de la mise en œuvre de ces orientations.</p>
Viser une protection plus forte des droits	Il est important de toujours respecter les lois et réglementations nationales, provinciales et locales relatives aux droits du travail et à la protection des droits de l'enfant. Lorsque la protection juridique au niveau national ou local est absente ou faible, il est fortement recommandé de se référer aux directives, normes ou principes internationaux et/ou sectoriels relatifs aux meilleures pratiques tels que les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux 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	<p>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 (jeunes travailleurs, travailleurs contractuels, travailleurs temporaires, travailleurs migrants, etc.) ne peut être exclu de la jouissance des droits fondamentaux uniquement en raison de son statut dans l'entreprise et avoir droit à un salaire égal pour un travail égal.</p> <p>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 travailleurs⁴, les femmes, les travailleurs migrants, etc. Ces politiques et mesures différenciées visant à améliorer l'égalité ne doivent pas être considérées comme discriminatoires.</p>

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 de plus de l'âge minimum d'emploi, mais qui n'a pas atteint l'âge de 18 ans. Ces travailleurs sont considérés comme des "enfants", même s'ils peuvent légalement exercer certains emplois.

Respecter le droit à l'information et à la Participation	<p>Pour que les individus puissent prendre des décisions éclairées sur ce qui est le mieux pour leur santé, leur bien-être et leur avenir, et pour qu'ils aient des attentes réalistes à l'égard de tout prestataire de services, 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 touchent directement.</p>
Obtenir le consentement Informé	<p>Au cours d'une 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 :</p> <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. ● Au cours de certaines étapes du processus, il sera 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.
Confidentialité et droit à la vie privée	<p>Les données et les informations obtenues auprès des enfants et de leur famille qui les concernent 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.</p>
Fonder les priorités et les mesures sur les besoins réels de la main-d'œuvre	<p>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.</p>

3. PROTECTION DE L'ENFANCE

3.1 Défis

Selon l'ONU, la protection de l'enfant est la protection des enfants contre la violence, l'exploitation, les abus et la négligence. Dans le contexte de la production d'huile de palme, des défis existent dans le domaine de la protection de l'enfance en raison de l'environnement souvent dangereux, des infrastructures limitées et de l'implication des enfants dans le processus de production (UNICEF, 2018). La protection de l'enfance est particulièrement difficile pour les milliers d'enfants de travailleurs migrants qui se voient refuser l'accès à l'éducation et aux services de santé. Les enfants qui n'ont pas d'acte de naissance ou d'identité légale sont également particulièrement vulnérables (UNICEF, 2016).

DÉFIS

Divers risques de maltraitance des enfants dans le milieu agricole qui 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, ce qui entraîne un accès limité ou inexistant à l'éducation et aux soins de santé et augmente la probabilité du travail des enfants. Les enfants sont vulnérables aux abus dans les milieux agricoles

D'après les recherches documentaires et les informations recueillies par Solidar Suisse (2019), on estime à 840 000 le nombre de travailleurs migrants indonésiens sans papiers au Sabah, en Malaisie. Parmi eux, 50 000 à 200 000 sont des enfants qui aident leurs parents à travailler. Si les longues distances entre les domaines et les bureaux d'état civil et les coûts de transport élevés rendent difficile pour certains travailleurs le traitement des certificats de naissance de leurs enfants (RSPO, 2018), d'autres facteurs entravent l'application des certificats de naissance, notamment la faible sensibilisation à l'importance de l'enregistrement des naissances, le taux élevé d'analphabétisme et les obstacles administratifs, les parents pouvant être eux-mêmes sans papiers (Earthworm, 2019).

Dans les milieux agricoles qui s'apparentent au secteur de l'huile de palme, il n'est pas rare que les enfants soient victimes d'abus (principalement physiques et/ou émotionnels), de violences domestiques et de négligence (Save the Children, 2018a). Les auteurs de ces actes sont généralement les parents ou les enseignants à l'école (Save the Children, 2018a). Les enfants dans les plantations sont également vulnérables à l'exploitation sexuelle, comme cela a été observé dans le Sumatera Nord⁵.

3.2 Étapes de la mise en œuvre de la protection de l'enfance

Les normes de la RSPO exigent des producteurs d'huile de palme qu'ils créent un environnement de travail et de vie sain. Étant donné que les enfants sont souvent les plus vulnérables et sont le plus facilement exposés aux abus et à la violence, assurer leur protection est un élément crucial pour offrir un environnement sûr aux employés et à leurs familles. Les étapes clés pour créer cet espace sûr pour les enfants sont décrites ci-dessous.

- **Donner la priorité à la protection de l'enfance : développer ou renforcer la politique de protection de l'enfance**

Les entreprises doivent garantir que la protection des enfants est une priorité essentielle ; elle est vitale pour le fonctionnement quotidien de toutes les politiques et de tous les programmes destinés aux enfants. L'élaboration d'une politique de protection de l'enfance est un moyen d'y parvenir. Une politique de sauvegarde de l'enfance ⁶ne doit pas seulement faire référence à la protection contre les abus commis par

⁵ Question soulevée lors d'un entretien avec Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA), une ONG axée sur les enfants basée à Medan qui a mis en œuvre un projet financé par la Coopération ICCO sur les droits de l'enfant et les principes commerciaux (CRBP) dans les plantations de palmiers à huile.

⁶ Pour plus de détails sur la politique de sauvegarde des enfants, veuillez vous référer à l'UNICEF Child Safeguarding Toolkit for Business.

les employés et les partenaires, 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 de violence, y compris la violence physique, sexuelle et psychologique et la négligence.
- Protéger les enfants maltraités ou risquant de l'être
- Veiller à ce que les enfants puissent bénéficier d'une prise en charge sûre et favorable à leur croissance, leur santé et leur développement général.

GOOD PRACTICE BOX: CHILD PROTECTION POLICY IN TEA ESTATES IN SRI LANKA

Save the Children, en partenariat avec Kelani Valley Plantations et Talawakelle Tea Estates, a lancé en 2018 une " Politique de protection de l'enfance ", spécifiquement adaptée aux besoins des enfants vivant dans les plantations de thé du Sri Lanka. La politique de protection de l'enfance est un engagement volontaire par lequel les entreprises de thé participantes s'engagent à garantir que tous les enfants vivant dans leurs domaines sont protégés contre toute forme de préjudice, de violence, d'abus et d'exploitation. Elle établit un ensemble de principes, de normes et de mécanismes de mise en œuvre grâce auxquels les entreprises de thé, leur direction et leur personnel prennent des mesures actives pour contribuer à assurer la sécurité et la protection des enfants dans leurs plantations.

Les principaux résultats de ce programme sont les suivants :

Point focal pour la protection de l'enfance : Le point focal est la première ligne de contact pour signaler les cas de violence contre les enfants dans les domaines et représente l'entreprise dans les forums locaux multipartites et autres réunions/discussions liées à la protection des enfants.

Mécanisme de signalement et d'orientation clair : Le personnel à tous les niveaux est tenu de signaler les cas de violence contre les enfants, par le biais d'un mécanisme de signalement et d'orientation clair et bien établi. Les cas sont catégorisés en fonction des niveaux de préjudice et il existe des lignes de rapport claires pour les plaintes adressées aux différents niveaux de la direction.

Protection spéciale des enfants dans les crèches : Des mesures spéciales sont en place dans les crèches/centres de développement de l'enfant dans les domaines, par exemple, au moins une personne s'occupant des enfants est présente dans la crèche/le centre de développement de l'enfant à tout moment et toutes les personnes s'occupant des enfants sont formées pour aborder la sécurité et la protection des enfants.

Participation des enfants : Le renforcement des capacités des enfants leaders par le biais de formations sur les droits de l'enfant et la protection de l'enfance, le développement des compétences de leadership, le renforcement de la confiance en soi et l'expression créative sont des activités clés du programme pour permettre la participation des enfants, notamment en tant que représentants de leurs clubs d'enfants respectifs aux comités villageois de développement de l'enfant. La facilitation du plaidoyer mené par les enfants dans les clubs d'enfants formés dans chaque domaine pilote et leur mise en relation avec les mécanismes et les fonctionnaires du gouvernement ont également favorisé la participation des enfants dans les domaines essentiels du programme.

Collaboration multipartite : les domaines participants se coordonnent avec « Save the Children » et des partenaires gouvernementaux tels que l'Autorité nationale de protection de l'enfance pour développer la capacité des points focaux de protection de l'enfance.

Source: Save the Children, 2018b

● Renforcer la politique de prévention du harcèlement sexuel

Les P&C de la RSPO exigent qu'une politique de prévention du harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement et de violence soit mise en œuvre et communiquée à tous les niveaux de la main-d'œuvre". Si une telle politique est en place, elle peut être mise à jour pour mieux fournir des conseils sur les questions de

conduite, en particulier pour la protection des enfants, par exemple en incluant les questions de violence domestique dans la politique et en faisant de toute forme d'abus parmi la main-d'œuvre ou sur le site de production un acte qui peut nécessiter le suivi des comités de genre et de la direction. Lors de l'élaboration d'une telle politique, les entreprises doivent prendre en compte les réglementations spécifiques au pays qui sont pertinentes pour la prévention et la remédiation du harcèlement sexuel et/ou de l'exploitation des enfants dans le contexte de leurs activités commerciales, afin que les interventions destinées aux travailleurs et aux fournisseurs soient alignées sur les politiques et la législation nationales.



Photo: © UNICEF/UN0248136/Noorani

- **Faciliter l'accès à l'enregistrement des naissances**

L'absence de certificat de naissance peut avoir un impact négatif considérable sur l'accès d'un enfant aux services de protection tout au long de sa vie. Les entreprises peuvent aider en facilitant directement le traitement des certificats de naissance pour les enfants des travailleurs et du personnel, ou au minimum, sensibiliser à l'importance de l'enregistrement des naissances, fournir des informations sur l'accès aux certificats de naissance, et/ou soutenir les congés payés et les indemnités de transport pour que les familles puissent recevoir un certificat de naissance.

- **Intégrer des cours sur la parentalité et la santé dans la formation à l'agrobusiness des petits producteurs.**

Le renforcement économique et les cours de parentalité sont deux stratégies qui se sont avérées capables de réduire la maltraitance des enfants (OMS, 2018). Combiner des séances de parentalité positive avec des cours formant les petits producteurs aux bonnes pratiques agricoles/ commerciales pourrait réduire l'insécurité des revenus, réduire la maltraitance des enfants et améliorer la compréhension de l'importance de l'enregistrement des naissances pour le bien-être des enfants. Avant de mettre en œuvre ce programme, il est important de prendre en compte le calendrier de travail et les tâches des petits producteurs. Il est peu probable que les petits producteurs participent, surtout si le temps pris interfère avec leur travail et entraîne une perte de revenus.

BONNES PRATIQUES : INTÉGRER LA FORMATION PARENTALE DANS LA FORMATION EN AGROBUSINESS

ICS Africa a dispensé un programme de formation parentale de 12 sessions en tandem avec une formation sur la façon d'améliorer le rendement des cultures pour les familles d'agriculteurs dans les zones rurales de Tanzanie. Les séances sur l'art d'être parent comprenaient l'apprentissage de techniques de discipline positive, de techniques de communication et de protection des enfants. Le programme combiné a permis de réduire la violence physique à l'égard des enfants plus que les sessions parentales seules, et beaucoup plus que le programme agro-industriel seul.

Source: Siddons, 2018

CRITÈRES DES RSPO P&C AYANT UN LIEN DIRECT ET/OU INDIRECT AVEC LA PROTECTION DE L'ENFANCE

- 4.1 L'unité de certification respecte les droits de l'homme, y compris les droits des défenseurs des droits de l'homme (Indicateur 4.1.1 (C) et 4.1.2). Défenseurs des droits de l'homme (Indicateur 4.1.1 (C) et 4.1.2). **Pertinence** : Le respect des droits de l'homme s'étend également aux droits des enfants.
- 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). **Pertinence** : La procédure de réclamation et les autres mécanismes de retour d'information doivent pouvoir traiter également les cas de violation des droits de l'enfant et être accessibles aux travailleurs et aux autres parties prenantes, y compris les organisations de défense des droits de l'enfant, tout en respectant l'anonymat du plaignant et de la victime et en les protégeant contre les représailles.
- 6.4 Les enfants ne sont pas employés ou exploités (Indicateur 6.4.1 et 6.4.4). **Pertinence** : Cet objectif exige qu'une politique qui protège les enfants et interdit le travail des enfants soit en place et incluse dans les accords de services et les contrats de fournisseurs. Des mesures de sauvegarde et de protection des enfants telles que des procédures de prévention et de procédures, la procédure de vérification de l'âge dans le cadre du recrutement, les restrictions de protection pour les jeunes travailleurs, etc. sont également mises en œuvre.
- 6.5 Il n'y a pas de harcèlement ou d'abus sur le lieu de travail, et les droits reproductifs sont protégés (Indicateur 6.5.1 (C), 6.5.2 (C), et 6.5.4). **Pertinence** : La politique de prévention du harcèlement et de la violence sexuels et de toutes les autres formes de harcèlement et de violence, y compris à l'encontre des enfants, est mise en œuvre et communiquée à tous les travailleurs. Le mécanisme de réclamation doit également être en mesure de traiter les cas de violation des droits de l'enfant et être accessible aux travailleurs et aux autres parties prenantes, y compris les organisations de défense des droits de l'enfant, tout en respectant l'anonymat du plaignant et de la victime et en protégeant les droits de l'enfant plaignant et de la victime et en les protégeant contre les représailles.
- 6.6 Aucune forme de travail forcé ou de traite n'est utilisée (Indicateur 6.6.1 (C) et 6.6.2 (C)). **Pertinence** : Les enfants sont également protégés contre tout moyen d'exploitation et de travail forcé. La politique et les procédures de protection spéciales requises doivent également couvrir les jeunes travailleurs temporaires ou migrants (lorsqu'ils sont employés).

4. LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LES JEUNES TRAVAILLEURS

4.1 Défis

Le travail des enfants est un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité et qui nuit à leur développement physique et mental (OIT, 2002a). Bien que des données complètes ne soient pas disponibles, les recherches existantes suggèrent que la participation des enfants au travail dans les plantations semble être assez répandue. Certains rapports estiment que jusqu'à 200 000 enfants pourraient travailler dans les plantations d'huile de palme du Sabah (Solidar Suisse, 2019). Le travail des enfants a été signalé dans l'industrie de l'huile de palme en Équateur, en Indonésie, en Malaisie, au Myanmar et en Sierra Leone (U.S. Department of Labor 2018, U. S. Department of State, 2019).

DÉFIS

De multiples facteurs contribuent à l'apparition du travail des enfants, notamment la pauvreté, le faible accès à une éducation de qualité, la discrimination, les normes culturelles et le manque d'opportunités de développement. Les enfants de migrants sont les plus vulnérables au travail et à l'exploitation des enfants. La frontière ténue entre "enfants travailleurs" et "enfants aidant les parents" peut conduire à des situations de travail des enfants. Absence de directives pratiques permettant aux entreprises de lutter contre le travail des enfants et de soutenir les jeunes travailleurs. L'approche rigide des entreprises vis-à-vis du travail des enfants ne permet pas d'adresser les causes profondes.

Parmi tous les enfants, ceux qui n'ont pas de certificat de naissance et/ou qui sont des migrants sont particulièrement vulnérables et sont plus susceptibles d'être impliqués dans le travail des enfants et d'autres formes d'exploitation. L'absence de services de garde d'enfants sur place, le manque d'opportunités pour les jeunes qui ont quitté l'école prématurément, ainsi que la rémunération limitée et l'immense pression exercée sur les parents pour atteindre les objectifs quotidiens sont autant de facteurs qui contribuent à l'apparition du travail des enfants dans les plantations d'huile de palme (Amnesty International, 2016 ; Kiezebrink, 2017 ; Earthworm, 2018).

S'attaquer à ces immenses défis avec une approche uniquement axée sur la conformité ne peut pas répondre pleinement aux défis et aux besoins des enfants et lorsque les entreprises s'appuient sur des règles rigides de "tolérance zéro pour toute personne de moins de 18 ans", elles contribuent souvent à pousser les enfants en âge de travailler vers des milieux informels, où ils sont plus susceptibles de travailler dans des conditions dangereuses sans avoir accès à aucune forme de protection. (DIHR et TFT, 2018). Il est donc important de travailler également avec les autorités locales et de renforcer les efforts du gouvernement pour s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants.

4.2 Steps to Implement Child Labour Prevention and Remediation

La norme RSPO interdit clairement toute forme de travail des enfants et stipule la nécessité de s'assurer que les jeunes travailleurs ne sont pas exposés à des travaux dangereux⁷. Les étapes clés de la prévention

4.2.1 Prévention du travail des enfants et protection des jeunes travailleurs

- **Comprendre la définition claire du travail des enfants et des jeunes travailleurs**

⁷ 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 et 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.

L'OIT définit le "travail des enfants"⁸ comme un travail qui "prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui est nuisible à leur développement physique et mental". Ce terme s'applique à :

- Tous les enfants de moins de 18 ans impliqués dans les "pires formes de travail des enfants" (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 ayant effectué des travaux plus que légers.

Les enfants qui ont l'âge légal de travailler mais qui ont moins de 18 ans sont considérés comme des "jeunes travailleurs" et peuvent participer à des travaux non dangereux qui sont 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. Donner aux enfants qui ne sont plus scolarisés et qui ont besoin de gagner un revenu la possibilité de travailler dans des conditions de travail décentes contribue au développement sain des individus et des sociétés (OIT, 2015).

L'âge minimum de travail varie selon les pays. L'annexe 1 fournit des informations sur les limites d'âge définies dans les principaux pays producteurs.



Photo: © UNICEF/UNI108435/Asselin

● Évaluer et surveiller les risques de travail des enfants

⁸ C'est également la définition adoptée dans les P&C 2018 de la RSPO.

Il est important de comprendre quand et où il existe un risque de travail des enfants dans les activités d'une entreprise. Les facteurs suivants doivent être pris en considération:

- Large groups of workers live with their children in housing provided inside the plantation or in villages close to the plantation
- Les travailleurs ont des difficultés à atteindre leurs quotas quotidiens et sont donc incités à faire participer les enfants pour atteindre le quota.
- Les périodes où la pression sur les agriculteurs augmente, par exemple en cas de circonstances de récolte difficiles, de récolte insuffisante, etc. qui font qu'il est plus difficile pour les agriculteurs d'atteindre leurs quotas ou leur niveau de revenu moyen.
- La plantation d'huile de palme est entourée de communautés qui :
 - o ont un accès limité à l'éducation en raison d'une faible protection juridique, vivent dans la pauvreté, disposent d'infrastructures éducatives médiocres ou ne sont pas conscients de l'importance de l'éducation.
 - o ont un taux élevé d'abandon scolaire
- La main-d'œuvre comprend des travailleurs migrants qui sont eux-mêmes sans papiers ou ont des enfants sans papiers.
- les bas salaires qui empêchent les travailleurs de couvrir les besoins essentiels de leur famille
- Ménages monoparentaux ou ménages avec un seul soutien de famille.

Des situations telles que celles mentionnées ci-dessus peuvent augmenter le risque que des enfants soient impliqués dans le travail dans les plantations et les besoins des différents groupes de travailleurs, de leurs enfants et des communautés environnantes doivent être pris en compte⁹. La mise en œuvre d'un mécanisme de contrôle continu, tel que des contrôles ponctuels périodiques, l'affectation de superviseurs sur le terrain (par exemple, un contremaître) ou d'autres personnes appropriées pour surveiller régulièrement les sites de travail, peut minimiser la possibilité que des personnes non autorisées soient présentes sur les sites de travail (par exemple, des enfants) et également alerter les entreprises pour qu'elles prennent des mesures immédiates appropriées lorsque des cas de travail des enfants sont découverts.

● Mettre en place des mécanismes de prévention

Une fois que les circonstances spécifiques de la production de l'entreprise par rapport aux risques liés au travail des enfants sont comprises, il est possible de déterminer différents mécanismes préventifs pour empêcher et atténuer les problèmes liés au travail des enfants, et pour soutenir et protéger les jeunes travailleurs dans leur chaîne d'approvisionnement. Certaines options sont présentées ci-dessous :

a. Offrir un salaire décent aux parents qui travaillent

Des salaires insuffisants constituent un facteur clé contribuant au travail des enfants, car ils poussent les familles à dépendre du revenu supplémentaire des enfants. La norme RSPO exige que les entreprises versent un salaire décent à tous les travailleurs, même à ceux qui sont rémunérés à la pièce ou par quota. Selon les directives¹⁰ fournies par la RSPO, les éléments à prendre en compte dans le calcul d'un niveau de vie décent doivent inclure la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, les vêtements et autres besoins essentiels.

b. Fournir un accès à des services de garde d'enfants et d'éducation de qualité

De nombreuses études ont montré qu'un accès limité aux services de garde d'enfants et à l'éducation peut augmenter la prévalence du travail des enfants et, à l'inverse, un accès adéquat aux structures/programmes de garde d'enfants et d'éducation peut prévenir et atténuer les risques liés au travail des enfants (OIT, 2007 ; OIT, 2009 ; OIT, 2013 ; Earthworm, 2019). Pour les mesures visant à faciliter l'accès aux structures d'accueil et à l'éducation, veuillez vous référer au chapitre 5 sur l'éducation et au chapitre 7 sur l'accueil des enfants.

c. Mettre en place un processus de vérification de l'âge dans le cadre du recrutement

⁹ Pour plus d'informations sur l'évaluation du travail des enfants, veuillez vous référer aux directives de l'OIT sur le travail des enfants pour les entreprises (2005)

¹⁰ Pour plus d'informations, veuillez vous référer aux directives de la RSPO sur la mise en œuvre du DLW

Les entreprises ne recrutent généralement pas intentionnellement des enfants mineurs, mais des cas de travail des enfants sont toujours constatés sur leurs sites de production en raison de la faiblesse des mécanismes de vérification de l'âge lors des phases de recrutement des travailleurs.

Il existe deux moyens connus pour vérifier l'âge des enfants : vérifier leurs documents personnels et les interroger à l'aide de questions ciblées.

Au moins un des documents suivants doit être présenté comme preuve de l'âge :

- Certificat de naissance
- Le cas échéant, carte de famille ¹¹
- Certificat d'études
- Carte d'identité nationale
- Passeport

S'il y a des doutes sur l'authenticité de l'âge d'un candidat d'après les documents, le personnel de l'entreprise responsable du recrutement doit poser des questions sur les antécédents du candidat tels que son éducation, les membres de sa famille, etc. pour évaluer si le candidat est honnête sur son âge. Reportez-vous à l'annexe 2 pour des exemples de questions et de techniques d'entretien permettant de vérifier les faits au cours d'un entretien.



Photo: © UNICEF/UN0247953/Noorani

d. Permettre une meilleure protection et gestion des jeunes travailleurs

● Identifier les postes non dangereux pour les jeunes travailleurs

Comme mentionné ci-dessus, les enfants ayant dépassé l'âge minimum d'admission au travail sont autorisés à occuper des postes non dangereux. Offrir des opportunités de travail décent aux jeunes en âge de travailler peut être extrêmement bénéfique pour les individus, les communautés et l'entreprise. Des conseils sont donnés ci-dessous sur le type de travail qui peut être rendu accessible aux jeunes travailleurs sur le site de

¹¹ Tous les pays n'ont pas forcément une carte de famille. En Indonésie, la carte de famille (Kartu Keluarga) est un document pertinent pour prouver l'âge d'une personne, car ce document couvre la résidence, les relations enregistrées, les membres de la famille et l'âge. Chaque famille en Indonésie est tenue de posséder ce document. Dans d'autres pays, la carte de famille peut avoir des noms différents, comme l'enregistrement de la maison (Tabien Baan) en Thaïlande ou le livret de famille (Familienbuch) en Allemagne.

production¹². L'annexe 3 fournit des informations supplémentaires sur la manière dont les entreprises peuvent protéger les jeunes travailleurs des postes dangereux en identifiant les tâches dangereuses et les mesures de protection nécessaires.

TABLEAU 2 : IDENTIFICATION DES POSTES DANGEREUX ET NON DANGEREUX POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS

ASPECTS	DANGEREUX	NON DANGEREUX
Types de travail/tâches	Les dangers potentiels peuvent survenir non seulement aux postes de travail principaux dans la production d'huile de palme par exemple la récolte, la pulvérisation, la taille, mais aussi aux postes de travail simples/de soutien tels que l'entretien, la réparation, le nettoyage ou les aides, etc.	Les emplois sont considérés comme des travaux légers, c'est-à-dire des tâches simples et limitées effectuées sous la surveillance adéquate d'un adulte, pour autant qu'ils ne menacent pas la santé et la sécurité de l'enfant ou ne portent pas atteinte à son moral.
L'environnement de travail, l'équipement, les matériaux, les produits, etc. qui sont utilisés	Les emplois peuvent présenter : Température extrême, intensité du bruit et des vibrations dépassant les limites d'exposition acceptables, tâches exécutées à une hauteur supérieure aux limites autorisées, proximité de zones de poubelles/déchets, etc. Les risques chimiques par exemple les substances toxiques, explosives, corrosives ou inflammables, les pesticides, etc. L'utilisation des équipements peut également présenter des risques potentiels: Machines, par exemple machine à couper, machine à récolter Les moteurs par exemple les moteurs de levage et de chargement tels que les chariots élévateurs, les chargeurs, etc. Matériel lourd par exemple des Tracteurs Installations, par exemple installations d'extincteurs, installations électriques.	Emplois qui ne nécessitent pas ou de machines/équipements Lourds Les emplois qui ne nécessitent pas l'utilisation de produits chimiques dangereux Les emplois qui ne sont pas exercés dans des conditions environnementales extrêmes Les emplois qui n'obligent pas les jeunes travailleurs à porter des charges excessives. ¹³
Comment et quand les tâches sont entreprises	Les risques peuvent inclure : Travail de nuit (selon la législation nationale pour la définition du travail de nuit) Heures supplémentaires fréquentes Ne pas utiliser d'équipement de protection individuelle (EPI) Formation inadéquate par rapport au niveau d'expérience nécessaire pour effectuer le travail.	Les jeunes travailleurs reçoivent la formation nécessaire pour effectuer le travail et utiliser les EPI. Travail effectué pendant la journée et dans le cadre des heures normales de travail définies par la législation nationale (généralement jusqu'à 40 heures par semaine et 8 heures par jour). Le travail est effectué sous la supervision d'un adulte
Dossiers de blessures et d'incidents	Les travailleurs sont frappés par la chute de branches de fruits, les abrasions cutanées dues au contact avec les fruits et les épines des palmiers à huile, les lésions musculo-squelettiques dues au levage de charges lourdes, les morsures de serpents et d'insectes, etc.	Des emplois avec un minimum d'incidents de blessures ou de maladies liées au travail, et lorsqu'il y a un incident, l'entreprise a une procédure claire pour traiter et remédier au problème.

¹² Référez-vous toujours à la C138 de l'OIT sur l'âge minimum et à la C182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, ainsi qu'aux lois nationales pertinentes qui réglementent les types de travail considérés comme dangereux pour les enfants.

¹³ Veuillez vous référer aux réglementations pertinentes si elles existent. Par exemple, en Indonésie, les filles sont autorisées à porter jusqu'à 10 kg et les garçons jusqu'à 12 kg (décret ministériel de la République d'Indonésie n° KEP/235/MEN/2013).

<p>Conditions Inhabituelles Prévisibles telles que le contrôle des risques lors d'une situation d'urgence.</p>	<p>Le danger potentiel peut tourner autour de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Santé : blessures médicales qui nécessitent une première intervention ou des soins de suivi, etc. - Sécurité : incendie, déversement de matières dangereuses, etc. - Infrastructure : panne de courant, inondations etc. 	<p>L'entreprise/la plantation dispose d'un plan d'intervention d'urgence clair comprenant :</p> <p>Planification de pré-urgence par exemple cartes d'évacuation et de refuge, inventaire chimique des matières dangereuses</p> <p>Formation, exercices et formation aux premiers secours, formation à la santé et à la sécurité, test périodique des équipements, exercice d'évacuation.</p> <p>Directives sur les risques par exemple les pannes de courant/de services publics, les urgences médicales, l'utilisation des extincteurs.</p>
---	---	--

- **Fournir aux jeunes travailleurs une formation aux compétences professionnelles et aux compétences non techniques**

Afin d'aider les jeunes travailleurs à développer des compétences multiples, il faut leur donner la possibilité d'apprendre, par exemple :

- Formation aux compétences professionnelles : Formation spécifique sur les compétences nécessaires pour effectuer les travaux non dangereux. Lorsque les jeunes travailleurs atteignent l'âge de 18 ans et peuvent commencer à effectuer des tâches autres que celles qui ne sont pas dangereuses, les entreprises doivent leur fournir la formation professionnelle nécessaire.
- Comprendre la valeur, les forces et les faiblesses des jeunes travailleurs, leur apprendre à se fixer des objectifs et à aiguiser leurs compétences interpersonnelles (leadership, travail d'équipe, résolution de problèmes).

e. Fournir une formation parentale pour informer les parents des besoins des enfants

Des relations stables et enrichissantes entre parents et enfants sont essentielles pour prévenir le travail des enfants et faire en sorte que tous les enfants puissent atteindre leur plein potentiel. Lorsque les parents ne sont pas conscients des besoins des enfants et peuvent ne pas être conscients des dangers et de l'impact négatif auxquels ils sont exposés, ils peuvent devenir un facteur qui empêche de trouver des solutions aux problèmes des droits de l'enfant. Les parents peuvent eux-mêmes ne pas avoir été à l'école et avoir travaillé dès leur plus jeune âge, considérant ainsi que cela fait partie de la tradition et de la préparation à la vie en communauté (OIT, 2002b). Les parents jouent un rôle clé dans l'éducation et le bien-être de leurs enfants et les enfants absorbent les attitudes et le comportement de leurs parents (OIT, 2002a). Par conséquent, changer les attitudes et le comportement des parents par le biais de la formation parentale peut contribuer de manière significative à la protection et au bien-être des enfants.

Approches à utiliser pour une prestation efficace :

- Impliquer des organisations expertes dans le domaine pour offrir une formation parentale adaptée à la situation des parents et à leur niveau d'éducation.
- Adoptez toujours une approche respectueuse et sans jugement avec les parents et les tuteurs.
- Sensibiliser les parents et les tuteurs aux besoins de leurs enfants à différents âges et, en plus à l'importance de l'éducation, du jeu et du sommeil.
- Veuillez vous référer à l'annexe 4 pour les sujets qui peuvent être inclus dans le cadre de la formation parentale.

f. Initier ou participer à des initiatives multipartites

La prévention du travail des enfants nécessite souvent que les entreprises et d'autres acteurs clés tels que les régulateurs (autorités locales), les organisations de la société civile et les experts concernés travaillent ensemble et prennent continuellement des mesures proactives. Les initiatives qui peuvent être envisagées par les entreprises sont, entre autres, un forum conjoint ou une initiative multipartite entre les acteurs du secteur privé (par exemple, les investisseurs, les entreprises, les associations commerciales), les organisations de la société civile et les organismes d'État aux niveaux local et national, afin de travailler conjointement pour lutter contre le risque de travail des enfants dans l'huile de palme, sensibiliser et engager les fournisseurs (y compris les petits producteurs). Ces initiatives peuvent inclure la clarification des travaux non dangereux pour les jeunes travailleurs conformément aux réglementations nationales, ainsi que des efforts pour renforcer les mesures gouvernementales dans la lutte contre le travail des enfants en collaborant avec les autorités locales.

4.2.2 Remédiation du travail des enfants

La remédiation du travail des enfants fait référence aux mesures correctives prises lorsque le travail des enfants est identifié afin d'assurer la sécurité et le bien-être des enfants concernés et d'éviter que des situations similaires ne se reproduisent (OIT, 2020b). La remédiation peut prendre la forme d'un soutien et d'actions qui assurent la sécurité, la santé, l'éducation et le développement des enfants qui ont été soumis au travail des enfants et par conséquent licenciés (SA8000:2014). Les actions de remédiation peuvent inclure le retrait de l'enfant du site de travail, des contrôles médicaux pour évaluer la santé physique et mentale de l'enfant, l'aide au retour de l'enfant à l'école, etc. (2018 RSPO P&C). Le tableau ci-dessous présente les principales étapes du processus de remédiation.

TABLEAU 3 : VUE D'ENSEMBLE DE LA RÉMÉDIATION DU TRAVAIL DES ENFANTS (Impact, 2008)

Étape 1: Actions immédiates	Étape 2 : Conception d'un programme d'assainissement
<ul style="list-style-type: none">● Retirer l'enfant du travail● S'assurer que l'enfant est dans un endroit sûr● Obtenir les coordonnées de l'enfant et de ses parents/tuteurs.● Clarifier l'identité et l'âge réel de l'enfant● consulter l'enfant et sa famille pour comprendre leurs souhaits et leurs besoins● Organiser le paiement d'une allocation à l'enfant (celle-ci doit être équivalente au montant que l'enfant gagnait lorsqu'il était employé, ou au moins au salaire minimum local, le montant le plus élevé étant retenu).	<ul style="list-style-type: none">● Mise en place d'une équipe de remédiation (pouvant inclure des syndicats, des ONG locales, des agences gouvernementales, des professionnels de la santé ou des experts locaux).● Une enquête approfondie sur les circonstances spécifiques de l'enfant● Identification d'une école ou d'un établissement d'enseignement approprié pour l'enfant● Identification d'un lieu d'hébergement approprié● Consultation de l'enfant et des parents/tuteurs sur le programme de remédiation et obtention d'accords signés.● Affectation de ressources pour financer l'assainissement● Mise en place d'un mécanisme de suivi
Troisième étape : Soutien et suivi continus <p>Un soutien et un suivi continus des progrès du programme de remédiation sont nécessaires pour garantir que l'enfant continue d'en bénéficier jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de travailler. Les résultats du suivi périodique sont importants car ils permettent aux parties responsables d'ajuster le programme en fonction de l'évolution des besoins de l'enfant. Le suivi peut être effectué par des organisations tierces telles que des ONG locales, des syndicats ou d'autres experts. Il ne doit pas être effectué par l'entreprise qui a employé l'enfant.</p>	
Financement du programme d'assainissement <p>Pour garantir la réussite du programme de remédiation, il est essentiel de veiller à ce que toutes les étapes soient financées de manière adéquate. La responsabilité du financement d'une allocation régulière, des frais de scolarité et des dépenses, ainsi que des frais de rapatriement (le cas échéant) incombe principalement à l'employeur. Dans certains cas, d'autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement (par exemple, les acheteurs) peuvent contribuer au coût de la remédiation. Il est important de comprendre dès le début les implications du programme en termes de coût total, afin de pouvoir garantir les fonds et les confier à un tiers pour effectuer les paiements prévus.</p>	

Engager une ou plusieurs organisations tierces

Des organisations tierces telles que des entreprises sociales et d'autres organisations non gouvernementales peuvent être engagées pour soutenir la protection et la promotion des droits de l'enfant dans la chaîne d'approvisionnement de l'huile de palme, en particulier lorsque les entreprises elles-mêmes n'ont pas l'expertise et la capacité de le faire. Par exemple, elles peuvent procéder à la vérification du travail des enfants, s'engager avec l'enfant et ses parents ou tuteurs pour discuter des options de remédiation, recommander, planifier et/ou mettre en œuvre des mesures de remédiation du travail des enfants, effectuer un suivi continu, ainsi que fournir et faciliter la formation aux droits de l'enfant pour le personnel de l'entreprise. Dans la mesure du possible, les entreprises peuvent également s'associer à des organismes publics compétents pour travailler conjointement sur les mesures correctives en matière de travail des enfants.

Entreprendre une approche de remédiation à plusieurs niveaux

L'incidence du travail des enfants peut représenter un problème plus important au niveau des ménages ou de la communauté ; dans ce cas, une stratégie de remédiation à plusieurs niveaux doit être envisagée. Le tableau ci-dessous décrit les trois niveaux d'intervention qui peuvent être menés seuls ou en combinaison dans le cadre d'un programme global de remédiation.

TABEAU 4 : REMEDIATION A PLUSIEURS NIVEAUX

NIVEAU INDIVIDUEL	NIVEAU DU MÉNAGE	NIVEAU COMMUNAUTAIRE
<p>Pour les jeunes enfants (en dessous de l'âge minimum de travail):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les frais d'éducation de l'enfant jusqu'à l'âge de l'enseignement obligatoire - Indemnité de transport et d'embarquement - Salaire - Honoraires pour les services fournis par un ou plusieurs experts/organismes tiers, y compris l'identification du plan de remédiation, le suivi régulier et les visites à domicile/à l'école, les communications et les rapports, etc. <p>Le programme de remédiation doit être personnalisé et peut se terminer ou non lorsque l'enfant atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi.</p> <p>Pour les jeunes travailleurs impliqués dans des travaux recommandations ci-dessus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discussion avec les parents/tuteurs de l'enfant sur l'affectation des jeunes travailleurs à des travaux non dangereux sous la surveillance d'un adulte 	<ul style="list-style-type: none"> - Soutenir les parents, en particulier les mères, pour mettre en place des activités génératrices de revenus afin de diversifier les revenus du ménage et de compenser la perte de revenu de l'enfant. <p>Ce niveau d'intervention est applicable lorsque la cause du travail des enfants est corrélée au statut socio-économique de la famille de l'enfant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Améliorer l'accès des enfants à la scolarité - Mettre en œuvre des programmes de développement de la jeunesse et d'insertion des jeunes travailleurs afin de créer des opportunités d'emploi et de former les jeunes travailleurs aux compétences professionnelles et à l'esprit d'entreprise. - Collaborez avec une ou plusieurs organisations tierces pour organiser des programmes communautaires adaptés aux enfants, tels que des clubs d'enfants, notamment après l'école ou pendant les vacances scolaires, afin d'atténuer le risque que les enfants travaillent ou accompagnent leurs parents sur les chantiers pendant les vacances. <p>Ce niveau d'intervention est applicable lorsque des groupes d'enfants sont susceptibles de travailler en raison de contraintes de leur communauté.</p>

CRITÈRES DANS LES P&C DE RSPO AYANT UN LIEN DIRECT ET/OU INDIRECT AVEC LE TRAVAIL DES ENFANTS ET DES JEUNES TRAVAILLEURS

- 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*) **Pertinence** : Les clauses contractuelles incluent également l'interdiction du travail des enfants et la protection des jeunes travailleurs.
- 3.5 Un système de gestion des ressources humaines est en place. (*Indicateur 3.5.1 et 3.5.2*) **Pertinence** : Les procédures de recrutement et les registres mis en place doivent garantir que les enfants mineurs ne sont pas embauchés.
- 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)*) **Pertinence** : Si de jeunes travailleurs sont employés, l'évaluation des risques en matière de santé et de sécurité doit également évaluer les tâches adaptées aux jeunes travailleurs et des plans de santé et de sécurité sont en place pour protéger les jeunes travailleurs.
- 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)*) **Pertinence** : La formation peut inclure une formation sur la prévention et la remédiation du travail des enfants et une formation sur la gestion des jeunes travailleurs pour le personnel concerné. Si de jeunes travailleurs sont employés, la formation d'accueil doit être adaptée à leur âge et inclure une formation aux compétences spécifiques pour les jeunes travailleurs.
- 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*) **Pertinence** : Le respect des droits de l'homme s'étend également aux droits des enfants.
- 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*). **Pertinence** : La procédure de règlement des griefs et les autres mécanismes de retour d'information doivent également être conçus et communiqués de manière à être facilement compris et accessibles aux jeunes travailleurs pour qu'ils puissent soulever des questions relatives à leur bien-être et à leurs droits, tout en respectant leur anonymat et en les protégeant des représailles.
- 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*). **Pertinence** : Le soutien apporté aux petits producteurs, y compris le renforcement des capacités sur les exigences de la RSPO en matière de P&C, peut sensibiliser à l'importance de l'éducation et de la prévention du travail des enfants dans les exploitations.
- 6.1 Toute forme de discrimination est interdite (*Indicateur 6.1.1 (C), 6.1.3, et 6.1.6*). **Pertinence** : Les jeunes travailleurs ne sont pas discriminés et sont traités de manière égale en termes de conditions d'emploi telles que les salaires et l'accès aux avantages.
- 6.2 Les salaires 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 suffisants 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*). **Pertinence** : Les droits des jeunes travailleurs sont également respectés et leurs conditions d'emploi sont conformes aux exigences légales nationales, indiquées dans leurs contrats de travail et leur sont clairement expliquées.
- 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*). **Pertinence** : Cela suppose qu'une politique de protection des enfants et d'interdiction du travail des enfants soit en place et incluse dans les accords de services et les contrats de fournisseurs. Des mesures de protection et de sauvegarde des enfants telles que des procédures de prévention et de remédiation du travail des enfants, une procédure de vérification de l'âge dans le cadre du recrutement, des restrictions de protection pour les jeunes travailleurs etc. sont également mises en œuvre.
- 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*). **Pertinence** : La procédure de réclamation et les autres mécanismes de retour d'information sont également conçus et communiqués de manière à être facilement compris et accessibles aux jeunes travailleurs pour qu'ils puissent soulever des questions relatives à leur bien-être et à leurs droits, tout en respectant leur anonymat et en les protégeant contre les représailles.
- 6.6 Aucune forme de travail forcé ou de traite n'est utilisée (*Indicateur 6.6.1 (C) et 6.6.2 (C)*). **Pertinence** : Les enfants sont également protégés contre toute forme d'exploitation et de travail forcé. La politique et les procédures de protection spéciales requises doivent également couvrir les jeunes travailleurs temporaires ou migrants (lorsqu'ils sont employés).
- 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*). **Pertinence** : L'environnement de travail ne présente pas de risques pour la santé et la sécurité des jeunes travailleurs (s'ils sont employés). Les préoccupations relatives au travail des enfants et à la protection des jeunes travailleurs sont discutées et toute question soulevée à ce sujet est également enregistrée.
- 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)*). **Pertinence** : Les jeunes travailleurs ne sont pas autorisés à travailler avec des pesticides.

5. EDUCATION

5.1 Les défis

L'accès à une éducation de qualité (à tous les niveaux) est souvent limité par un certain nombre de facteurs géographiques, administratifs, sociaux et financiers.

Dans les zones rurales, les infrastructures sont généralement médiocres et les gens ont souvent moins de revenus. Les écoles des zones rurales, en raison de leur éloignement, de leur rémunération modeste et d'autres limitations ne sont généralement pas attractives pour les enseignants qualifiés. Tous ces facteurs peuvent empêcher les enfants de recevoir une éducation de qualité¹⁴ Par exemple, seuls 60 % des enfants vivant en Indonésie rurale sont inscrits à l'école primaire (USAID-PRESTASI, 2013). Après avoir terminé l'enseignement primaire ou le premier cycle du secondaire, les enfants ruraux sont également plus susceptibles de trouver que l'enseignement supérieur n'est plus facilement accessible et/ou abordable.

ENJEUX

Faible accès à une éducation de qualité dans les zones rurales.
Normes culturelles qui peuvent limiter les opportunités pour certains groupes de la communauté.
Les enfants des travailleurs migrants ont un accès plus restreint à l'éducation.



Photo: © UNICEF/Fauzan

Les normes culturelles des parents, en particulier du chef de famille, et le manque de sensibilisation à l'inclusion sociale peuvent limiter les possibilités d'éducation pour certains groupes de la communauté¹⁵

¹⁴ Une partie prenante au Honduras a également estimé que la mauvaise qualité de l'éducation dans les zones rurales est décourageante à la fois pour les parents et les enfants et de nombreux parents préfèrent envoyer leurs enfants travailler à un âge précoce pour contribuer aux revenus de la famille.

¹⁵ Une étude de Ngadi (2016) en Indonésie a révélé que le pourcentage de scolarisation des enfants augmente en parallèle avec le niveau d'instruction du chef de famille. Le taux de scolarisation des enfants dont le chef de famille est très instruits (niveau secondaire et supérieur) était de 99,5 %. Il était plus élevé que les enfants dont le chef de famille sont sortent de l'enseignement primaire, qui était de 88,3 %.

comme les filles, les enfants handicapés et les enfants de nouveaux travailleurs et/ou de travailleurs migrants.

La migration représente un défi supplémentaire pour l'éducation. Les enfants des nouveaux travailleurs qui étaient en cours de transfert d'école sont plus susceptibles d'abandonner leurs études (RSPO, 2018). En outre, la scolarité pourrait être perturbée pour les enfants de migrants saisonniers, et même si les enfants ont accès à l'éducation dans leur domaine de destination, il peut être difficile de réintégrer le système éducatif formel à leur retour. En Malaisie, il y a un grand nombre d'enfants migrants, y compris des enfants de travailleurs migrants, des enfants sans papiers et des enfants apatrides, qui sont en retard dans l'éducation en raison de leur statut d'immigration. Le gouvernement indonésien estime qu'il y a au moins 60 000 enfants indonésiens vivant autour des zones de plantation à travers le Sabah, où certains peuvent vivre dans la pauvreté avec peu ou pas d'accès à l'éducation (Earthworm, 2018).

5.2 Mesures visant à fournir et à promouvoir l'accès à l'éducation

La norme RSPO exige que les producteurs d'huile de palme contribuent positivement au développement des communautés¹⁵. Permettre à tous les enfants des travailleurs d'accéder à l'éducation est une étape cruciale pour favoriser leur bien-être et créer un avenir durable. Certaines mesures clés qui peuvent être prises à cette fin sont décrites ci-dessous :

- **Adopter une approche fondée sur les besoins**

Les entreprises qui cherchent à soutenir l'accès à l'éducation des enfants de leurs travailleurs disposent d'un large éventail d'options. Le tableau 5 décrit certaines des options disponibles.

TABLEAU 5 : OPTIONS POUR ASSURER L'ACCÈS À L'ÉDUCATION

Options	Considérations pratiques	Description
Fournir des installations d'enseignement sur place pour les enfants des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> - La plantation se trouve dans une zone isolée avec un accès limité aux écoles. - Il n'existe pas de structures scolaires dans les communautés voisines ou les écoles ne sont pas en mesure d'accueillir tous les enfants des travailleurs. - La priorité est donnée à la construction d'écoles sur place pour accueillir les enfants jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire (généralement jusqu'à 14 ou 15 ans, selon les lois nationales). 	<ul style="list-style-type: none"> - De nombreuses entreprises membres de la RSPO ont fait des investissements considérables pour construire et gérer des écoles pour les enfants de leurs travailleurs (dans certains cas, ces écoles sont également ouvertes aux enfants des communautés voisines)¹⁶
Engagement avec d'autres employeurs à proximité pour améliorer l'offre publique d'éducation	<ul style="list-style-type: none"> - Il y a plus d'une entreprise qui opère dans la même région. - Une entreprise n'a pas les ressources nécessaires pour répondre à tous les niveaux de scolarité à elle seule. - Des objectifs communs clairs entre les entreprises pour faciliter le partage des coûts, le suivi, la prise de décision et la résolution des problèmes. - La priorité est donnée à la construction d'écoles destinées à l'enseignement obligatoire (généralement jusqu'à 14 ou 15 ans, en fonction des lois nationales respectives). 	<ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises opérant dans le même paysage peuvent partager leurs ressources et collaborer pour soutenir conjointement le système scolaire public local au profit des enfants de leurs travailleurs et des communautés environnantes. - Ce type de soutien n'est pas lié à la situation professionnelle des parents, puisque les parents qui ne travaillent plus pour les entreprises peuvent toujours envoyer leurs enfants dans les écoles publiques.

¹⁵ Une étude de Ngadi (2016) en Indonésie a révélé que le pourcentage de scolarisation des enfants augmente en parallèle avec le niveau d'instruction du chef de famille. Le taux de scolarisation des enfants dont le chef de famille est très instruits (niveau secondaire et supérieur) était de 99,5 %. Il était plus élevé que les enfants dont le chef de famille sont sortent de l'enseignement primaire, qui était de 88,3 %.

¹⁶ Certaines parties prenantes ont indiqué que les entreprises sont amenées à jouer le rôle du gouvernement en fournissant des services de base tels que l'éducation et les installations médicales dans les zones rurales et reculées où la présence d'agences étatiques est minime.

<p>Un partenariat public-privé pour soutenir le système scolaire public</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il existe des écoles publiques à proximité des locaux de l'entreprise, auxquelles les enfants des travailleurs peuvent avoir accès. - Les écoles publiques existantes ne sont pas optimisées ou ne disposent pas de ressources suffisantes, par exemple en raison du faible nombre d'élèves, du manque d'enseignants qualifiés, d'installations ou d'équipements inadéquats. - L'entreprise a la possibilité de contribuer à l'amélioration de la qualité des installations scolaires. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'entreprise peut apporter son soutien aux écoles publiques de la manière suivante - Financement des activités de réparation et d'entretien, achat d'équipements scolaires - Programmes de formation des Enseignants - Salaire des enseignants afin d'encourager la rétention - Bénéficie aux enfants de la communauté élargie qui fréquentent également l'école ou les écoles publiques. - Les enfants des parents qui ne travaillent plus pour l'entreprise peuvent toujours accéder à ces écoles et bénéficier de l'amélioration de la qualité de l'enseignement.
<p>Subventions pour l'éducation des enfants des travailleurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il existe des écoles (publiques ou privées) à proximité qui peuvent accueillir les enfants des travailleurs. - Les écoles peuvent dispenser un enseignement de qualité jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le soutien aux travailleurs peut être fourni de la manière suivante : - Payer/subventionner les frais de Scolarité - fournir un transport gratuit/subventionné (par exemple, des bus scolaires) vers l'école - Payer/subventionner le coût des uniformes, des manuels scolaires et de la papeterie au début de l'année scolaire. - Les subventions et l'aide fournies peuvent également entrer en ligne de compte dans les salaires en vigueur des travailleurs car elles réduisent leur charge de payer les besoins éducatifs de leurs enfants avec leur salaire net.
<p>Formation professionnelle pour les enfants et les jeunes vulnérables</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il n'y a pas d'accès à l'enseignement secondaire supérieur ou tertiaire ou cet accès ne peut être assuré à court terme. - L'entreprise dispose des ressources nécessaires pour proposer des programmes d'éducation non formelle ou de formation professionnelle, seule ou en partenariat avec des ONG locales ou des centres de formation locaux. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'éducation non formelle comme la formation professionnelle peut améliorer les compétences et les connaissances des jeunes vulnérables (non scolarisés et/ou sans emploi). - Atténue le risque que les jeunes non scolarisés s'engagent dans le travail des enfants ou s'impliquent dans des activités liées au vice. - Peut faire partie d'une contribution positive au développement de la communauté locale. - Il s'agit d'un élément important pour les entreprises dont les politiques interdisent l'embauche d'enfants de moins de 18 ans (même s'ils sont légalement autorisés à travailler) car il offre d'autres possibilités de développement.

<p>Éducation alternative pour les enfants migrants¹⁷</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les enfants des travailleurs migrants n'ont accès à aucun système d'éducation formelle. - Lancé lorsqu'aucune autre solution n'est disponible pour offrir des possibilités d'éducation aux enfants des travailleurs migrants. - L'entreprise est en mesure de s'associer à des ONG locales pour fournir des structures d'éducation alternatives à ces enfants et pour améliorer la qualité de cette éducation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter l'accès des enfants au système scolaire formel devrait toujours être le premier choix. Cependant, il existe des situations où les enfants ne peuvent pas accéder au système éducatif formel en raison de leur statut de migrant. - L'éducation alternative doit viser à fournir un enseignement primaire et secondaire (basé sur le programme local ou sur celui du pays d'origine de l'enfant, en fonction de la pertinence et de la faisabilité).
--	--	--



Photo: © UNICEF/UN0247792/Noorani

Les encadrés ci-dessous présentent quelques exemples de bonnes pratiques des entreprises en matière de promotion et d'accès à l'éducation des enfants des travailleurs.

BONNES PRATIQUES : L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Une entreprise indonésienne d'huile de palme a créé une "école de mécanique" dans l'une de ses exploitations afin de fournir une formation professionnelle aux enfants des travailleurs qui ne souhaitent pas poursuivre leurs études dans le système scolaire officiel. Il s'agit d'un programme de trois ans à l'issue duquel les enfants ont plus de 18 ans. Cela permet aux enfants de recevoir une formation professionnelle pour améliorer leurs perspectives d'emploi et leur progression de carrière en tant que jeunes adultes. La formation à l' "école de mécanique" est gratuite et, à l'issue de celle-ci, les enfants peuvent choisir d'être embauchés par l'entreprise ou de chercher un emploi ailleurs.

Source : Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA), entretien, 11 décembre 2019.

¹⁷ Veuillez également consulter la publication 2019 d'Earthworm sur « Services for Vulnerable Children in Sabah : What businesses and employees need to know » pour plus d'informations sur l'offre d'une éducation alternative aux enfants migrants du Sabah.

BONNES PRATIQUES : L'ÉDUCATION ALTERNATIVE

L'éducation alternative ne fait pas partie du système d'éducation nationale formel en Malaisie, mais elle partage des objectifs similaires tels que - mais pas seulement - fournir des options de scolarisation gratuites ou à très faible coût aux enfants vulnérables des migrants, minimiser le temps de déplacement vers les écoles rurales en ayant une installation sur place, équiper les enfants avec des programmes d'éducation de base, des connaissances professionnelles et des compétences de vie, et prévenir la possibilité du travail des enfants et d'autres formes d'exploitation des enfants. Au Sabah, de nombreuses ONG, le consulat indonésien et les sociétés de plantation de l'État sont impliqués et gèrent des programmes d'éducation alternative. Ainsi, 209 centres d'apprentissage communautaires (CLC) du consulat indonésien de Sabah, en coopération avec une quarantaine de sociétés de plantation, dispensent un enseignement alternatif de niveau primaire et secondaire inférieur à plus de 12 000 enfants et 142 centres d'apprentissage alternatifs (ALC) de la Humana Child Aid Society Sabah et des sociétés de plantation dispensent un enseignement alternatif de niveau préscolaire et primaire à plus de 14 000 enfants.

Source: Earthworm, 2019

BONNES PRATIQUES : FOURNITURE D'UNE ÉDUCATION DE BONNE QUALITÉ SUR PLACE AUX ENFANTS DES TRAVAILLEURS

Bumitama Agri Ltd, un producteur possédant des plantations en Indonésie, fournit des installations pour les enfants de ses travailleurs à tous les âges, jusqu'au lycée. Le programme scolaire est le même que celui des écoles publiques afin de permettre aux enfants de poursuivre leur scolarité dans le système public lorsqu'ils quittent l'entreprise. L'entreprise s'engage également à garantir un enseignement de haute qualité et se compare au système d'accréditation des écoles publiques indonésiennes. Une formation est également dispensée aux enseignants afin de s'assurer qu'ils sont toujours au courant des dernières méthodes d'enseignement et des changements dans le programme éducatif.

Comme dans les écoles publiques, des activités extrascolaires sont proposées pour permettre aux enfants d'apprendre la musique, le sport, etc. L'entreprise recueille des données sur le nombre d'enfants de travailleurs qu'elle a dans son exploitation ainsi que sur leur âge, afin de planifier et de construire les bâtiments scolaires nécessaires

BONNES PRATIQUES : COMBINER L'ÉDUCATION ET LE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

La "Cocoon House" (*Rumah Kepompong*) est un projet communautaire de Socfindo pour les enfants des employés et des non-employés (communautés) autour de ses plantations. Les activités extrascolaires organisées dans cette maison spécialement pour les enfants comprennent des séances de lecture, des cours d'art et de théâtre, des cours de langues étrangères et d'informatique.

Pour les aider à améliorer leurs compétences en matière de génération de revenus, des programmes sont également organisés pour les parents, tels que des cours de couture, d'artisanat et de cuisine pour les mères et des cours de pisciculture et de culture hydroponique pour les pères. En raison de l'augmentation des activités, la maison cocon s'est étendue à deux maisons et comprend une salle d'exposition spéciale pour présenter l'artisanat fait par les mères.

Source : Socfindo, 2018

BONNES PRATIQUES : ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT DES ENFANTS PAR LE SPORT

Certaines entreprises d'Amérique latine investissent dans des programmes éducatifs et sportifs (principalement le football), parfois en coordination avec le gouvernement, pour les enfants et les adolescents de la région où elles opèrent. Au Pérou, Grupo Palmas gère un programme sportif appelé "Champions" qui s'adresse aux enfants de la première à la cinquième année dans les écoles situées dans les communautés autour de leurs zones d'activité. Les principales composantes du programme comprennent la formation des professeurs d'éducation physique, la fourniture d'équipements sportifs, des activités extrascolaires pour les enfants et la création d'une ligue interscolaire. La nécessité d'un tel programme est apparue après qu'une évaluation sociale ait identifié qu'il existait une population importante d'adolescents dans la zone d'influence de l'entreprise qui sont exposés à des risques tels que la consommation d'alcool et de drogues et des familles dysfonctionnelles.

Source: Grupo Palma, entretien, 2020

Quelle que soit l'option ou l'activité d'éducation que les entreprises choisissent, veillez à prendre en compte les aspects suivants :

- **L'aide à l'éducation concerne tous les enfants**

Tous les enfants des travailleurs doivent être inclus dans le programme et aucun enfant ne doit être laissé de côté. Il serait utile de tenir un registre à jour des enfants des travailleurs (nombre d'enfants et profil d'âge) et des enfants des communautés environnantes (si l'on conçoit un programme d'éducation qui bénéficie également les communautés locales). Outre leur utilité pour la planification et la conception du programme d'éducation, ces informations aideront également l'entreprise à évaluer et à hiérarchiser les interventions visant à résoudre les autres problèmes liés aux droits de l'enfant tels que le risque de travail des enfants, l'accès à des soins de qualité pour les enfants et la protection de la maternité.

Il convient d'accorder une attention particulière aux enfants issus de groupes vulnérables tels que les enfants sans papiers, les enfants de travailleurs migrants, les travailleurs occasionnels et en sous-traitance, les familles monoparentales, les familles dont les parents sont malades et/ou handicapés et les familles sans terre où les deux parents doivent travailler de longues heures pour subvenir aux besoins du ménage et où les possibilités de diversification des revenus sont limitées.

- **Fournir une éducation de qualité**

Outre l'accès à l'éducation, les entreprises doivent également tenir compte de la qualité de l'enseignement dispensé. Lorsqu'une entreprise crée et gère une école pour les enfants des travailleurs, le programme scolaire utilisé dans cette école doit au moins répondre aux normes nationales. L'établissement doit offrir un environnement d'étude positif et être entretenu régulièrement. Les enseignants sont le fondement d'une bonne éducation et les entreprises doivent s'assurer que les enseignants possèdent les compétences et les qualifications nécessaires. Une entreprise peut également soutenir et retenir les enseignants en parrainant des programmes de formation ou de perfectionnement pertinents pour les enseignants.

- **Rendre les programmes d'éducation abordables et accessibles aux travailleurs**

S'il n'est pas possible de fournir des installations scolaires sur place aux travailleurs, les entreprises peuvent néanmoins les aider en rendant les frais de scolarité plus abordables, par exemple en offrant des subventions totales ou partielles. Des allocations peuvent être accordées aux travailleurs dans le besoin ou des subventions peuvent être versées directement aux écoles ou aux prestataires de services éducatifs avec un accord spécifique pour accepter les enfants des travailleurs de l'entreprise.

Considérez les questions suivantes lorsque vous évaluez l'accessibilité des programmes/interventions éducatives de l'entreprise pour les travailleurs :

- L'école est-elle sur place, à proximité des locaux de l'entreprise ou à une distance considérable ?
- Les travailleurs doivent-ils passer par de longues procédures pour demander à bénéficier de programmes scolaires ou d'autres programmes d'éducation pour leurs enfants, tels que les subventions à l'éducation fournies par l'entreprise, l'éducation non formelle et/ou alternative ?
- Une navette ou un autre moyen de transport plus facile, moins cher ou plus sûr est-il prévu ?
- Où un travailleur peut-il trouver des informations sur les possibilités de formation offertes par l'entreprise ?

- **Assurer la protection des enfants dans tout projet éducatif**

Dans le cas de l'accueil des enfants, il est de la plus haute importance de s'assurer que les enfants sont protégés contre tout danger et que tous les projets et établissements éducatifs disposent de solides mécanismes de protection des enfants. Veuillez vous référer au chapitre 3 pour plus de détails.

CRITÈRES DANS LES P&C DE RSPO AYANT UN LIEN DIRECT ET/OU INDIRECT AVEC L'ÉDUCATION

- 4.3 L'unité de certification contribue au développement durable local tel que convenu par les communautés locales (*Indicateur 4.3.1*). **Pertinence** : La contribution au développement communautaire (sur la base de la consultation des communautés locales) peut inclure le soutien/la fourniture d'un accès à l'éducation
- 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*). **Pertinence** : Le soutien apporté aux petits producteurs, y compris le renforcement des capacités sur les exigences de la RSPO en matière de P&C, peut sensibiliser à l'importance de l'éducation et de la prévention du travail des enfants dans les exploitations.
- 6.2 Les salaires 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 suffisants pour garantir un salaire décent (*Indicateur 6.2.4 (C) et 6.2.6*). **Pertinence** : L'accès aux équipements éducatifs est assuré aux enfants des travailleurs (selon les normes nationales ou plus). Le paiement du salaire de subsistance décent permet aux parents qui travaillent de payer la scolarité de leurs enfants et constitue un facteur important de réduction du travail des enfants.

6. PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET ALLAITEMENT MATERNEL

6.1 Défis

Partout dans le monde, les femmes se heurtent à des obstacles lorsqu'elles intègrent ou réintègrent le marché du travail après s'être absentes pour donner naissance à leur bébé et l'allaiter (ASEAN, 2013). Comme l'ont montré diverses recherches, l'absence d'une solide protection de la maternité n'a pas seulement des répercussions négatives sur les femmes et leurs bébés, elle peut également entraîner des conséquences négatives pour l'entreprise, notamment un taux de rotation du personnel plus élevé, une augmentation du nombre de travailleurs prenant des congés de maladie et une productivité généralement plus faible (Mensah, 2011a et b ; OIT, 2012 ; OIT, 2014).

DÉFIS

Des droits de maternité insuffisamment exercés et l'exclusion de groupes entiers de la protection de la maternité.
Congé de maternité inflexible.
Exposition à des travaux dangereux pendant la période de grossesse ou d'allaitement.
Des taux de rotation élevés en raison de l'incapacité des mères à reprendre le travail après l'accouchement.
Incapacité d'allaiter pendant la durée minimale de 6 mois.

Dans le secteur de l'huile de palme, les défis pour les femmes sont particulièrement criants dans le contexte de la migration de la main-d'œuvre, du travail informel et de l'agriculture. L'accès à la protection de la maternité est souvent déterminé par le statut d'emploi et d'immigration, ce qui exclut souvent des groupes entiers de femmes à l'accès à toute protection formelle (UNICEF 2016). Des données provenant de Malaisie montrent que les femmes les plus exposées sont les migrantes sans papiers, qui ne font pas appel aux hôpitaux et autres services médicaux par crainte de leur statut de sans-papiers (Pocock, 2018).

En outre, en raison des périodes de congé de maternité souvent limitées, les femmes sont souvent contraintes d'arrêter d'allaiter avant que leur bébé n'ait atteint l'âge de six mois¹⁸ Les défis culturels (RSPO, 2018) et le manque de temps de pause et d'installations adéquates (UNICEF, 2016) rendent extrêmement difficile pour les femmes de poursuivre l'allaitement au travail. Ce manque de protection et de prise en compte des besoins postnatals des femmes dissuade de nombreuses femmes de retourner sur leur lieu de travail et contribue à une rotation élevée des travailleurs.

L'absence de protection des femmes enceintes ou allaitantes signifie qu'elles continuent souvent à effectuer des travaux dangereux tels que la pulvérisation de pesticides, le levage de charges lourdes, etc. Comme nous l'avons mentionné, toutes ces circonstances affectent également les entreprises car elles sont souvent associées à une augmentation des coûts de santé, des jours de maladie et d'absentéisme.

6.2 Mesures à prendre pour mettre en œuvre une protection forte de la maternité

Les critères de la RSPO exigent une forte protection de la santé et de la sécurité ainsi que des pratiques équitables et non discriminatoires pour les femmes enceintes ou allaitantes. Lors de la mise en place d'une protection renforcée de la maternité, conformément aux critères de la RSPO et aux directives fondamentales relatives aux droits de l'enfant, il est recommandé de prendre en compte les éléments suivants :

- **Veiller à ce que tous les travailleurs aient accès à la protection de la maternité.**

Le programme doit prendre en compte tous les travailleurs employés dans l'usine et les plantations de l'entreprise. Cela inclut les travailleurs permanents et occasionnels, qu'ils soient recrutés directement ou en

¹⁸ Il est recommandé aux mères d'allaiter exclusivement les nourrissons au cours de leurs six premiers mois pour optimiser la croissance, le développement et la santé (OMS, 2011).

sous-traitance¹⁹ Bien que les travailleurs migrants puissent ne pas faire partie des régimes d'assurance nationaux qui couvrent des dispositions telles que les frais de maternité, il est de bonne pratique de s'assurer que tous les travailleurs ont un accès égal à la protection et au congé de maternité, quel que soit leur statut. Bien que certains employeurs puissent percevoir cela comme un coût supplémentaire, une application universelle augmentera généralement la satisfaction des travailleurs et contribuera à la prévention des conflits et des troubles chez les travailleurs (ASEAN, 2013).

- **Assurer une forte protection de la maternité**

Au minimum, l'entreprise se conforme aux lois locales et nationales concernant la protection de la maternité. Le droit des travailleuses au congé de maternité doit être pleinement respecté et appliqué fidèlement. Par exemple, les travailleuses enceintes ne doivent pas être licenciées ou rétrogradées et les nouvelles mères doivent pouvoir prendre un congé de maternité complet et recevoir un salaire complet (ou un pourcentage tel que prévu par la loi) ; les nouvelles mères doivent pouvoir exercer leur droit de retourner au travail à un poste équivalent après leur congé de maternité et leur possibilité de promotion ne doit pas être affectée négativement. Dans certains pays, la protection de la maternité peut être très limitée, voire inexistante pour les travailleuses migrantes. Dans ces cas où la protection légale au niveau national est absente ou insuffisante, il est conseillé à l'entreprise de se référer aux meilleures pratiques et directives internationales ou sectorielles

BONNES PRATIQUES : L'ALLOCATION DE MATERNITÉ AU-DELÀ DE LA LÉGISLATION NATIONALE CHEZ AGROPALMA, BRÉSIL

Agropalma est un producteur d'huile de palme verticalement intégré qui fabrique des produits à base d'huile de palme de qualité supérieure. Il est implanté à Pará, dans le nord du Brésil, et à Limeria, dans l'État de São Paulo. Agropalma offre aux travailleuses un congé de maternité de 180 jours, soit 60 jours de plus que ce qu'exige la loi brésilienne. Ce congé de maternité s'applique aux employés d'Agropalma à tous les niveaux de la main-d'œuvre, y compris le personnel de bureau et les travailleurs des domaines, ainsi que les travailleurs permanents et occasionnels. En plus du congé de maternité, l'entreprise offre également 20 jours de congé de paternité rémunéré (5 jours obligatoires et 15 jours à la demande du père).

Source : Agropalma, entretien par courriel, 20 décembre 2019



Photo: © UNICEF/Fauzan

¹⁹ Une attention particulière doit être accordée aux mères qui travaillent en sous-traitance, car elles n'ont pas accès aux services de protection sociale et sont souvent sous pression pour atteindre les quotas quotidiens pour obtenir un meilleur revenu. Il est donc vital pour les producteurs d'huile de palme de renforcer la surveillance des sous-traitants pour vérifier le respect des exigences légales locales en matière de droits des travailleurs. En outre, les entreprises devraient envisager de dispenser une formation aux sous-traitants sur les bonnes pratiques d'entreprise, en particulier pour les mères qui travaillent, et des sessions de formation sur la protection des droits de l'enfant.

Devrait envisager d'offrir aux entrepreneurs de main-d'œuvre une formation sur les bonnes pratiques d'entreprise, en particulier pour les mères qui travaillent, et des sessions de formation sur la protection des droits de l'enfant.

- **Garantir la non-discrimination des travailleuses enceintes**

Au cours du processus de recrutement, un test de grossesse ne doit pas être utilisé comme une condition préalable à l'emploi. Une fois recrutés, les travailleurs doivent rester à l'abri de telles demandes ou enquêtes car cela peut entraîner une discrimination fondée sur le sexe et la maternité. En guise d'alternative, les entreprises peuvent demander aux travailleuses d'informer la direction de leur grossesse, afin que les dispositions adéquates puissent être prises pour les protéger des travaux dangereux (voir tableau 6). Les travailleuses doivent être assurées qu'il n'y aura pas de répercussions négatives, comme un licenciement ou une réduction de salaire ou d'avantages sociaux, suite à la divulgation de leur grossesse.

- **Prendre des mesures de protection pour les travailleuses enceintes**

Dans le cadre de la gestion globale des risques liés à la SST, assurez-vous que les entreprises disposent de systèmes visant à protéger spécifiquement les travailleuses enceintes. De telles mesures sont :

- Pas de travail dans des positions dangereuses
- Pas d'heures supplémentaires
- Pas de travail de nuit
- Équipement de protection adéquat
- Un apport suffisant en eau pendant les heures de travail

BONNES PRATIQUES : ROTATION VERS UN TRAVAIL À FAIBLE RISQUE POUR LES TRAVAILLEUSES ENCEINTES AU KALIMANTAN

Une entreprise d'huile de palme de Kalimantan met en œuvre une mesure de protection renforcée pour les travailleuses enceintes ou allaitantes, conformément à la loi et à la politique en vigueur. Lorsqu'il est confirmé qu'une travailleuse est enceinte, elle est affectée à un poste non pénible et non dangereux. Cette mesure est prise pour éviter ou réduire les conséquences négatives du travail sur la travailleuse enceinte et son enfant.

Source: UNICEF, 2016

Il est essentiel pour les entreprises d'évaluer et d'identifier les lieux de travail dangereux qui peuvent créer des risques pour les travailleuses enceintes. Une évaluation des risques doit être réalisée afin de dresser une liste des travaux/tâches qui peuvent être particulièrement dangereux pour les travailleuses enceintes. Toutes les travailleuses doivent être informées qu'elles ne peuvent pas entreprendre ces tâches pendant leur grossesse. Le tableau 6 fournit des indications sur la manière d'identifier les postes dangereux pour les femmes enceintes et les mères allaitantes²⁰

TABLEAU 6 : COMMENT IDENTIFIER LES POSITIONS DANGEREUSES POUR LES FEMMES ENCEINTES ET ALLAITANTES (adapté de BWI, 2017)

DANGER	QUESTIONS CLÉS	IMPACT
Temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Le poste exige-t-il de longues heures de travail et/ou des quarts de nuit ? 	Les heures de travail prolongées ou les horaires de travail irréguliers peuvent laisser aux femmes enceintes un temps de repos insuffisant, ce qui peut entraîner des conséquences néfastes pour la grossesse telles qu'un poids insuffisant à la naissance et un petit périmètre crânien, un accouchement prématuré, une prééclampsie et une fausse couche, entre autres.
Problèmes liés au lieu de travail et à l'hygiène	<ul style="list-style-type: none"> - L'eau potable est-elle disponible ? - Les travailleurs ont-ils accès à des soins médicaux d'urgence ? Existe-t-il des installations pour se laver et se changer ? - Des installations sanitaires appropriées sont-elles disponibles ? 	Une femme enceinte est plus vulnérable aux infections, qui peuvent lui nuire ainsi qu'à son bébé.

²⁰ Pour plus de détails, veuillez-vous référer aux directives de « Better Work Indonesia's Guidelines for Employers on Maternity Protection at Work », OIT, et aux normes sur la protection de la maternité au travail ou autres normes pertinentes de santé et de sécurité au travail pour les travailleuses enceintes.

Risques physiques, exigences, mouvements et Postures	- Le poste comporte-t-il des risques physiques tels que la chaleur ou le froid extrême, le soulèvement de charges lourdes, la position assise ou debout prolongée ?	Cela peut nuire à la future mère, provoquer des lésions fœtales ou d'autres dommages et entraîner un faible poids de naissance, une fausse couche ou une naissance prématurée.
Risques chimiques	- Le travailleur est-il exposé à des risques chimiques, tels que des pesticides, des engrais ou des produits de nettoyage ?	L'exposition à des substances chimiques dangereuses peut entraîner une fausse couche, une mortinaissance, des malformations congénitales ou des problèmes de développement du bébé, notamment un cancer dans la petite enfance, des allergies, une naissance prématurée, un faible poids à la naissance, etc.
Risques biologiques	- Le travailleur est-il exposé à des moisissures et à des champignons, à du sang et à des fluides corporels, à des eaux usées, à des excréments d'animaux, à des piqûres d'insectes ou à des plantes toxiques ?	Certains micro-organismes peuvent infecter l'utérus et provoquer des fausses couches, une mort fœtale, des malformations congénitales, une mortinaissance, une naissance prématurée ou une mort néonatale précoce.

Une fois l'évaluation des risques terminée, il convient de la revoir régulièrement car la situation des travailleuses enceintes peut changer. Ces listes peuvent être un outil utile pour les entreprises et les aider à prendre des décisions concernant les travailleuses enceintes par exemple pour savoir si un changement de travail, d'équipement de travail ou de lieu de travail est nécessaire pendant les différentes étapes de la grossesse.

Lorsqu'une travailleuse impliquée dans un travail dangereux révèle sa grossesse, elle doit se voir proposer d'autres postes de travail, sans que cela ait un impact négatif sur sa santé, son emploi ou son salaire.

- **Accès aux examens prénataux pour les travailleuses enceintes**

Les entreprises doivent aider les travailleuses enceintes à avoir accès à des examens médicaux abordables. Il peut s'agir d'une dispense de travail sans perte de salaire pour permettre aux travailleuses enceintes de se rendre à des examens prénataux.

6.3 Étapes de la mise en œuvre du soutien à l'allaitement maternel

Les critères de la RSPO exigent que les fournisseurs offrent des conditions de travail qui créent des conditions favorables pour les travailleurs et leurs familles, y compris la protection de leurs droits reproductifs par exemple en offrant un soutien aux femmes qui allaitent sur le lieu de travail. La mise en place de mécanismes de soutien à l'allaitement est un moyen de s'assurer que le travail de la mère n'a pas d'impact négatif sur le développement sain de l'enfant. Lors de la mise en place d'un soutien à l'allaitement conforme à la norme RSPO et aux droits fondamentaux de l'enfant, il est recommandé de prendre en compte les éléments suivants :

- **Évaluation des besoins**

Avant de mettre en œuvre des programmes de soutien à l'allaitement, les entreprises doivent d'abord procéder à une évaluation des besoins afin de déterminer la portée et l'objectif du programme. L'évaluation peut inclure les questions suivantes :

BONNES PRATIQUES : PROMOUVOIR L'ALLAITEMENT MATERNEL DANS LE CENTRE DU KALIMANTAN, EN INDONÉSIE

Afin de promouvoir l'allaitement maternel chez les nouvelles mères, deux entreprises d'huile de palme de la province de Kalimantan central ont alloué un budget et des ressources en personnel pour la mise en place d'installations complètes et pratiques pour les mères allaitantes, de telles que des coins d'allaitement dans les cliniques et les garderies, équipés de glacières pour conserver le lait maternel et d'une connexion électrique 24 heures sur 24.

Source : RSPO, 2018

- Combien de femmes seront touchées par ce programme ?
- Quel type de soutien les femmes recherchent-elles ? Par exemple, ont-elles principalement besoin d'un espace privé ? Où cet endroit serait-il idéalement situé ? Envisagent-elles de pomper et de conserver le lait ? Voudraient-elles allaiter directement leurs enfants, etc.
- Qui doit être responsable du suivi du programme ?
- Comment promouvoir le programme pour garantir une utilisation optimale par les utilisateurs ciblés ?
- Où et comment un espace doit-il être désigné comme un lieu d'allaitement ?



Photo: © UNICEF/Fauzan

- **Installations pour l'allaitement**

Les entreprises peuvent construire ou dédier un espace privé pour que les nouvelles mères puissent allaiter et/ou tirer leur lait. L'espace nécessaire est minime tant qu'il peut accueillir une chaise confortable et une petite table ou une étagère pour un tire-lait. Idéalement, il s'agit d'un espace privé qui peut être verrouillé de l'intérieur, qui dispose de prises de courant, qui est proche d'une source d'eau propre pour le lavage des mains et des récipients de collecte du lait et qui est équipé d'une glacière pour conserver le lait.

- **Pauses pour l'allaitement**

Pour que l'allaitement soit possible, il est essentiel que les femmes disposent de pauses suffisantes. Les installations d'allaitement ne seront utilisées que si les femmes ont suffisamment de temps pour s'y rendre, tirer leur lait et retourner sur leur lieu de travail sans être en retard et sans se faire gronder par leurs supérieurs. Idéalement, les pauses d'allaitement devraient durer de 45 minutes à 1 heure et devraient permettre une certaine flexibilité.

- **Ressources éducatives relatives à l'allaitement maternel**

Les entreprises peuvent fournir aux travailleurs du matériel éducatif sur l'allaitement maternel car l'allaitement maternel est un comportement acquis. Une information adéquate sur les avantages de l'allaitement pour la mère et l'enfant peut aider les travailleurs à faire un choix éclairé en matière d'alimentation du nourrisson.

CRITÈRES DANS LES RSPO P&C AYANT UN LIEN DIRECT ET/OU INDIRECT AVEC LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET L'ALLAITEMENT MATERNEL

- 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)*). **Pertinence** : Les plans et procédures d'évaluation traitent également des risques professionnels en matière de santé et de sécurité et assurent la protection des jeunes travailleurs et des femmes enceintes ou allaitantes.
- 3.7 L'ensemble du personnel, des travailleurs, des petits producteurs associés, des petits exploitants, et des travailleurs sous contrat sont formés de manière appropriée. (*Indicateur 3.7.1 (C)*) **Pertinence** : Les travailleuses sont formées à la protection de la maternité et comprennent leurs droits tels que prévus par les lois locales et nationales ainsi que par les P&C de la RSPO.
- 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*). **Pertinence** : La procédure de règlement des griefs et les autres mécanismes de retour d'information sont également conçus et communiqués de manière à être facilement compris et accessibles aux travailleuses pour soulever des questions relatives à leur bien-être et à leurs droits, y compris la protection de la maternité et le soutien à l'allaitement.
- 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*). **Pertinence** : Le soutien apporté aux petits producteurs, y compris le renforcement des capacités sur les exigences de la RSPO en matière de P&C, peut sensibiliser à la protection de la maternité et améliorer les pratiques de travail parmi les petits producteurs.
- 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*). **Pertinence** : La non-discrimination signifie également que les femmes enceintes ou allaitantes ne font pas l'objet de discrimination en ce qui concerne leur recrutement, l'accès aux avantages, l'avancement professionnel, les salaires et le licenciement. Les tests de grossesse ne sont pas effectués en tant que mesure discriminatoire. Un comité pour l'égalité entre les hommes et les femmes offre une plateforme pour sensibiliser, identifier et traiter les questions préoccupantes ainsi que pour promouvoir les opportunités et les améliorations pour les femmes.
- 6.2 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 suffisants pour assurer un salaire décent (*Indicateur 6.2.2 (C), 6.2.3 (C) et 6.2.5*). **Pertinence** : Les exigences légales relatives à la protection de la maternité sont au minimum respectées et les droits sont clairement détaillés dans le contrat de travail. Des efforts sont également déployés pour améliorer l'accès des travailleurs à une alimentation adéquate, suffisante et abordable, ce qui est particulièrement important pour les femmes enceintes ou allaitantes.
- 6.5 Il n'y a pas de harcèlement ou d'abus sur le lieu de travail et les droits reproductifs sont protégés (*Indicateur 6.5.2 (C) et 6.5.3*). **Pertinence** : Les droits reproductifs sont protégés et les besoins spécifiques des nouvelles mères tels que l'accès aux soins médicaux, le soutien à l'allaitement et la garde des enfants sont évalués et pris en compte.
- 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*). **Pertinence** : Les préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail des femmes enceintes et allaitantes sont également soulevées et discutées lors de forums pertinents fournis par l'unité de certification. Les travailleurs reçoivent un EPI approprié et ont accès aux services médicaux nécessaires tels que les contrôles prénataux et postnataux pour les femmes enceintes et les nouvelles mères.
- 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)*). **Pertinence** : Les jeunes travailleurs et les femmes enceintes ou allaitantes ne sont pas autorisés à travailler avec des pesticides. Les travailleurs qui manipulent des pesticides subissent des contrôles de santé réguliers et reçoivent une formation adéquate. Ils sont sensibilisés aux risques sanitaires des pesticides pour eux-mêmes, leurs familles, les communautés et l'environnement.

7. GARDE D'ENFANTS

7.1 Défis

La garde d'enfants est essentielle pour que tous les enfants puissent réaliser leur plein potentiel en s'assurant qu'ils puissent grandir dans des environnements sûrs, sains et nourrissants. Cependant, le nombre d'enfants bénéficiant de programmes de garde d'enfants est durablement faible (IFC, 2017) et cela est particulièrement vrai pour le secteur de l'huile de palme où l'école maternelle de qualité est rare (UNICEF, 2016).

Les services de garde d'enfants sont souvent hors de portée des salariés à faible revenu (IFC, 2018), mais ce sont souvent les travailleurs à faible revenu qui travaillent le plus longtemps et ont donc le plus besoin de services de garde d'enfants (Lee, Salzwedel, Chyou, & Liebman, 2017). En outre, les femmes étant plus susceptibles que les hommes d'assumer la responsabilité de garde des enfants, le manque de services de garde peut empêcher les femmes de participer pleinement et équitablement au travail rémunéré.

Alors que de nombreuses entreprises d'huile de palme fournissent le transport et des subventions pour que les enfants des employés puissent accéder à l'école primaire et secondaire, ces services s'appliquent rarement au programme de la petite enfance ou aux activités extrascolaires. Il est également prouvé que les enfants des travailleurs migrants sont victimes de discrimination et ne peuvent pas accéder aux services d'accueil de la petite enfance ou aux crèches dans les plantations d'huile de palme.

Le manque de services de garde d'enfants a également été lié à un risque accru de travail des enfants. Par exemple, des recherches ont montré que l'absence de structures éducatives et de garde d'enfants sur place est l'une des causes contribuant au travail des enfants parmi la communauté des travailleurs migrants dans le secteur des plantations au Sabah (Earthworm, 2018). La situation ne peut pas être améliorée efficacement si les entreprises ne reçoivent que peu ou pas de conseils sur la mise en œuvre de la garde d'enfants. En fait, des programmes de garde d'enfants mal conçus peuvent être contre-productifs. Par exemple, les centres de garde d'enfants non supervisés peuvent soulever des problèmes de sécurité, tandis que le fait que les parents des enfants assument des rôles de supervision dans les centres de garde d'enfants peut entraîner une perte de revenus pour les familles.

7.2 Étapes de la mise en œuvre de la garde d'enfants

Les normes de la RSPO exigent que les producteurs d'huile de palme encouragent l'égalité des sexes, la protection et les opportunités pour les femmes qui travaillent. La mise en place de services de garde d'enfants est une étape essentielle pour créer des opportunités plus nombreuses et meilleures pour les travailleuses. Les éléments suivants doivent être pris en compte lors de la mise en place de programmes de garde d'enfants conformes à la norme RSPO et aux droits fondamentaux des enfants :

- **Faire de la protection des enfants la première priorité**

DÉFIS

L'absence d'aide à la garde d'enfants constitue un obstacle à la réinsertion professionnelle des femmes.

Le coût représente un obstacle majeur à l'accès aux services de garde d'enfants. Dans de nombreux endroits, notamment dans les zones les moins développées, les services de garde d'enfants restent moins accessibles.

De multiples facteurs peuvent avoir pour conséquence de compromettre la qualité des 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 disponibles sur la manière de fournir une aide à la garde d'enfants de qualité. Des programmes de garde d'enfants mal conçus peuvent affecter les enfants plus négativement

Assurer la santé et la sécurité des enfants doit toujours être la priorité lors de la mise en place de toute solution de garde d'enfants. Veuillez vous référer au chapitre 3 pour plus de conseils sur la manière de mettre en œuvre la protection de l'enfance.



Photo: © UNICEF/UN0271840/Pirozzi

- **Adopter une approche fondée sur les besoins**

Les entreprises disposent d'une série d'options pour répondre aux besoins de leurs travailleurs en matière de garde d'enfants. Le tableau ci-dessous énumère quelques options de garde d'enfants, allant d'options à forte intensité de ressources à des interventions à plus faible intensité de ressources. Les entreprises peuvent envisager de proposer une ou plusieurs des options énumérées (voir le tableau 7 ci-dessous) afin de répondre de manière exhaustive aux besoins des travailleurs et de générer un meilleur rendement commercial grâce à une productivité accrue.

TABLEAU 7 : OPTIONS DE SOUTIEN DE LA GARDE D'ENFANTS POUR LES TRAVAILLEURS (adapté de la SFI 2017)²¹

Options de garde d'enfants	Scénarios possibles
Engagement avec d'autres employeurs à proximité pour améliorer l'offre de services de garde d'enfants	L'entreprise A ne dispose pas des ressources et de l'espace nécessaires pour répondre seule aux besoins de ses travailleurs en matière de garde d'enfants. C'est pourquoi l'entreprise A s'associe à d'autres entreprises des communautés voisines afin de partager les ressources et de soutenir la fourniture de services de garde d'enfants à tous leurs travailleurs.

²¹ Pour plus d'informations sur la gamme d'options pour la garde d'enfants financée par l'employeur, veuillez-vous référer au rapport de l'IFC « Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare » (2017).

Camps de vacances et soins pendant les vacances scolaires	L'entreprise B observe les difficultés des parents qui travaillent à faire garder leurs enfants pendant les vacances scolaires. L'entreprise B coopère avec le gouvernement local ou une ONG pour organiser un "camp de vacances scolaires" composé d'un camp quotidien de 7h30 à 15h30 (lorsque les parents sont au travail) et de garderies jusqu'à 17h00 si les parents doivent travailler plus longtemps. Les parents qui travaillent peuvent déposer les enfants avant de se rendre au travail et les récupérer après les heures de travail.
Garde d'enfants de secours/ urgence	L'entreprise B attribue des créneaux/places libres dans sa garderie pour les travailleurs qui ont besoin d'un service de garde d'enfants de dernière minute/en cas d'urgence (par exemple, l'école est fermée, la personne qui s'occupe habituellement de l'enfant n'est pas disponible). Les parents ne doivent donc pas s'absenter du travail.
Soins à horaires Prolongés (principalement pour les week-ends)	C'est la haute saison de production et l'entreprise C doit fonctionner pendant les week-ends pendant un mois complet pour s'assurer qu'elle peut récolter et traiter autant de fruits de palmiers à huile que possible. Pour répondre aux besoins de garde d'enfants des parents qui travaillent pendant le week-end, l'entreprise C prolonge temporairement les heures d'ouverture des centres de garde d'enfants sur place.
Subventions pour la garde d'enfants pour les travailleurs	L'entreprise D fournit des subventions/allocations de garde d'enfants aux travailleurs qui ont besoin d'une aide pour la garde de leurs enfants car, sans cette aide, ils ne pourront pas venir travailler (dans les cas où l'entreprise n'est pas en mesure de fournir une garderie sur place). La subvention vise à aider à couvrir les frais de garde d'enfants qui peuvent être coûteux pour le travailleur.
Des partenariats public-privé pour développer l'offre de garde d'enfants	L'entreprise X et le gouvernement local ont pour objectif commun de gérer un programme de garde d'enfants dans la communauté. Le programme est mené sur la base d'un partage des coûts, chaque partie apportant son temps, son argent, son expertise et/ou d'autres ressources en nature au partenariat. Grâce à ce partenariat, l'entreprise X peut contribuer à répondre aux besoins de garde d'enfants des parents qui travaillent et des communautés environnantes, y compris les petits producteurs. L'entreprise X peut fournir un soutien en nature et financer des sessions de formation pour le personnel de garde d'enfants, ce qui aurait un impact plus important sur le service public de garde d'enfants.
Centre d'accueil pour enfants sur place	L'entreprise Y met en place une garderie sur site en fonction des horaires de travail des parents. La garderie se concentre sur le développement et l'éducation de la petite enfance. Le centre est doté d'un personnel qualifié pour gérer les programmes de garde d'enfants et les outils éducatifs tels que les jeux interactifs, les jouets et les livres.
Une aire de jeu sûre pour les enfants	L'entreprise Z crée une aire de jeux sécurisée pour les enfants des travailleurs et de la communauté où ils ont accès à des jeux éducatifs et à des activités extrascolaires (par exemple, des cours de musique et de danse, du sport, etc.). En dehors de l'aire de jeux, il y a suffisamment d'espace/terrain pour que les enfants puissent pratiquer des sports tels que le football après l'école.

Lors de la conception d'un programme de garde d'enfants, les entreprises doivent tenir compte des aspects suivants :

- **Couvrir les plus vulnérables**

Le programme de garde d'enfants doit couvrir le plus grand nombre possible de familles de travailleurs, en particulier les enfants des groupes les plus vulnérables tels que les enfants sans papiers, les enfants de travailleurs migrants, les travailleurs sous-traités ou occasionnels, les familles monoparentales, les familles dont les parents sont malades et/ou handicapés et les familles sans terre où les deux parents doivent travailler de longues heures pour subvenir aux besoins du ménage et où les possibilités de diversification des revenus

sont limitées. Afin d'informer correctement la conception et la gestion du programme de garde d'enfants, les entreprises doivent disposer de registres régulièrement mis à jour des enfants des travailleurs et des enfants des communautés environnantes (si le programme de garde d'enfants fait partie de la contribution de l'entreprise au développement communautaire).

- **Rendre les programmes de garde d'enfants abordables pour les travailleurs**

S'il n'est pas possible de mettre à la disposition des travailleurs des structures d'accueil sur place, les entreprises peuvent tout de même les aider en rendant les frais de garde d'enfants plus abordables par exemple en offrant des subventions totales ou partielles. Des allocations peuvent être accordées aux travailleurs dans le besoin pour les aider à trouver des places dans des garderies privées ou des subventions versées directement aux garderies ayant un accord spécifique pour accueillir les enfants des travailleurs de l'entreprise.

BONNES PRATIQUES : AFRIFRESH, UNE ENTREPRISE AGROALIMENTAIRE D'AFRIQUE DU SUD, SOUTIENT LA GARDE D'ENFANTS

Afrifresh est un producteur et exportateur sud-africain de fruits frais. L'entreprise est spécialisée dans le raisin de table et les agrumes (pamplemousses, oranges, agrumes doux et citrons) et a des acheteurs dans plus de 50 pays. Les femmes constituent une part importante de la main-d'œuvre d'Afrifresh, représentant 35 % de la main-d'œuvre permanente et 48,5 % de la main-d'œuvre saisonnière. L'entreprise soutient les travailleurs ayant des enfants en mettant à leur disposition des crèches dans les fermes, en assurant le transport des enfants pour qu'ils aillent à l'école et reviennent à la maison et en proposant des modalités de travail flexibles aux travailleurs professionnels. Ils considèrent que les dépenses mensuelles des crèches sont très faibles (686 dollars par mois) et qu'elles peuvent être intégrées à d'autres lignes budgétaires, par exemple l'électricité de la crèche est payée dans le cadre de la facture globale d'électricité de la ferme. Les impacts commerciaux de la crèche pour Afrifresh sont un statut amélioré en tant qu'"employeur de choix", des heures supplémentaires et des gains de productivité, une sécurité accrue pour les enfants des travailleurs vivant sur place, un accès continu au marché et un profil amélioré auprès des acheteurs.

Source: IFC, 2017

- **Relever les "défis de l'accessibilité" dans les programmes de garde d'enfants de l'entreprise**

L'accessibilité est l'une des questions et considérations clés lorsque les entreprises développent des programmes de garde d'enfants pour les travailleurs. La disponibilité et l'accessibilité financière ne peuvent elles seules garantir que les services de garde d'enfants proposés par les entreprises seront utilisés de manière optimale par les travailleurs ciblés. Pour améliorer l'accessibilité, il convient de se poser les questions suivantes :

- La garderie est-elle sur place, à proximité ou hors site ?
- Les travailleurs doivent-ils passer par de longues procédures pour demander des allocations de garde d'enfants ?
- Une navette ou un autre moyen de transport plus facile, moins cher ou plus sûr est-il prévu ?
- Les travailleurs peuvent-ils se rendre auprès de leur enfant pendant la journée de travail ?
- Où un travailleur peut-il trouver des informations sur les possibilités de garde d'enfants et les avantages offerts par l'entreprise ?
- Qu'est-ce qui a été fait pour minimiser les heures supplémentaires excessives pour les travailleuses qui allaitent, du travail en équipe fréquent et les heures de travail imprévisibles ?



Photo: © UNICEF/Fauzan

- **Veiller à ce que la qualité de l'accueil des enfants soit conforme aux normes nationales.**

Les entreprises doivent tenir compte de la réglementation et des normes nationales/locales en matière de garde d'enfants²² Le gouvernement du pays d'implantation fixe généralement une norme que les prestataires de services de garde d'enfants doivent respecter afin de protéger les enfants contre les dangers et de favoriser le développement de l'enfant et l'apprentissage précoce. La norme peut également porter sur la prestation de soins comme la taille maximale des groupes, l'environnement physique, l'état du bâtiment, l'hygiène, etc., le ratio enfants/soignants et la qualification des soignants²³ Souvent, la qualité des emplois des soignants est la clé de la qualité des soins aux enfants. Une rémunération équitable et un soutien au développement des compétences des prestataires de soins sont essentiels pour garantir que les enfants bénéficient de bons soins.

BONNES PRATIQUES : PANDURATA ALIMENTOS LTDA, UN FABRICANT DE PRODUITS ALIMENTAIRES AU BRÉSIL

Avec 50 % de femmes dans son personnel permanent et 70 % dans son personnel de production, et au moins 5 % d'enfants de moins de 3 ans, Pandurata Alimentos Ltda. prend des mesures concrètes pour offrir à ses employés un certain nombre de mesures de soutien à la garde d'enfants depuis plus de 30 ans, telles que : des places réservées dans les garderies voisines, des références à des garderies privées locales à prix réduits, des conseils mensuels en matière de santé pour les travailleuses enceintes, les mères et les bébés, des kits de démarrage pour les nouveaux parents, des paniers cadeaux pour le premier jour d'école de l'enfant, et une infirmière ou un docteur 24h/24 sur place.

Source: IFC, 2017

BONNES PRATIQUES : BORUSAN, UNE ENTREPRISE DE FABRICATION LOURDE EN TURQUIE

Borusan soutient les parents avec des enfants en leur proposant un large éventail de services de garde d'enfants : une subvention pour la garde d'enfants pour les employés de Borusan Mannesmann, un projet de responsabilité sociale d'entreprise finançant la construction de crèches dans les zones industrielles organisées (ZIO), des stations d'allaitement et de lactation sur tous les sites du groupe, des droits aux congés pour les parents, des modalités de travail et de congé flexibles (lorsque cela est possible), et des politiques visant à accroître la diversité des genres et à soutenir l'emploi et la responsabilisation des femmes : IFC 2017

²² Par exemple, en Indonésie, la Direction générale de l'éducation préscolaire et de l'éducation communautaire du ministère de l'Éducation et de la Culture a publié un guide technique pour la mise en œuvre d'un service de garde d'enfants (https://drive.google.com/file/d/1-rBla0m14Eir6rFgeHOaFQjhb4aJhOa_/view)

²³ Pour plus d'informations sur les éléments clés à considérer lors de la fourniture d'un soutien à la garde d'enfants et également d'autres exemples de bonnes pratiques commerciales, veuillez-vous référer à « Family-friendly Policies Handbook for Business » de l'UNICEF (UNICEF, 2020a).

CRITÈRES DANS LES P&C DE RSPO AYANT UN LIEN DIRECT ET/OU INDIRECT AVEC LA GARDE D'ENFANTS

- 4.3 L'unité de certification contribue au développement durable local tel que convenu par les communautés locales (*Indicateur 4.3.1*). **Pertinence** : La contribution au développement communautaire (sur la base de la consultation des communautés locales) peut inclure le soutien/la fourniture d'un accès aux services de garde d'enfants.
- 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*). **Pertinence** : Le soutien apporté aux petits producteurs, y compris le renforcement des capacités sur les exigences P&C de la RSPO, peut les sensibiliser à l'importance de l'aide à la garde d'enfants pour leurs travailleurs (le cas échéant) ainsi que pour les membres de leur famille qui travaillent sur leur exploitation.
- 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), 6.2.5, 6.2.6*). **Pertinence** : Il est nécessaire de fournir un accès aux services de garde d'enfants, y compris l'assainissement, l'approvisionnement en eau et les équipements de bien-être, conformément aux exigences légales. La fourniture d'un DLW peut contribuer à garantir que les parents qui travaillent puissent se permettre de faire garder leurs enfants.
- 6.5 Il n'y a pas de harcèlement ou d'abus sur le lieu de travail, et les droits reproductifs sont protégés (*Indicateur 6.5.2 (C) et 6.5.3*). **Pertinence** : Les droits reproductifs font également référence aux besoins spécifiques des nouvelles mères tels que l'accès aux soins médicaux, le soutien à l'allaitement et la garde d'enfants.

8. SANTÉ ET NUTRITION

8.1 Défis

Les travailleurs des plantations sont souvent exposés à la chaleur, à la poussière, aux produits chimiques toxiques et à l'utilisation de machineries lourdes (Amnesty International, 2016). En Malaisie, par exemple, le taux d'accidents dans les plantations est plus élevé que dans les autres secteurs (Friends of the Earth, 2005). Les enfants de l'industrie de l'huile de palme sont directement et indirectement affectés par ces conditions, soit parce qu'ils travaillent ou aident eux-mêmes dans les fermes ou les plantations, soit parce que les problèmes de santé et/ou les accidents de leurs parents les empêchent de recevoir une protection et un soutien suffisants.

DÉFIS

L'exposition aux dangers liés au travail et le risque élevé d'accidents dans les plantations peuvent affecter directement et indirectement la santé des enfants.

Les enfants des travailleurs de l'huile de palme ont un accès précaire aux services de santé. L'insécurité alimentaire peut entraîner une mauvaise santé des enfants.

Certaines entreprises membres de la RSPO fournissent des installations médicales sur place et le transport vers les hôpitaux/cliniques. Cependant, ces services sont souvent réservés aux travailleurs permanents et les services médicaux destinés aux enfants sont généralement indisponibles. Les travailleurs occasionnels et leurs enfants pourraient donc être exclus de ces services (Amnesty International, 2016).

La transformation d'une agriculture ou de forêts diversifiées en plantations de palmiers à huile a un impact sur l'approvisionnement alimentaire des travailleurs et de leurs familles. Par exemple, en Papouasie Nouvelle-Guinée, le passage à la culture du palmier à huile a mis fin aux pratiques de jardinage et de queillette, ce qui signifie que les travailleurs doivent désormais acheter davantage de nourriture, ce qui a entraîné une plus grande consommation d'aliments transformés et une dépendance à l'égard de l'économie monétaire (Tunama, 2014). La pollution due aux pesticides et aux produits agrochimiques peut également tuer les

poissons et les cultures de base, ce qui a un impact sur la sécurité alimentaire (NCHR, 2014). Les chercheurs ont également observé un impact négatif du secteur de l'huile de palme sur les ressources en eau dans les pays d'Asie du Sud et l'eau potable est désormais plus difficile d'accès pour les communautés qu'auparavant (Colchester, 2011). Tous ces changements contribuent à accroître l'insécurité alimentaire, ce qui peut soumettre les mères et les enfants à de mauvaises conditions de santé.

8.2 Mesures visant à promouvoir la santé et la nutrition

Les critères de la RSPO exigent que les fournisseurs créent des conditions de travail décentes permettant à leurs employés et à leurs familles de mener une vie saine. Conformément aux critères RSPO, les entreprises peuvent jouer un rôle important dans l'amélioration du bien-être des employés en prenant les mesures suivantes :

- **Assurer la santé et la sécurité sur le lieu de travail et un environnement sûr à proximité du site**

En vous référant au Recueil de directives pratiques du BIT sur la sécurité et la santé dans l'agriculture (BIT, 2011), mettez en place un système approprié de gestion de la santé et de la sécurité au travail afin de garantir de bonnes normes de santé et de sécurité sur le lieu de travail et dans tous les autres locaux (par exemple, le logement des travailleurs et les commodités connexes). La gestion de la santé et de la sécurité au travail doit contenir les éléments clés suivants :

- Politique spécifique en matière de santé et de sécurité au travail
- Une structure organisationnelle ou une personne/équipe responsable pour assurer l'obligation de rendre compte et la responsabilité globale, conserver les dossiers et la documentation en matière de santé et de sécurité, promouvoir la sensibilisation et fournir des informations aux travailleurs et faciliter la formation en matière de santé et de sécurité au travail.
- Identification des dangers et évaluation des risques
- Planification et mise en œuvre des contrôles
- Suivi et évaluation des performances en matière de santé et de sécurité au travail, puis mise en œuvre des améliorations nécessaires pour la mise en œuvre future.

Des mesures spéciales de santé et de sécurité doivent être prises pour les femmes enceintes ou allaitantes et les enfants sur le lieu de travail et dans d'autres locaux sous le contrôle direct de l'entreprise. Veuillez vous référer aux mesures pertinentes du chapitre 2 sur le travail des enfants et les jeunes travailleurs, du chapitre 6 sur la protection de la maternité et l'allaitement et du chapitre 9 sur l'eau, l'assainissement et l'hygiène (WASH) et les conditions de logement.



Photo: © RSPO, Jonathan Perugia

- **Promouvoir la sécurité alimentaire et l'accès à une alimentation saine et abordable**

Les entreprises peuvent également jouer un rôle en veillant à ce que leurs travailleurs et leurs familles aient accès à une alimentation adéquate. Pour ce faire, elles peuvent verser des salaires décents aux travailleurs afin qu'ils puissent s'offrir des aliments nutritifs et veiller à ce que les travailleurs aient accès à de l'eau potable et à des aliments frais à des prix abordables, en particulier si les exploitations sont situées loin des villes.

Des salaires décents et un accès garanti à une alimentation saine et à une eau propre devraient toujours être la priorité de l'entreprise. En outre, les entreprises peuvent également prendre en compte les éléments suivants :

- Faciliter l'installation de magasins gérés par des tiers dans les quartiers. Toutefois, il est important de veiller à ce que les prix des denrées alimentaires dans ces magasins ne soient pas gonflés et que les types d'aliments soient suffisamment variés pour promouvoir une alimentation saine.
- Explorer la possibilité de créer une coopérative d'épicerie gérée par les travailleurs.
- Fournir de petites parcelles de terrain adjacentes aux zones de logement des travailleurs pour que ceux-ci puissent planter leurs propres légumes.
- Offrez aux travailleurs des services de cantine abordables, des coupons alimentaires ou des subventions alimentaires. Par exemple, les entreprises peuvent aider à négocier ou à acheter des aliments et des légumes en gros à des prix de gros, puis les revendre aux travailleurs à des prix abordables.

**BONNES PRATIQUES : SOUTIEN AUX
PETITES ENTREPRISES POUR LES COMMUNAUTÉS
LOCALES**

En Indonésie, Socfindo a mis au point un mécanisme pour fournir des outils de travail tout en soutenant les petites entreprises. L'entreprise fournit les matières premières, machines associées et des services de conception aux entrepreneurs locaux des communautés environnantes pour créer les outils de travail requis, qui sont ensuite revendus au domaine à un prix fixe.

Source : Socfindo, 2018

BONNES PRATIQUES : ASSURER LA DISPONIBILITÉ D'OPTIONS ALIMENTAIRES SAINES

Une entreprise indonésienne travaille avec ses sous-traitants et ses commerçants pour fournir des aliments sains à des prix abordables. Elle travaille également avec les associations de femmes et les associations de parents et d'enseignants (PTA) pour encourager les parents à créer des mini-cantines dans les écoles de l'entreprise afin de préparer de la nourriture pour les enfants. L'entreprise plante également des arbres fruitiers dans les zones vacantes, par exemple le long des accotements, que ses travailleurs peuvent récolter gratuitement. Les travailleurs se voient également attribuer des parcelles dans la zone de logement des travailleurs pour cultiver des légumes et l'entreprise fournit gratuitement les semences.

Source : Bumitama, entretien, 2 décembre 2019.

• **Programmes ciblés visant à améliorer la santé et l'état nutritionnel des enfants**

Les entreprises d'huile de palme peuvent lancer et mener des programmes visant à améliorer la santé et la nutrition des enfants des travailleurs vivant dans les plantations de palmiers à huile. Ces programmes sont parfois menés dans le cadre de programmes éducatifs ou d'activités de RSE menées par les entreprises. Par exemple, une entreprise a fourni quotidiennement des collations saines aux enfants dans les écoles de son domaine, tandis qu'une autre a parrainé un programme de petits-déjeuners pour une école locale, ce qui a permis d'augmenter la fréquentation des enfants²⁴

Étant donné que de nombreuses familles vivent dans les plantations, les entreprises doivent garantir et faciliter l'accès des enfants à la vaccination afin de les protéger des maladies infectieuses. Les entreprises peuvent le faire en établissant des partenariats avec les établissements de santé locaux, en organisant des séances de vaccination régulières sur place, en proposant des services de proximité, etc.

BONNES PRATIQUES : ÉTENDRE LES INITIATIVES DE SANTÉ AUX COMMUNAUTÉS VOISINES

En Équateur, Natural Habitats a mis en place un programme de santé dans le cadre duquel un médecin effectue des visites dans les communautés voisines de la propriété et des contrôles de santé pour les enfants, notamment en matière de nutrition, d'anémie et de vaccination. L'entreprise aide également les enfants à avoir leur propre jardin pour qu'ils apprennent à cultiver des légumes. Les enfants sont autorisés à gérer et à récolter leurs jardins.

Palmas Aceiteras de Honduras (HONDUPALMA), une entreprise du Honduras, possède une clinique qui fournit des services médicaux aux employés, aux partenaires agriculteurs et à leurs travailleurs, aux petits producteurs indépendants et aux communautés environnantes. La clinique fournit également des soins médicaux aux enfants. En outre, HONDUPALMA soutient également les cliniques publiques en leur fournissant des médicaments et des infrastructures et organise des brigades médicales pour desservir les communautés.

Source : NaturalHabitats, entretien, 2020 ; Hondupalma, entretien, 2020.

Bien que les entreprises membres de la RSPO aient investi de manière significative dans des programmes de surveillance et de prévention des incendies, dans les meilleures pratiques de gestion des tourbières, qu'elles aient pris des engagements politiques en faveur du "zéro brûlage" et de l'interdiction de toute nouvelle exploitation sur tourbière, la brume causée par les incendies de forêt recouvre encore chaque année certaines parties de l'Asie du Sud-Est (principalement l'Indonésie, la Malaisie et Singapour). Il est important que les entreprises mettent en place des mesures d'atténuation pour minimiser les impacts sanitaires de la saison de la brume sur leurs travailleurs et leurs familles comme la fourniture de masques, de purificateurs

²⁴ Basé sur des informations récoltées lors d'entretiens avec des parties prenantes.

d'air, la réduction des activités de travail en plein air lorsque l'indice de pollution atmosphérique atteint des niveaux dangereux, etc.

Le monde connaît actuellement une pandémie mondiale d'une ampleur sans précédent. Les gouvernements s'efforcent de contrôler la propagation du COVID-19 tout en protégeant leurs citoyens des effets néfastes croissants sur la santé et le bien-être socio-économique. De nombreuses entreprises doivent également relever le défi de maintenir des opérations commerciales viables tout en assurant la sécurité et l'emploi de leur personnel. Les entreprises ont une obligation sociale envers leurs travailleurs et leurs familles, de mettre en œuvre les précautions et les garanties nécessaires pour minimiser le risque d'infection et de transmission du COVID-19 comme la distanciation physique, la fourniture d'EPI (par exemple, des masques), des horaires de travail décalés, l'accès aux tests, le renforcement du soutien aux soins de santé et aux services médicaux, la garantie de bonnes installations WASH, y compris la fourniture de savon et de désinfectants, etc.²⁵

BONNES PRATIQUES : LES EFFORTS DU SECTEUR DE L'HUILE DE PALME POUR PROTÉGER LES TRAVAILLEURS ET LEURS FAMILLES À L'HEURE DU COVID-19

Depuis l'apparition de l'épidémie début 2020, les sociétés de plantation ont pris des mesures pour renforcer les mesures de santé et de sécurité existantes ainsi que pour introduire de nouvelles procédures opérationnelles standardisées afin de protéger leurs employés de la propagation du COVID-19. Les mesures prises par certaines de ces sociétés sont mises en évidence ci-dessous. Mise en place d'équipes de gestion et de mise en œuvre interdépartementales COVID-19 pour développer et rendre opérationnels les directives et les SOPs.

Introduction de procédures opérationnelles spéciales pour les chantiers et les logements des travailleurs pendant la pandémie, adaptées aux régions/pays d'intervention. Ces procédures comprennent des mesures d'éloignement physique, un dépistage régulier des symptômes du COVID-19, une attention accrue à l'hygiène (par exemple, le lavage et la désinfection des mains) par la sensibilisation des travailleurs aux techniques de lavage des mains, la mise en place de stations de lavage et de désinfection des mains, la désinfection régulière des lieux de travail et des logements, l'imposition de restrictions aux déplacements, la mise en place de zones d'isolement, l'organisation du travail à domicile (le cas échéant), etc.

Distribution de matériel essentiel (masques, désinfectants pour les mains, désinfectants, thermomètres, etc.) aux travailleurs. Les travailleurs jouant un rôle clé sont prioritaires (c'est-à-dire le personnel médical des cliniques du domaine, les employés effectuant un dépistage régulier des symptômes, etc.) en raison de la pénurie mondiale d'EPI tels que les masques chirurgicaux.

Fourniture d'un soutien aux communautés locales. Les entreprises ont distribué des EPI tels que des masques et des désinfectants pour les mains aux communautés locales. Les espaces publics fréquemment utilisés par les communautés locales ont également été fréquemment désinfectés. Les entreprises ont également mené des campagnes d'éducation et de sensibilisation sur le COVID-19 et l'importance d'une bonne hygiène. Les entreprises qui ont des programmes d'éducation et gèrent des écoles ont également lancé des programmes d'apprentissage à domicile pour permettre aux enfants d'avoir accès à l'éducation.

Partenariat avec le secteur public. Les entreprises ont soutenu les efforts des autorités locales dans la lutte contre le COVID-19 par des dons et des contributions d'équipements, de désinfectants pour les mains, de savon, d'installations WASH (par exemple, des stations de lavage des mains) et du ravitaillement. Les entreprises ont également étendu leur soutien aux hôpitaux locaux et au personnel de santé.

Source : Wilmar, 2020 ; Bumitama, 2020 ; Musim Mas, 2020

²⁵ Plusieurs lignes directrices ont été élaborées pour informer et soutenir les différents acteurs sur la manière de mieux gérer et d'atténuer les impacts du COVID-19. Veuillez-vous référer à OMS, 2020 ; FAO, 2020 ; UNICEF, 2020b ; et OIT, 2020a pour plus d'informations.

CRITERIA IN RSPO P&C WITH DIRECT AND/OR INDIRECT LINKS TO HEALTH AND NUTRITION

- 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)*). **Pertinence** : La prise en compte des impacts sur la santé et la nutrition (dans le cadre de la sécurité alimentaire) fait partie de l'EIES et si des impacts sont identifiés, ils sont traités dans le plan de gestion et de suivi social et environnemental.
- 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)*). **Pertinence** : Les travailleurs doivent recevoir une formation adéquate sur les risques sanitaires et environnementaux liés à l'exposition aux pesticides ; la reconnaissance des symptômes d'exposition aigus et à long terme, y compris pour les groupes les plus vulnérables (par exemple, les jeunes travailleurs, les femmes enceintes) ; les moyens de minimiser l'exposition des travailleurs et de leur famille ; et les instruments ou réglementations internationaux et nationaux qui protègent la santé des travailleurs.
- 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*). **Pertinence** : Le soutien apporté aux petits producteurs, notamment le renforcement des capacités concernant les exigences de la RSPO en matière de P&C, peut les sensibiliser à l'importance de la santé et de la nutrition pour leurs travailleurs (le cas échéant) ainsi que pour les membres de leur famille qui travaillent sur leur exploitation.
- 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), 6.2.4 (C), 6.2.5, 6.2.6*). **Pertinence** : Les travailleurs ont accès aux services médicaux, aux congés de maternité et aux congés de maladie, conformément aux exigences légales nationales. Des efforts sont faits pour améliorer l'accès des travailleurs à une alimentation adéquate, suffisante et abordable. Le paiement du DLW contribue à garantir que les parents qui travaillent puissent avoir accès à des soins de santé de qualité et à des aliments de qualité pour leurs enfants.
- 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*). **Pertinence** : Les préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail des femmes enceintes et allaitantes sont également soulevées et discutées lors des forums pertinents fournis. Les travailleurs disposent d'EPI appropriés et ont accès aux soins médicaux nécessaires tels que les soins prénataux et postnataux. Des procédures d'accident et d'urgence sont en place et comprises par les travailleurs et leurs familles (si elles vivent sur le site).
- 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)*). **Pertinence** : Les jeunes travailleurs et les femmes enceintes ou allaitantes ne sont pas autorisés à travailler avec des pesticides. Les travailleurs qui manipulent des pesticides sont soumis à des contrôles de santé réguliers et reçoivent une formation adéquate. Ils sont sensibilisés aux dangers des pesticides pour leur santé, celle de leur famille, de leur communauté et de l'environnement.

9. EAU, ASSAINISSEMENT ET HYGIÈNE (WASH) ET CONDITIONS DE LOGEMENT

9.1 Défis

Les plantations d'huile de palme ont un impact considérable sur les environnements écologiques locaux, 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 et de la contamination des rivières par les hydrocarbures, y compris l'augmentation du total des solides en suspension en raison de l'érosion des sols liée au défrichage des terres pour les plantations. Les communautés

touchées par la pollution de l'eau perdent l'accès à d'importantes sources d'eau potable (Brown & Jacobson, 2005). Boire, se baigner et nager dans de l'eau polluée peut entraîner une série d'effets néfastes sur la santé auxquels les enfants peuvent être plus vulnérables (UNICEF, 2016). Par exemple, la diarrhée est signalée comme l'une des maladies les plus courantes affectant les enfants dans les contextes d'huile de palme (UNICEF, 2016), qui est généralement causée par l'eau contaminée, les mauvaises pratiques d'hygiène et l'accès limité à l'eau potable.

Comme le souligne l'UNICEF l'eau, l'assainissement et l'hygiène (WASH) ont un impact significatif sur la survie et la santé des personnes, l'accès à l'éducation et le développement à long terme, en particulier celui des enfants. Il existe donc un besoin constant de traiter les risques WASH sur les sites d'huile de palme.

Outre l'atelier et les sites de travail, le logement sur place peut également présenter des risques WASH. Les fossés et les réservoirs situés à proximité des complexes d'habitation peuvent présenter des risques pour la santé et la sécurité des enfants des travailleurs, car les entreprises n'ont pas toutes installé des clôtures de sécurité et des panneaux d'avertissement ou sensibilisé les enfants à ne pas jouer dans ces zones (RSPO, 2018). En outre, il semble y avoir des écarts considérables entre les différents groupes de travailleurs quant aux mesures dont ils bénéficient en matière de logement. Les travailleurs occasionnels ou contractuels (ceux qui sont embauchés sur une base temporaire ou par l'intermédiaire de recruteurs tiers) ne bénéficient pas toujours d'un logement (UNICEF, 2016 ; NCHR, 2014).

9.2 Étapes de la mise en œuvre de l'accès à l'eau, à l'assainissement et à l'hygiène et de la fourniture de bonnes conditions de logement

La norme RSPO exige que les employés travaillent et vivent dans un environnement décent sûr et sain, et qu'ils aient accès à de l'eau propre et à des installations sanitaires appropriées. L'hygiène est un élément clé d'un environnement sûr. Conformément à la norme RSPO, les entreprises doivent s'efforcer de prendre les mesures suivantes :

- **Assurer une construction et une gestion saines et sûres des logements des travailleurs**

Prenez en considération, comme point de départ, les exigences contenues dans les réglementations nationales ou locales relatives au logement des travailleurs et aux installations associées. Si tous les pays ne disposent pas de réglementations spécifiques au logement des travailleurs, beaucoup d'entre eux ont des normes générales de construction couvrant les matériaux de construction, la sécurité incendie, l'eau et l'assainissement, l'électricité, etc. qui seront pertinentes.

DÉFIS

Le manque d'accès à l'eau potable crée des risques supplémentaires pour la santé des enfants.

Les installations de logement fournies par l'entreprise peuvent présenter des risques de WASH si elles sont mal construites et entretenues.

Accès inégal aux allocations de logement - les travailleurs occasionnels ont moins accès aux Logements fournis par l'entreprise

Après avoir examiné les cadres réglementaires, les entreprises doivent évaluer les besoins en logement des travailleurs. Elles peuvent utiliser à cette fin la liste de contrôle fournie dans la note d'orientation sur le logement des travailleurs publiée par la SFI et la BERD (2009).

Dans le contexte de l'huile de palme, une considération importante pour de nombreuses entreprises, en particulier lorsque des travailleurs migrants sont employés, est la mise à disposition de logements pour les familles. La prise en charge des familles aura une incidence sur les considérations relatives aux installations et à la gestion nécessaires, notamment :

- L'allocation d'espace (chambres, toilettes, cuisine) avec un niveau d'intimité adéquat pour une vie familiale normale.
- L'accès ou la mise à disposition d'installations et d'équipements tels que les crèches, les écoles, les cliniques et les loisirs pour les enfants.

Il devrait y avoir un plan de gestion documenté pour les installations de logement ainsi que du personnel désigné pour gérer et entretenir les installations de logement afin de garantir un entretien et des réparations adéquats.

GOOD PRACTICE BOX: INITIATIVES IN HOUSING AND WASH PROVISION

Two companies in Central Kalimantan, provide clean water and sanitation facilities to keep workers' housing neighbourhoods clean at all times. These two companies supply clean water to the houses of workers and staff all day. They also provide bathrooms and toilets; every housing unit is equipped with sinks for hand washing. The companies have also launched special programmes to encourage hand washing habits at schools, *posyandus* and day-care centres. They procure garbage bins, which are safe and user friendly, even for children. Two other companies in Riau provide three bedrooms per housing unit to ensure more privacy for both parents and their children (the norm is two bedrooms per housing unit).

Source: RSPO, 2018



Photo: © UNICEF/Fauzan

- **Garantir des normes WASH élevées sur le lieu de travail et dans les locaux.**

Comme l'exigent les normes de la RSPO, les employeurs doivent offrir à tous les travailleurs, y compris les parents travailleurs, les femmes enceintes ou allaitantes, des conditions de travail décentes, sûres et saines. Afin de garantir le respect des normes WASH, les entreprises doivent prendre les mesures suivantes :

- Respect des dispositions légales nationales et locales relatives aux installations, politiques et procédures WASH pour les sites/installations de travail permanents, temporaires, mobiles et partagés.
- Assurer l'approvisionnement en eau sur le lieu de travail, y compris une eau potable propre, suffisante et accessible, des mesures régulières de désinfection de l'eau, des systèmes qualifiés de drainage et d'évacuation des eaux usées, etc.
- Promouvoir l'assainissement sur le lieu de travail, en particulier le nombre adéquat de toilettes/urinoirs améliorés et leur gestion, y compris le nettoyage régulier et les mesures de désinfection, la sécurité et l'intimité, l'éclairage et la ventilation, l'élimination des déchets, etc.
- Mettre en œuvre des mesures d'hygiène sur le lieu de travail, notamment la promotion de l'hygiène personnelle (lavage des mains et sensibilisation à l'hygiène), la mise à disposition d'installations de douche et de nettoyage, le contrôle régulier de l'hygiène, etc.

Pour améliorer globalement les normes WASH sur le lieu de travail, les entreprises peuvent également réaliser une évaluation WASH et concevoir leurs propres programmes WASH²⁶ Le programme WASH peut également être étendu à l'ensemble de la chaîne de valeur de l'entreprise, notamment au domicile des travailleurs (pour ceux qui ne vivent pas dans les logements de l'entreprise), dans les communautés où l'entreprise est présente ou dans lesquelles vivent les travailleurs et dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.



Photo: © UNICEF/Fauzan

²⁶ Pour plus d'informations sur la mise en œuvre de programmes WASH efficaces, les entreprises peuvent se référer à l'engagement WASH du WBCSD : « Guiding Principles (2020a) and WASH Pledge self-assessment tool for business (2020b) » ainsi que le document de l'UNICEF « WASH4WORK baseline and monitoring indicators » (2019)

- **Promouvoir le lavage des mains chez les enfants et les parents qui travaillent**

Les entreprises peuvent entreprendre les actions suivantes pour promouvoir et faciliter le lavage des mains des enfants dans les locaux directs de l'entreprise et dans la communauté environnante :

- Fournir des lavabos, de l'eau courante propre et du savon dans les logements fournis par l'entreprise, les crèches, les centres de soins et les écoles.
- Former les enfants et les parents qui travaillent aux pratiques de lavage des mains et aux avantages pour la santé et la croissance des enfants.
- Fournir des informations et des rappels sur le lavage des mains, par exemple un panneau/affiche près des lavabos des toilettes, pour promouvoir les pratiques de lavage des mains.

- **Gardez les dangers liés au travail loin des enfants à la maison**

Veillez à ce que des installations sanitaires et de lavage adéquates soient disponibles sur le lieu de travail et que les travailleurs disposent d'espaces de rangement appropriés pour leurs vêtements et leur équipement de sécurité, afin qu'ils ne ramènent pas ces articles à la maison où ils pourraient exposer leurs enfants et les membres de leur famille aux résidus chimiques. Former les travailleurs à l'impact des produits chimiques sur leur santé et celle de leurs enfants, afin qu'ils soient conscients des problèmes d'hygiène. Par exemple, les travailleurs doivent suivre des procédures de lavage et d'hygiène appropriées après avoir manipulé des produits chimiques et avant d'entreprendre des activités telles que la garde d'enfants et la préparation de nourriture. De même, les travailleurs doivent disposer de zones de stockage désignées pour leurs outils de travail (par exemple, les outils de récolte), loin de la zone d'habitation et hors de portée des enfants.

- **Engager les travailleurs à maintenir les normes de logement par le biais d'activités de sensibilisation et d'activités communautaires**

Certaines entreprises organisent des événements et des concours pour encourager l'implication de leurs travailleurs dans l'entretien et la propreté des sites d'habitation, parfois par le biais d'activités annuelles de "nettoyage de printemps" ou d'un concours annuel pour récompenser le complexe d'habitation le mieux entretenu. Il est également important d'organiser des séances de sensibilisation des travailleurs à l'importance du programme WASH.

CRITÈRES DES P&C DE RSPO AYANT UN LIEN DIRECT ET/OU INDIRECT AVEC L'EAU, L'ASSAINISSEMENT ET L'HYGIÈNE

- 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)*). **Pertinence** : La prise en compte des questions WASH fait partie de l'EIES et si des impacts WASH sont identifiés, ils sont traités dans le plan de gestion et de suivi social et environnemental.
- 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)*). **Pertinence** : Les travailleurs doivent recevoir une formation adéquate sur les risques sanitaires et environnementaux liés à l'exposition aux pesticides ; la reconnaissance des symptômes d'exposition aigus et à long terme, y compris pour les groupes les plus vulnérables (par exemple, les jeunes travailleurs, les femmes enceintes) ; les moyens de minimiser l'exposition des travailleurs et de leur famille ; et les instruments ou réglementations internationaux et nationaux qui protègent la santé des travailleurs.
- 4.3 L'unité de certification contribue au développement durable local tel que convenu par les communautés locales (*Indicateur 4.3.1*). **Pertinence** : La contribution au développement communautaire (sur la base d'une consultation et d'un accord avec les communautés locales), peut inclure le soutien/la fourniture d'un accès aux installations ou infrastructures WASH.

- 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*). **Pertinence** : Le soutien apporté aux petits producteurs, y compris le renforcement des capacités sur les exigences P&C de la RSPO, peut sensibiliser à l'importance des bonnes pratiques WASH et à la fourniture d'équipements WASH.
- 6.2 Les salaires 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 suffisants pour assurer un salaire décent (*Indicateur 6.2.4 (C)*). **Pertinence** : Exiger que les travailleurs aient accès à des installations sanitaires et à un approvisionnement en eau conformes ou supérieurs aux normes nationales.
- 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)*). **Pertinence** : Exiger que des installations sanitaires soient fournies aux travailleurs qui appliquent des pesticides afin qu'ils puissent se changer, se laver et mettre leurs vêtements personnels. Pour les parents travailleurs, cela permet d'éviter qu'ils exposent leurs enfants à des produits chimiques résiduels lorsqu'ils sont à la maison.
- 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*). **Pertinence** : Exiger que les pesticides soient correctement stockés et que les conteneurs soient éliminés de manière à ne pas mettre en danger la santé des travailleurs et des familles. Les travailleurs qui manipulent des pesticides subissent des contrôles de santé réguliers et reçoivent une formation adéquate. Ils sont sensibilisés aux dangers des pesticides pour leur santé, celle de leur famille, de leur communauté et de l'environnement.
- 7.3 Les déchets sont réduits, recyclés, réutilisés et éliminés d'une manière écologiquement et socialement responsable (*Indicateur 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3*). **Pertinence** : Les déchets sont gérés et éliminés de manière appropriée et ne polluent pas les sources d'eau.
- 7.8 Les pratiques préservent la qualité et la disponibilité des eaux de surface et souterraines (*Indicateur 7.8.1(C)*). **Pertinence** : Les pratiques maintiennent, protègent et surveillent la qualité et la disponibilité des eaux de surface et souterraines conformément aux réglementations nationales, y compris l'accès garanti à l'eau potable pour les travailleurs et la communauté.

ANNEXE 1 : ÂGE ACTIF DANS LES CINQ PREMIERS PAYS PRODUCTEURS D'HUILE DE PALME

TABLEAU 8 : L'ÂGE DU TRAVAIL DANS LES CINQ PRINCIPAUX PAYS PRODUCTEURS D'HUILE DE PALME

	ÂGE MINIMUM DE TRAVAIL Travail à temps plein. L'âge ne doit pas être inférieur à celui de la fin de la scolarité obligatoire.	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 physique, mentale ou morale des enfants.
BIT C138	15 (pays en développement ont la possibilité de fixer un âge minimum de 14 ans)	13	18 (16 sous conditions strictes)
Indonésie	15	13	18
Malaisie	15	Moins de 15*	18
Thaïlande	15	12	18
Colombie	17**	15	18
Nigeria	15	12	18

* 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.

** 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, jusqu'à 20 heures au maximum), 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, jusqu'à 18 heures au maximum.

ANNEXE 2 : QUESTIONS POUR VÉRIFIER L'ÂGE

Utilisez les exemples de questions suivants pour vérifier les faits au cours d'un entretien²⁷ :

- Pouvez-vous nous parler un peu de vous ? Où est votre ville natale ? Aimez-vous l'école ? Pourquoi ? Ou pourquoi pas ? Devez-vous envoyer de l'argent à votre famille ?
- Combien y a-t-il de membres dans votre famille ? Quels sont les noms de vos parents ?
- Que font tes parents ? Où sont-ils ?
- Avez-vous des frères et sœurs ? Font-ils des études ou travaillent-ils ? De combien d'années vos frères et sœurs sont-ils plus âgés ou plus jeunes que vous ?
- Quelle est votre date d'anniversaire (jour, mois et année) ? Donc, dans ce cas, quel âge avez-vous ?
- Quel est votre animal/signe zodiacal ? Et vos frères et sœurs ?
- Quand avez-vous commencé à fréquenter le collège ? Avez-vous déjà sauté une classe ou été retenu dans une classe ?
- Dans quelle classe avez-vous terminé et quand ? Dans quelle classe se trouvent vos frères et sœurs ? Ou bien quand ont-ils terminé l'école et en quelle classe ?
- Y avait-il une école dans votre ville natale ? Où se trouve-t-elle ?
- Avez-vous des amis de la même ville natale/école ici ? Restez-vous en contact avec vos camarades de classe ? Dans quelle classe se trouvent vos camarades maintenant, si certains sont encore à l'école ?
- Est-ce votre premier emploi ? Avez-vous déjà travaillé auparavant ? Quel genre de travail avez-vous fait auparavant ? Combien de temps avez-vous travaillé pour votre dernier emploi ?

²⁷ Lorsque les enfants sont engagés directement, les entreprises doivent être attentives à la manière d'établir la communication avec eux. Les questions relatives à l'âge doivent être naturelles et peuvent commencer par une conversation informelle sur la situation familiale. Les entreprises peuvent se référer au chapitre 3 du document RSPO «Child Rights Guidance for Auditor and Certification Bodies» qui fournit des directives de base sur la manière de communiquer avec les enfants. De plus amples informations peuvent également être obtenues dans l'outil de l'UNICEF destiné aux entreprises pour engager les parties prenantes sur les droits de l'enfant (UNICEF, 2014).

ANNEXE 3 : IDENTIFICATION DES TÂCHES ET PROCESSUS DE TRAVAIL DANGEREUX ET NON DANGEREUX ET DES MESURES DE PROTECTION NÉCESSAIRES

Le processus suivant est adapté du Guide du producteur de l'OIT sur la prévention, l'identification et la lutte contre le travail des enfants (OIT, 2020b).²⁸

Dans un premier temps, les entreprises doivent organiser une visite avec le personnel clé (c'est-à-dire les responsables de la production, les RH, les superviseurs, les experts en conformité et en santé et sécurité au travail) afin de dresser une liste des travaux dangereux, en tenant compte de la législation nationale et des normes internationales du travail. Assurez-vous que la visite couvre les domaines suivants:

- Activités et zones de toutes les personnes ayant accès au lieu de travail (y compris les sous-traitants et les visiteurs), y compris la transformation, le stockage des matériaux, les produits finis, les zones publiques, les bureaux, les installations, les zones de visite et les véhicules de transport.
- Les infrastructures, les équipements et les matériaux sur le lieu de travail, qu'ils soient fournis par le fournisseur, les collecteurs ou autres.
- La conception des zones de travail, des processus, des installations, des machines/équipements, des procédures d'exploitation et de l'organisation du travail.
- Travaux planifiés et temporaires, et changements ou propositions de changements dans les chantiers, ses activités ou ses matériaux.
- Prenez en compte les risques à long terme pour la santé (par exemple, des niveaux élevés de bruit ou l'exposition à des substances nocives), les risques psychosociaux ainsi que les risques pour la sécurité (voir le tableau 2 de ce guide).

Les travailleurs peuvent remarquer des dangers qui ne sont pas immédiatement évidents pour la direction de l'entreprise. Il est utile de mener des entretiens individuels ou collectifs avec les travailleurs et leurs enfants pour obtenir des expériences de première main sur les risques et les dangers de différents emplois, en particulier ceux liés aux jeunes travailleurs et aux travailleuses enceintes ou allaitantes. En outre, tirez les leçons des accidents et des maladies professionnelles antérieurs pour identifier les dangers moins évidents.

Après avoir identifié les dangers, il faut ensuite évaluer le risque potentiel découlant des dangers identifiés (une évaluation des risques). Le risque est défini comme "une combinaison de la probabilité d'occurrence d'un événement dangereux (probabilité) et de la gravité des blessures ou des dommages à la santé des personnes causés par cet événement (gravité)". Le résultat de l'évaluation des risques vous permettra de créer une liste de tâches et de processus individuels avec le niveau de risque associé (faible à élevé) et conduira à un suivi des actions de prévention et de contrôle des risques.

Tout d'abord, la **probabilité** du préjudice est estimée en le classant comme "**probable**", "**possible**" ou "**improbable**".

PROBABILITÉ	FRÉQUENCE D'UN ÉVÈNEMENT
Probable ²⁹	Peut se produire fréquemment
Possible	Peut se produire occasionnellement
Improbable	Peut se produire dans des circonstances exceptionnelles

Ensuite, le **degré d'impact** que peut avoir le préjudice est estimé en le classant comme "**élevé**", "**modéré**" et "**faible**".

²⁸ Cette directive de l'OIT n'a pas encore été publiée au moment de la rédaction du présent document, mais elle devrait l'être en 2020.

²⁹ S'il y a une blessure ou un accident mentionné dans le rapport d'accident, l'évaluation doit être "probable".

LA GRAVITÉ D'UN DOMMAGE SURVENU	TYPE D'ÉVÉNEMENT POTENTIELLEMENT DOMMAGEABLE (INCIDENT)
HAUT Niveau significatif de Préjudice	Niveau de préjudice significatif : Un danger/risque qui a un fort potentiel de causer un décès, une invalidité permanente ou une blessure grave et à long terme.
MODÉRE Niveau modéré de Préjudice	Niveau de préjudice modéré : Un danger/risque qui a le potentiel de causer des blessures graves mais non mortelles ou une incapacité temporaire à une ou plusieurs personnes et qui peut nécessiter que le travailleur prenne un congé pour récupérer. Un bras cassé ou une fracture mineure nécessitant une action corrective immédiate est un exemple de blessure modérée.
BASSE Minor level of harm	Faible niveau de préjudice : Risque nul à très faible de blessure ou de maladie pouvant nécessiter l'utilisation des premiers secours ou la suspension temporaire de l'activité professionnelle.

Troisièmement, le **risque** peut être considéré comme "**élevé**", "**modéré**" ou "**faible**" en fonction de la combinaison de la gravité et de la probabilité.

Niveau de risque = gravité du préjudice x probabilité du préjudice

NIVEAU DE RISQUE		SÉVERITÉ		
		Faible	Modéré	Haut
PROBABILITÉ	Probable	Moyen	Haut	Haut
	Possible	Moyen	Moyen	Haut
	Improbable	Low	Moyen	Moyen

Enfin, des **actions de suivi immédiat** peuvent être déterminées pour protéger les jeunes travailleurs et contribuer à la gestion des risques identifiés.

NIVEAU DE RISQUE	ACTIONS ET CONTRÔLES DES RISQUES (POUR TOUS LES TRAVAILLEURS)	POUR JEUNES TRAVAILLEURS
Risque élevé	<p>Retirer immédiatement le jeune travailleur de la tâche/du poste et lancer les processus de remédiation du travail des enfants. Évaluez si les bonnes mesures de sécurité sont en place.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Exigent une planification préalable détaillée et des contrôles de sécurité importants. ✓ Des actions et des contrôles de risques seront nécessaires. Suivez de près les progrès et la conformité. 	<p>X Les tâches et processus étiquetés comme étant à HAUT RISQUE ne doivent jamais être confiés à de jeunes travailleurs.</p>
Risque moyen	<p>Retirer immédiatement le jeune travailleur de la tâche/du poste et lancer les processus de remédiation du travail des enfants. Procédure de travail sécurisée documentée à utiliser</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planification et contrôles opérationnels détaillés. ✓ Des actions et des contrôles de risques seront nécessaires avant tout travail. ✓ Les travailleurs doivent comprendre les exigences et mettre en œuvre les contrôles des risques 	<p>X Les tâches et processus étiquetés comme étant à RISQUE MOYEN ne doivent jamais être confiés à des jeunes travailleurs</p>
Risque faible	<p>Examinez toutes les lois et réglementations locales, assurez-vous que la tâche et l'environnement de travail sont sans danger pour les jeunes travailleurs. Examinez les contrôles actuels et leur efficacité et, s'ils sont inadéquats, appliquez des mesures plus efficaces.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vérifiez les réglementations locales et sectorielles et les rapports d'évaluation des risques internes existants pour vous assurer que le poste n'est pas interdit aux jeunes travailleurs. ✓ Passez en revue le travail/les tâches et discutez-en avec le jeune travailleur avant qu'il ne commence à travailler. 	<p>✓ Les tâches et les processus sont probablement adaptés aux jeunes travailleurs.</p>

ANNEXE 4 : FORMATION PARENTALE AVEC ACCENT SUR LE TRAVAIL DES ENFANTS

TABLEAU 9 : FORMATION PARENTALE AXÉE SUR LE TRAVAIL DES ENFANTS

NIVEAU	CONTENU
Fundamental	<ul style="list-style-type: none"> - Augmenter le sentiment de valeur en tant que travailleur parental - Comprendre les droits et les besoins de l'enfant à différents âges afin d'améliorer la communication avec leurs enfants et leur permettre d'apporter un meilleur soutien. - Développer des compétences de communication avec leurs enfants afin d'établir des relations plus étroites. - Reconnaître les signes de détresse et de souffrance - Favoriser la croissance et le développement des enfants
Avance (plus sur le travail des enfants)	<ul style="list-style-type: none"> - Introduction aux droits et aux besoins des enfants, y compris - mais pas seulement – leur besoin de se reposer suffisamment, de recevoir une éducation et de jouer. - Introduction au travail des enfants <ul style="list-style-type: none"> o Connaissez-vous l'âge minimum légal d'embauche ? o Connaissez-vous l'âge de la scolarité obligatoire dans votre pays ? o Quelle est la différence entre le travail des enfants et les enfants qui donnent un coup de main à la maison ou qui font un travail léger en dehors des heures de classe ? o Avez-vous déjà vu un enfant travailler ? Que faisait l'enfant ? Pensez-vous que le travail est nuisible ou non pour l'enfant ? o A votre avis, qu'est-ce qui constitue un travail nuisible ? o Pourquoi l'enfant travaille-t-il ? - L'impact du travail sur la santé et le développement des enfants <ul style="list-style-type: none"> o Comment pensez-vous que le travail affecte la santé des enfants ? o Comment pensez-vous que le travail affecte l'éducation des enfants ? o À votre avis, est-il acceptable que les enfants aillent travailler au lieu d'aller à l'école ? o Pensez-vous que la combinaison de l'école et du travail affecte les enfants ? - Prochaines étapes sur ce qui peut être fait pour protéger les enfants du travail des enfants <ul style="list-style-type: none"> o Que pouvez-vous faire pour mieux protéger les enfants contre le travail des enfants ? o Que peuvent faire les autres pour vous aider ?

RÉFÉRENCES

- Amnesty International. (2016). Le grand scandale de l'huile de palme : Les abus en matière de travail derrière les grandes marques. Londres : Amnesty International. Récupéré sur : <https://www.amnesty.org/en/documents/asa21/5184/2016/en/>
- ASEAN. (2013, 6-7 mai). Protection de la maternité pour les travailleuses : Lois et pratiques dans l'ASEAN. Récupéré sur : https://www.asean.org/wp-content/uploads/images/2015/August/ASEAN-Labour-Ministerial-Meeting-document/maternity%2012_3_2014.pdf
- Better Work Indonesia. (2017). Lignes directrices pour les employeurs sur la protection de la maternité au travail. Récupéré sur : https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/10/GuidelinesPregnantWorkerProtection_Final_Final_English2-PDF.pdf
- Brown, E., & Jacobson, M. (2005). Cruel Oil: How palm oil harms health, rainforest & wildlife. Washington, DC: Center for Science in the Public Interest. Récupéré sur : https://www.cspinet.org/sites/default/files/attachment/palm_oil_final_5-27-05.pdf
- Bumitama. (2020). Communiqué de presse : Bumitama répond à l'épidémie de COVID-19, 30 avril. Récupéré sur <https://ir.bumitama-agri.com/static-files/83c48a72-1234-4adf-a969-0f6560010fc2>
- Colchester, M. (2011). L'huile de palme et les peuples indigènes en Asie du Sud-Est. Rome : Coalition internationale pour l'accès à la terre. Récupéré sur : http://www.forestpeoples.org/sites/fpp/files/publication/2010/08/palmoilindigenouspeoplesoutheastasiainfinalmceng_0.pdf
- Convention relative aux droits de l'enfant (CNUCED). (1989). Récupéré sur <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>
- DIHR et TFT. (2018). Évaluation des droits du travail : La chaîne d'approvisionnement en huile de palme de Nestlé en Indonésie. Copenhague : L'Institut danois des droits de l'homme. Récupéré sur : https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/nestle-rapport_hria_2018.pdf
- Earthworm. (2018). Consultation de la Fondation du ver de terre 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>
- Earthworm. (2019). Services pour les enfants vulnérables au Sabah : Ce que les entreprises et les employés doivent savoir. Malaisie : Earthworm. Récupéré de : <https://www.earthworm.org/uploads/files/Children-in-Plantations-Directory-2019.pdf>
- FAO. (2020). COVID-19 et sécurité alimentaire : Orientations pour les entreprises alimentaires. Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). Récupéré sur : <http://www.fao.org/3/ca8660en/CA8660EN.pdf>
- Les Amis de la Terre. (2005). Greasy palms : Les impacts sociaux et écologiques du développement des plantations de palmiers à huile à grande échelle en Asie du Sud-Est. Londres : Les Amis de la Terre. Récupéré sur : http://www.socialvalueuk.org/app/uploads/2016/04/greasy_palms_impacts.pdf
- SFI ET BERD. (2009). Note d'orientation de l'IFC et de la BERD sur les processus et les normes de logement des travailleurs. Société financière internationale et Banque européenne pour la reconstruction et le développement. Récupéré sur : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_workersaccommodation

- 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.
- OIT. (1999). La protection de la maternité au travail : Révision de la convention (révisée), 1952 (n° 103), et de la recommandation, 1952 (n° 95), sur la protection de la maternité. Rapport V(1), Conférence internationale du Travail, 87e session 1999. Récupéré sur : <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>
- OIT. (2002a). 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. (2002b). La lutte contre le travail des enfants : Un manuel pour les inspecteurs du travail. Récupéré sur : <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=2619>
- OIT. (2007). Consolidation des bonnes pratiques en matière d'éducation et de travail des enfants. Genève : OIT. Récupéré sur : <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=6449>
- OIT. (2009). Donner une chance aux filles : La lutte contre le travail des enfants, une clé pour l'avenir. Genève : OIT. Récupéré sur : <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=10290>
- OIT. (2011). Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture : Réunion d'experts pour l'adoption d'un Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture à Genève, 25-29 octobre 2010. Récupéré sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf
- OIT. (2012). Dossier de ressources sur la protection de la maternité - De l'aspiration à la réalité pour tous : Module 4 La protection de la maternité au travail, qui sont les principaux acteurs ? Bureau international du travail, Programme sur les conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL). Genève : BIT. Récupéré sur : <http://mprp.itcilo.org/allegati/en/m4.pdf>
- OIT. (2013). Le travail des enfants et l'éducation pour tous : Un guide de ressources pour les syndicats et un appel contre le travail des enfants et pour l'éducation pour tous. Organisation internationale du travail (OIT). Récupéré sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_305446.pdf
- OIT. (2014). La protection de la maternité dans les PME : un examen international. Bureau international du travail. Genève : OIT. Récupéré sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_312783.pdf
- OIT. (2015). Outil d'orientation de l'OIT et de l'OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises : Comment faire des affaires dans le respect des droits des enfants à être libérés du travail des enfants. Récupéré sur : https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/labour/tools_guidance_materials/ILO-IOE-child-labour-guidance.pdf
- OIT. (2020a). Le retour au travail en toute sécurité : Guide pour les employeurs sur la prévention du COVID-19. Genève : OIT. Récupéré sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_744033.pdf

- OIT. (2020b). Guide du fournisseur de l'OIT sur la prévention, l'identification et le traitement du travail des enfants. Bureau international du travail (BIT). Manuscrit non publié (La publication de ce guide est prévue en 2020).
- Impactt. (2008). Procédures opérationnelles pour la remédiation du travail des enfants dans les contextes industriels. Consulté sur : http://impacttlimited.com/wp-content/uploads/2017/01/Impactt_CLOPIndustrialcontexts_REVISION_26112008.pdf
- Kiezebrink, V. (2017). *Palming Off Responsibility : Les violations des droits du travail dans le secteur de l'huile de palme indonésienne*. Utrecht : CNV International. Récupéré sur : <https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/494a6d41ea4525468b46072a02e31f21e85a59c6/CNVI-0118%20Palmolie%20Indonesie-rapport-Low%20Res.pdf>
- 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.
- Mensah, A., O. (2011a). L'influence des installations sur le lieu de travail sur la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel des mères allaitantes qui travaillent : Une étude de cas des mères allaitantes qui travaillent à Accra, au Ghana. Dans *International Journal Business and Management*, Vol. 4, No.3, pp. 234-241. Récupéré sur : <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/9019>
- Mensah, A., O. (2011b). Les mères qui allaitent sont-elles vraiment soutenues ? Une étude de cas des mères ghanéennes qui travaillent et qui allaitent. Dans *International Business Research*, Vol. 4, No.3, pp. 93-102. Récupéré sur : https://www.researchgate.net/publication/228494655_Is_There_Really_Support_for_Breastfeeding_Mothers_A_Case_Study_of_Ghanaian_Breastfeeding_Working_Mothers
- Musim Mas. (2020). Communiqué de presse : Réponse à COVID-19, 20 juillet. Récupéré sur : <https://www.musimmas.com/covid-19-response/>
- NCHR. (2014). L'industrie de l'huile de palme et les droits de l'homme : Une étude de cas sur les sociétés d'huile de palme dans le Kalimantan central. Récupéré sur : <https://www.ius.uio.no/smr/english/about/id/docs/indonesia/report-palm-oil-industry-and-human-rights-2015.pdf>
- Ngadi. (2016). La scolarisation des enfants dans le secteur des plantations en Indonésie. Centre de recherche sur la population, L'Institut indonésien des sciences. Récupéré sur : https://www.researchgate.net/publication/319571097_THE_SCHOOL_ENROLLMENT_OF_CHILDREN_IN_THE_PLANTATION_SECTOR_IN_INDONESIA
- Pocock, N. S. (2018). Réflexions sur la santé des migrants et des réfugiés en Malaisie et dans la région de l'ASEAN. *BMC Proceedings*. doi:10.1186/s12919-018-0100-6. Récupéré sur : https://www.researchgate.net/publication/324723103_Reflections_on_migrant_and_refugee_health_in_Malaysia_and_the_ASEAN_region
- 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>
- Save the Children. (2018a). L'étude de la maltraitance des enfants dans le district de Nuwara Eliya. Colombo : Save the Children.

- Save the Children. (2018b). Les compagnies de thé et Save the Children contribuent à relever la barre de la protection de l'enfance. Récupéré sur : <https://campaigns.savethechildren.net/blogs/tanuanand/tea-companies-and-save-children-help-raise-bar-child-protection>
- Siddons, E. (2018). L'agro-industrie plus les cours de parentalité réduisent la maltraitance des enfants en Tanzanie. Récupéré de : https://apolitical.co/solution_article/agribusiness-plus-parenting-classes-cuts-child-maltreatment-in-tanzania/
- Socfindo. (2018). Rapport de durabilité Socfindo 2018. Récupéré sur : https://www.socfin.com/sites/default/files/2019-09/Socfindo%20GRI%20Report_2018_1.pdf
- Solidar Suisse. (2019). Exploités et illégalisés : La vie des travailleurs migrants de l'huile de palme à Sabah. Zurich : Solidar Suisse. Récupéré sur https://www.solidar.ch/sites/default/files/palmoel_report_2019_e_web.pdf
- Tunama, D. (2014). Une exploration de l'impact du développement du palmier à huile sur les femmes à Pomio, province de Nouvelle-Bretagne orientale, Papouasie-Nouvelle-Guinée. Lincoln, Nouvelle-Zélande : Université de Lincoln. Récupéré sur : <https://core.ac.uk/download/pdf/35469649.pdf>
- UNICEF. (2014). Engager les parties prenantes sur les droits de l'enfant : Un outil pour les entreprises. Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). Genève : UNICEF. Récupéré sur : https://www.unicef.org/csr/css/Stakeholder_Engagement_on_Childrens_Rights_021014.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). Consulté sur : https://www.unicef.org/indonesia/media/1876/file/Palm%20oil%20and%20children%20in%20Indonesi_a.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. (2019). 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>
- USAID-PRESTASI. (2013). Réflexion sur l'éducation en Indonésie. Récupéré sur : <http://www.prestasi-iiief.org/index.php/english/feature/68-reflections-on-education-in-indonesia>
- Département du travail des États-Unis. (2018). Liste des biens produits par le travail des enfants ou le travail forcé. 2018. Récupéré sur : <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/ListofGoods.pdf>
- Département d'État des États-Unis. (2019). Rapport sur la traite des personnes. 2019. Récupéré sur : <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/06/2019-Trafficking-in-Persons-Report.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.wbcsd.org/Programs/Food-and-Nature/Water/Resources/WASH-Pledge-Self-assessment-tool-for-business>
- OMS. (2011). L'allaitement maternel exclusif pendant six mois : le meilleur pour les bébés du monde entier. Récupéré sur : https://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/en/
- OMS. (2018). Manuel INSPIRE : Action pour la mise en œuvre des sept stratégies pour mettre fin à la violence contre les enfants. Récupéré sur : <https://www.who.int/publications/i/item/inspire-handbook-action-for-implementing-the-seven-strategies-for-ending-violence-against-children>
- OMS. (2020). Préparez votre lieu de travail pour le COVID-19. Organisation mondiale de la santé. Récupéré sur : <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf?ua=1>
- Wilmar. (2020). La vie dans les plantations à l'époque du COVID-19 : Efforts de Wilmar pour freiner la pandémie dans nos opérations. Mémoire sur la durabilité de Wilmar, mis à jour en avril 2020. Récupéré sur: https://www.wilmar-international.com/docs/default-source/default-document-library/sustainability/resource/sustainability-brief---plantation-life-in-the-time-of-covid-19---final.pdf?sfvrsn=68b93912_8

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