

# LES DROITS DE L'ENFANT DANS LES ÉVALUATIONS D'IMPACT

Un guide pour intégrer les droits de l'enfant dans  
les évaluations d'impact et passer à l'action.

Ce document est conçu pour servir d'outil de référence aux entreprises. Il est disponible sous format Excel ; les entreprises peuvent l'adapter et l'intégrer à leurs processus d'évaluation existants ou l'utiliser en l'état comme une grille d'évaluation à compléter.

Pour accéder à la version Excel, merci de consulter le site de l'UNICEF : [www.unicef.org/csr/156.htm](http://www.unicef.org/csr/156.htm)

UNICEF, <http://www.unicef.org/csr/>, en collaboration avec l'Institut danois pour les Droits humains, [www.humanrightsbusiness.org](http://www.humanrightsbusiness.org).

## **Copyright et clause de non responsabilité**

Cette publication est le fruit d'un processus consultatif. Elle a bénéficié de l'expertise d'un large éventail de contributeurs, au nombre desquels les entreprises qui ont fait remonter des informations dans le cadre d'une phase pilote en 2013 d'élaboration d'outils sur les Entreprises et les Droits de l'enfant :

Arcor, Aviator, Banco Popular, BSR, Cisneros, Confederation of Indian Industry, Danish Institute for Human Rights, DTAC, Enodo Rights, Etipres, Grupo ICE, HCL Technologies, IKEA, ING, Kuoni, Mercantil Banco Universal, Nissan, Nomogaia, Nordic Choice Hotels, Novo Nordisk, Pyramid Consulting, Rosy Blue, Sanoma, Sime Darby, Sansiri, Srinivasan Services Trust, Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA, Telefonica, Telenor, Telenor Pakistan, TwentyFifty, Two Tomorrows, Unilever, Vision Banco, Zynergy Projects & Services Private Limited.

*Tous les droits de ce manuel sont la propriété du Fonds des Nations unies pour l'Enfance (UNICEF). La reproduction et la diffusion de tout ou partie de ce manuel ne peuvent se faire sans une autorisation écrite préalable de l'UNICEF.*

*Toute référence à un site non UNICEF n'implique aucunement que l'UNICEF garantisse la validité des informations et les prises de position qu'il contient.*

Pour plus d'informations, merci de nous contacter à [csr@unicef.org](mailto:csr@unicef.org)

## **Recherche, rédaction, conception et édition**

UNICEF, en collaboration avec l'Institut danois pour les Droits humains

UNICEF, Unité de Responsabilité Sociale de l'Entreprise : Patrick Geary, Amaya Gorostiaga, Bo Viktor Nylund, Eija Hietavuo, Ida Hyllested, Joanne Patroni and Subajini Jayasekaran.

UNICEF, Unité de fundraising privé et de développement des partenariats : James Elrington et Bruno Rocha.

Éditeur : Catherine Rutgers.

Institut danois pour les Droits humains : Claire Methven O'Brien et Tulika Bansal, avec l'aide de Lea Brecht du département Droits humains et Entreprises de l'Institut.

Version française : Dominique Fox Rigaud (traduction), Rémi Vallet (UNICEF France, coordination et édition).

Décembre 2013

© 2013 Fonds des Nations unies pour l'Enfance (UNICEF), Genève et Institut danois pour les Droits humains, Copenhague.

# SOMMAIRE

## 1<sup>ère</sup> PARTIE

Introduction .....	4
1.1 À propos de ce guide .....	4
1.2 Principes directeurs sur les Droits humains et les Entreprises .....	5
1.3 Principes directeurs sur les Droits de l'Enfant et les Entreprises .....	5
1.4 Les enfants détenteurs de droits et parties prenantes .....	6

## 2<sup>ème</sup> PARTIE

Indicateurs pour l'évaluation des droits de l'enfant et recommandations d'actions .....	7
2.1 Les indicateurs d'évaluation principaux communs à tous les Principes .....	7
2.2 Présentation détaillée : Indicateurs principaux et supplémentaires .....	12
<b>Principe 1.</b> Assumer sa responsabilité de respect des droits de l'enfant et s'engager à promouvoir les droits humains de l'enfant .....	13
<b>Principe 2.</b> Contribuer à l'élimination du travail des enfants, dans l'ensemble des activités de l'entreprise et de ses relations d'affaires .....	20
<b>Principe 3.</b> Proposer un travail décent à tout jeune travailleur, parent et tuteur .....	26
<b>Principe 4.</b> Assurer la protection et la sécurité des enfants dans l'ensemble des activités et des établissements de l'entreprise .....	33
<b>Principe 5.</b> Garantir la sécurité des produits et services et à travers eux, s'efforcer de défendre les droits de l'enfant .....	36
<b>Principe 6.</b> Mener des actions de marketing et de publicité qui respectent et défendent les droits de l'enfant .....	41
<b>Principe 7.</b> Respecter et défendre les droits de l'enfant en matière d'environnement et d'acquisition ou d'utilisation de terrains .....	46
<b>Principe 8.</b> Respecter et défendre les droits de l'enfant dans les dispositifs de sécurité .....	51
<b>Principe 9.</b> Contribuer à protéger les enfants touchés par les situations d'urgence .....	55
<b>Principe 10.</b> Renforcer les efforts de la communauté et du gouvernement pour protéger et faire appliquer les droits de l'enfant .....	59

## ANNEXE

Ressources externes .....	65
---------------------------	----

# 1<sup>ère</sup> PARTIE

## 1. Introduction

### 1.1 À propos de cet outil

*Les droits de l'enfant dans les évaluations d'impact* est un outil conçu pour guider les entreprises qui évaluent leurs performances et veulent assumer leurs responsabilités de respecter les droits de l'enfant et leur engagement à les promouvoir. Cet outil devrait faire partie des processus continus d'évaluation d'impact en matière de droits humains tels qu'ils figurent dans les Principes Directeurs des Nations unies sur les Droits de l'Homme et les Entreprises. Les indicateurs proposés peuvent servir à analyser les domaines critiques présentant un impact potentiel ou réel sur les droits de l'enfant, tels qu'établis dans les Principes directeurs sur les Droits de l'Enfant et les Entreprises.

Le respect et la promotion des droits de l'enfant exigent des entreprises qu'elles évitent de nuire mais protègent aussi activement l'intérêt supérieur de l'enfant. En intégrant les problématiques des droits de l'enfant dans ses procédures régulières d'évaluation d'impact, une entreprise franchit une étape importante vers la reconnaissance des enfants comme détenteurs de droits et parties prenantes et vers une meilleure compréhension de ses impacts potentiels et réels sur les enfants. Tout au long de ce guide sont proposées des conseils sur les actions spécifiques que les entreprises peuvent entreprendre pour traiter les risques qu'elles ont identifiés.

#### Mode d'emploi

Cet outil comporte 58 indicateurs qui touchent aux politiques et aux pratiques spécifiques des entreprises en matière de droits de l'enfant et couvrent les 10 Principes directeurs sur les Droits de l'Enfant et les Entreprises. La section 2.2 présente chaque Principe accompagné d'informations sur le contexte et les exigences des indicateurs principaux, qui s'organisent en trois sujets-clés : (1) politique ; (2) diligence raisonnable ; (3) réparations.

Pour permettre aux entreprises d'aller plus loin, l'outil propose également des indicateurs supplémentaires. Leur pertinence dépendra de ce qui est considéré comme important par l'entreprise et de l'avancée de la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits humains. Dans le contexte des droits de l'enfant, les sujets « importants » sont ceux qui traduisent leur point de vue en tant que parties prenantes ; ils doivent être analysés en fonction de l'impact qu'ils subissent et des risques particuliers auxquels ils sont confrontés.

Principe	Politique, diligence raisonnable et réparation : indicateurs principaux	Indicateurs supplémentaires	Action
Principe 1	Indicateur principal 1.1	Indicateur supplémentaire 1.1.1	Conseils sur les actions qu'une entreprise peut mener pour traiter les risques identifiés menaçant les enfants.
		Indicateur supplémentaire 1.1.2	
		Indicateur supplémentaire 1.1.3	
Principe 2	Indicateur principal 1.2	Indicateur supplémentaire 1.2.1	Conseils sur les actions qu'une entreprise peut mener pour traiter les risques identifiés menaçant les enfants
		Indicateur supplémentaire 1.2.2	
		Indicateurs supplémentaires 1.2.3	
		Indicateurs supplémentaires 1.2.4	

Les indicateurs ne comportent pas de mesures quantitatives de l'impact d'une entreprise sur les enfants. Ils servent plutôt à examiner les politiques et les procédures qui sont vitales pour traiter cet impact dans les activités, les relations et le contexte de l'entreprise. Cette méthode permet à l'entreprise de développer des plans d'action et des partenariats pour minimiser ses impacts négatifs et optimiser ses impacts positifs sur les droits de l'enfant.

Les indicateurs peuvent être intégrés dans une évaluation plus large de l'impact social, environnemental ou relatif aux droits humains ; ils peuvent aussi servir à une évaluation autonome de l'impact sur les droits de l'enfant. Les indicateurs peuvent s'adapter pour identifier les risques et les opportunités aux différents niveaux : direction d'un groupe, filiale pays, site de production ou produits. Le champ de l'évaluation sera fonction du niveau qui concentrera les conséquences les plus manifestes sur les droits de l'enfant.

## 1.2 Principes directeurs sur les Droits humains et les Entreprises

En 2011, le Conseil des Droits de l'Homme des Nations unies a adopté à l'unanimité « les Principes directeurs sur les Droits Humains et les Entreprises : mise en œuvre du cadre d'action 'protéger, respecter, réparer' ». <sup>1</sup> Les Principes directeurs sont un guide pour les entreprises qui veulent faire la preuve qu'elles respectent les droits humains. La responsabilité sociale de l'entreprise en matière de droits humains, lesquels incluent les droits de l'enfant, ne se substitue nullement au devoir de l'État de protéger les droits humains mais existe indépendamment du pouvoir et de la volonté des gouvernements de remplir leurs obligations.

Les Principes directeurs demandent aux entreprises de formaliser des politiques et des procédures qui soient adaptées à leur taille et à leur environnement. Il incombe à l'entreprise de mettre en œuvre : une politique en faveur des droits humains ; une procédure de diligence raisonnable pour identifier, prévenir, réparer et rendre compte de la manière dont l'entreprise traite les conséquences de son activité sur les droits humains ; et enfin un mécanisme de réparation des impacts négatifs directement ou indirectement générés par l'entreprise.

## 1.3 Les Principes directeurs sur les Droits de l'Enfant et les Entreprises

Les Principes directeurs sur les Droits de l'Enfant et les Entreprises fournissent un prisme de lecture des normes générales telles que définies par les Principes Directeurs sur les Droits Humains et les Entreprises. Élaborés à travers des consultations menées par l'UNICEF, Save the Children et le Pacte mondial des Nations unies, les Principes rappellent que toute entreprise doit

1. Assumer sa responsabilité de respect des droits de l'enfant et s'engager à défendre les droits humains de l'enfant.
2. Contribuer à l'élimination du travail des enfants dans l'ensemble des activités de l'entreprise et de ses relations d'affaires.
3. Proposer un travail décent à tout jeune travailleur, parent ou tuteur.
4. Assurer la protection et la sécurité des enfants dans l'ensemble des activités et des établissements de l'entreprise.
5. Garantir la sécurité des produits et services et, à travers eux, s'efforcer de défendre les droits de l'enfant.
6. Mener des actions de marketing et de publicité qui respectent et défendent les droits de l'enfant.
7. Respecter et défendre les droits de l'enfant en matière d'environnement et d'acquisition ou utilisation de terrains.
8. Respecter et défendre les droits de l'enfant dans les dispositifs de sécurité.
9. Contribuer à protéger les enfants touchés par les situations d'urgence.
10. Renforcer les efforts de la communauté et du gouvernement pour protéger et faire appliquer les droits de l'enfant.

<sup>1</sup> Pour plus d'informations et l'accès à la totalité des Principes directeurs voir <http://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles>

Ces Principes constituent les bases des actions susceptibles d'être mises en place par les entreprises pour assumer leur responsabilité sociale concernant les droits de l'enfant. Ils suggèrent aussi des initiatives pour soutenir ces droits sur le lieu de travail, au sein du marché ou dans la communauté. En ce sens, ils ont pour objectif d'aider les entreprises à mieux comprendre leurs responsabilités envers les enfants dans de nombreux domaines comme l'emploi des jeunes travailleurs, les pratiques de marketing, l'interaction avec les communautés locales et les interventions dans les situations d'urgence.

Les principes se fondent sur les droits définis dans la Convention internationale des Droits de l'Enfant (CIDE),<sup>2</sup> adoptée à l'unanimité par l'Assemblée générale des Nations unies en 1989, et qui reconnaît l'importance et l'interdépendance des droits civils, politiques, économiques et culturels des enfants. La CIDE consacre le droit de l'enfant à être protégé par les États et les Principes donnent un cadre opérationnel aux entreprises pour respecter et soutenir ces droits.

Deux protocoles additionnels visant à protéger encore davantage les enfants de l'exploitation et de la maltraitance ont été adoptés en 2000 : (1) le Protocole facultatif concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants ; (2) le Protocole facultatif sur l'implication des enfants dans les conflits armés.<sup>3</sup> Les obligations figurant dans les Protocoles facultatifs sont plus détaillées que celles de la Convention et ne lient pas automatiquement les États qui ont ratifié le Traité originel. Elles fixent cependant des normes de plus en plus acceptées à l'échelle internationale et améliorent les conditions de sécurité des enfants.

Les Principes reposent aussi sur la Convention N°182 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative à l'interdiction des pires formes de travail des enfants et sur la Convention N° 138 relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi.<sup>4</sup>

Comme le prévoit le Principe 1, une entreprise devrait mener sa diligence raisonnable pour identifier son impact sur les droits de l'enfant en se référant à des outils juridiques – dont la Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE) et ses trois protocoles additionnels ainsi que les Conventions N° 138 et N° 182 –.

## 1.4 Les enfants, détenteurs de droits et parties prenantes

Pour de nombreuses entreprises, les enfants sont des parties prenantes prioritaires. En même temps, ils sont aussi le groupe le plus vulnérable d'une population et exigent une attention toute particulière pour que soit garanti le respect de leurs droits humains. Les Principes directeurs sur les Droits de l'Enfant et les Entreprises offrent un cadre d'action large permettant aux entreprises de matérialiser leur respect des droits humains tout en leur demandant une attention toute particulière envers les groupes et les populations les plus vulnérables ou marginalisés.

Même si elles n'ont pas d'impact sur les droits des adultes, les activités des entreprises peuvent avoir un impact négatif sur les droits de l'enfant. Au même titre que leurs impacts directs sur les droits de l'enfant, les entreprises devraient d'ailleurs prendre en considération les impacts positifs et négatifs indirectement générés par leurs fournisseurs, leurs partenaires, leurs employés et leurs clients.

Les enfants ne sont pas seulement détenteurs de droit, ils sont aussi parties prenantes, dans la mesure où les entreprises interagissent quotidiennement avec eux en tant que travailleurs, consommateurs ou membres de la communauté. Malgré ce constat, les entreprises n'ont pas suffisamment pris en compte les droits de l'enfant. Elles se limitent le plus souvent à l'intégration, dans leurs procédures de diligence raisonnable, des seuls droits de l'enfant au travail. Pourtant les impacts d'une entreprise sur les enfants et leurs droits s'étendent à des problématiques telles que la conception et la publicité des produits, le comportement des collaborateurs et des sous-traitants, les relocalisations de communautés et la chaîne d'approvisionnement et de valeur.

<sup>2</sup> Voir UNICEF, [www.unicef.org/crc](http://www.unicef.org/crc), pour le texte en arabe, français, espagnol et anglais.

<sup>3</sup> Pour le texte complet, voir : Optional Protocol on the sale of children, child prostitution and child pornography, [www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OPSCCRC.aspx](http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OPSCCRC.aspx); et Optional Protocol on the involvement of children in armed conflict, [www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OPACRC.aspx](http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/OPACRC.aspx)

<sup>4</sup> Pour plus d'informations et le texte complet des Conventions OIT, voir [www.ilo.org/ipecc/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ipecc/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang--fr/index.htm).

## 2<sup>ème</sup> PARTIE

### 2. Indicateurs d'évaluation des droits de l'enfant et recommandations d'actions

#### 2.1 Les indicateurs d'évaluation principaux communs à tous les Principes

Le tableau suivant résume les indicateurs principaux présentés dans ce document pour examiner les zones critiques d'impacts potentiels et réels sur les droits de l'enfant pour chacun des Principes directeurs sur les Droits de l'Enfant et les Entreprises. Cet outil n'est pas conçu pour être utilisé « en bloc » mais propose au contraire des indicateurs principaux et supplémentaires qui devront être adaptés et intégrés dans les procédures d'évaluation plus large des droits humains dans l'entreprise.

PRINCIPE	INDICATEURS D'ÉVALUATION PRINCIPAUX
<b>Principe 1</b> Assumer sa responsabilité de respect des droits de l'enfant et s'engager à défendre leurs droits humains.	1 L'entreprise a-t-elle intégré les considérations relatives aux droits de l'enfant dans ses rapports d'activité, ses codes de conduite ou autres engagements ou politiques concernés ?
	2 L'entreprise intègre-t-elle la problématique des droits de l'enfant dans ses évaluations sur les atteintes aux droits humains et, le cas échéant, les évaluations des autres risques et impacts générés par l'entreprise ?
	3 L'entreprise reconnaît-elle les enfants comme parties prenantes lorsqu'elle organise des consultations auprès des parties prenantes et de la communauté ?
	4 En se fondant sur les résultats des études de risque et d'impact, l'entreprise a-t-elle identifié des actions particulières pour intégrer le respect des droits de l'enfant dans toutes les fonctions et les procédures internes pertinentes ?
	5 L'entreprise dispose-t-elle de procédures intégrant les droits de l'enfant dans son analyse pour passer en revue, identifier, évaluer et prioriser ses fournisseurs ou autres relations d'affaires ?
	6 L'entreprise a-t-elle mis en place un outil de contrôle pour suivre les progrès et les résultats concernant ses impacts sur les droits de l'enfant ?
	7 L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme de réclamation non judiciaire efficace et accessible pour traiter les plaintes déposées pour violation des droits de l'enfant ?
	8 L'entreprise coopère-t-elle avec les procédures légales, y compris les mécanismes judiciaires qui prévoient des voies de recours en cas de conséquences préjudiciables ?

<b>Principe 2</b> Contribuer à l'élimination du travail des enfants.	9 L'entreprise a-t-elle une politique qui annonce clairement un âge minimum d'accès au travail en conformité avec les normes les plus exigeantes de la loi nationale ou des critères internationaux ?
	10 Existe-t-il une procédure pour identifier et évaluer les risques et conséquences liés à la politique d'âge minimum d'admission à l'emploi, dans les activités et la chaîne de valeur de l'entreprise ?
	11 L'entreprise a-t-elle mis en place une procédure de contrôle, de suivi et de gestion en cas de découverte d'enfants travaillant sous l'âge minimum d'admission ?
	12 L'entreprise a-t-elle mis en place des procédures claires pour identifier et traiter les pires formes de travail de l'enfant, comme les travaux dangereux, le trafic, l'exploitation sexuelle, la servitude pour dettes et le travail forcé ?
	13 L'entreprise a-t-elle fait le nécessaire pour comprendre en quoi consiste un salaire permettant un niveau de vie convenable dans le(s) pays où elle opère ?
	14 L'entreprise prend-elle des mesures spécifiques pour soutenir la communauté élargie, son secteur d'activité et les efforts nationaux et internationaux dans l'éradication du travail des enfants ?
	15 L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter sur et répondre aux violations relatives à l'emploi d'enfants sous le seuil d'admission minimum à l'emploi ?
<b>Principe 3</b> Proposer un travail décent à tout jeune travailleur, parent et/ou tuteur.	16 L'entreprise a-t-elle défini une approche pour offrir des conditions de travail décentes aux jeunes travailleurs et aux étudiants qui travaillent ?
	17 L'entreprise cherche-t-elle à offrir des opportunités d'emploi aux jeunes gens ?
	18 L'entreprise a-t-elle mis en place des procédures claires de manière à prévenir, identifier et traiter toute violation présumée des droits d'un jeune travailleur ?
	19 L'entreprise soutient-elle le développement des compétences à travers l'apprentissage et la formation ?
	20 L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter sur et répondre aux violations relatives aux droits des jeunes travailleurs, notamment les étudiants et les apprentis en alternance ?
	21 L'entreprise a-t-elle mis en place des politiques qui s'adaptent aux familles avec enfants, interdisent de les discriminer et leur garantissent un niveau de vie suffisant ?
	22 L'entreprise offre-t-elle des conditions d'emploi qui s'adaptent aux familles avec enfants, interdisent de les discriminer et leur garantissent un niveau de vie suffisant ?



<p><b>Principe 4</b> Assurer la protection et la sécurité des enfants dans l'ensemble des activités et des établissements de l'entreprise.</p>	23 L'entreprise a-t-elle une politique de tolérance zéro relative à la violence, l'exploitation et les mauvais traitements d'enfants, y compris mais pas exclusivement l'exploitation sexuelle ?
	24 Existe-t-il une procédure pour identifier, évaluer et surveiller les risques et les impacts du non-respect de la politique de tolérance zéro relative à la violence, l'exploitation et aux mauvais traitements d'enfants ?
	25 L'entreprise organise-t-elle une formation pour les dirigeants et les employés sur sa politique de tolérance zéro relative à la violence, l'exploitation et aux mauvais traitements d'enfants ?
	26 L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter sur et répondre aux plaintes relatives à l'exploitation et à l'abus d'enfant dans le cadre de ses activités ?
<p><b>Principe 5</b> Garantir la sécurité des produits et services et, à travers eux, s'efforcer de promouvoir les droits de l'enfant.</p>	27 L'entreprise a-t-elle mis en place des politiques qui définissent comment assurer la sécurité des enfants quand ils utilisent ses produits ou y sont exposés, y compris, si c'est le cas, lors des recherches et des essais ?
	28 L'entreprise vérifie-t-elle que les droits de l'enfant sont respectés à tous les stades de la recherche, y compris toute recherche avec ou sur des enfants ?
	29 L'entreprise a-t-elle mis en place des procédures pour évaluer et contrôler l'utilisation de ses produits et services et identifier tout danger (mental, moral, physique) relatif à la santé et la sécurité des enfants ?
	30 L'entreprise a-t-elle mis en place un système pour s'assurer que les étiquettes et les modes d'emploi garantissent la sécurité des enfants ?
	31 L'entreprise a-t-elle mis en place des procédures aux fins d'évaluer et de contrôler l'utilisation de ses produits et services de manière à s'assurer qu'ils ne sont pas détournés de leur usage pour abuser, exploiter ou autrement faire du tort aux enfants ?
	32 L'entreprise soutient-t-elle les droits de l'enfant à travers l'innovation, la recherche, le développement et la distribution de produits et services ?
	33 Existe-t-il un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter sur et répondre aux plaintes des consommateurs et du grand public y compris les enfants, à propos des risques encourus par les enfants, du fait des produits et services ?

<p><b>Principe 6</b> Mener des actions de marketing et de publicité qui respectent et défendent les droits de l'enfant.</p>	34 Concernant les enfants, l'entreprise a-t-elle mis en place une politique de marketing et de publicité globale et responsable qui interdit toute publicité qui soit nuisible et contraire à l'éthique ?
	35 L'entreprise a-t-elle instauré des normes claires relatives à la protection de la vie privée et à la collecte des données personnelles sur ou en provenance des enfants ?
	36 Existe-t-il une procédure pour identifier, évaluer et contrôler les risques et les conséquences sur les droits de l'enfant du contenu ou des images de la publicité de l'entreprise ?
	37 L'entreprise a-t-elle établi des principes directeurs relatifs à l'emploi des enfants dans la publicité et le marketing ?
	38 L'entreprise suit-elle l'évolution des meilleures pratiques dans le domaine du marketing et de la publicité, y compris l'adhésion volontaire aux codes et normes en la matière ?
	39 L'entreprise soutient-elle la promotion des comportements sains et positifs auprès des enfants, via ses canaux de publicité et de communication ?
	40 L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter sur et répondre aux plaintes des consommateurs et du grand public, y compris les enfants, sur des contenus et visuels impliquant des enfants ?
<p><b>Principe 7</b> Respecter et défendre les droits de l'enfant en matière d'environnement et d'acquisition ou utilisation de terrain.</p>	41 L'entreprise a-t-elle une politique et des objectifs en matière d'environnement et d'utilisation des ressources qui prend en compte ses impacts potentiels et réels sur les enfants ?
	42 Existe-t-il une procédure pour identifier, évaluer et contrôler les risques et les impacts liés à l'environnement sur les enfants et les femmes enceintes ?
	43 L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter, et répondre aux plaintes relatives aux risques environnementaux et à leurs impacts sur les enfants et les femmes enceintes ?
	44 Concernant les terrains et l'utilisation et l'acquisition de ressources naturelles, l'entreprise a-t-elle une politique qui prenne la vulnérabilité des enfants en compte et englobe jusqu'aux relocalisations des populations et aux aides compensatoires ?
	45 Existe-t-il une procédure pour identifier, évaluer et contrôler les risques et les impacts sur les enfants lors de l'acquisition ou de l'utilisation de terres ou de ressources naturelles, et lors de déplacements de population ?
	46 L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter, et répondre aux plaintes relatives aux risques et aux impacts de l'utilisation et de l'acquisition de terres et de ressources naturelles, y compris les relocalisations ?

<b>Principe 8</b> Respecter et défendre les droits de l'enfant dans les dispositifs de sécurité.	47 L'entreprise a-t-elle mis en place une politique relative aux dispositifs de sécurité où figurent les droits de l'enfant ?
	48 Existe-t-il une procédure pour identifier, évaluer et contrôler les risques et les impacts des dispositifs de sécurité sur les droits de l'enfant ?
	49 Les personnels de sécurité reçoivent-ils une formation sur la protection de l'enfant et ses droits, notamment en ce qui concerne la communication, la conduite à tenir et le recours à la force dans les situations où l'enfant est victime ou témoin de violations, ou s'il est présumé avoir commis un délit dans le périmètre de l'entreprise ?
	50 L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter, et répondre aux plaintes relatives aux risques et aux impacts ayant un rapport avec les dispositifs de sécurité ?
<b>Principe 9</b> Contribuer à protéger les enfants touchés par les situations d'urgence.	51 La procédure de diligence raisonnable de l'entreprise prend-elle en compte l'aggravation des risques de violation des droits de l'enfant pendant un conflit armé ?
	52 L'entreprise tient-elle compte des droits et besoins particuliers des enfants dans ses plans d'urgence, en cas de catastrophe du fait de ses activités ?
	53 L'entreprise, si elle participe aux efforts de secours dans les situations de catastrophe, a-t-elle défini une approche quant à la manière d'aider les enfants en coordination avec les autorités locales et les agences humanitaires et en se conformant aux meilleures pratiques ?
<b>Principe 10</b> Renforcer les efforts de la communauté et du gouvernement pour protéger et faire appliquer les droits de l'enfant.	54 L'entreprise a-t-elle une politique, des normes ou tout autre document qui répondent aux problèmes de corruption ou de fraude fiscale ?
	55 L'entreprise prend-elle des initiatives particulières pour collaborer avec d'autres parties prenantes dans l'objectif d'influencer le gouvernement et de l'encourager à améliorer la transparence ?
	56 L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter, et répondre aux plaintes relatives à des cas de corruption, de fraude fiscale ou de pot de vin ?
	57 L'entreprise a-t-elle défini une approche concernant l'investissement dans des programmes sociaux stratégiques qui s'aligneront sur la planification et les priorités du gouvernement ?
	58 L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter, et répondre aux plaintes relatives aux risques et aux impacts sur les droits de l'enfant de projets dans le cadre des investissements communautaires ?

## 2.2 Indicateurs d'évaluation principaux et supplémentaires pour chaque Principe

La section 2.2 regroupe, sous forme de tableaux détaillés, les indicateurs, principaux et supplémentaires, pour chacun des Principes. En conformité avec les Principes directeurs sur les Droits de l'Enfant et les Entreprises, les questions relatives aux critères sont accompagnées de suggestions d'actions que les entreprises peuvent mettre en œuvre, dans le cadre de leur responsabilité sociale, pour respecter et soutenir les droits de l'enfant. Quand elles sont pertinentes, les actions de soutien sont mises en évidence et identifient des opportunités de faire progresser les droits de l'enfant à travers les activités de base de l'entreprise, ses produits et services, ses investissements sociaux stratégiques et son mécénat, ses actions de plaidoyer et prises de position publiques, le travail en partenariat et toutes autres formes d'action collective.

### ***Principe 1. Assumer sa responsabilité de respect des droits de l'enfant et s'engager à défendre leurs droits humains***

Les indicateurs du Principe 1 sont de nature globale et comprennent cinq domaines : (1) engagement stratégique ; (2) évaluation d'impact ; (3) intégration ; (4) suivi et compte rendu ; (5) réparation. Une information introductive et des tableaux d'indicateurs comprenant des recommandations d'actions sont fournis pour chacun des cinq domaines.

#### **Engagement stratégique**

La responsabilité de respecter et l'engagement de promouvoir les droits de l'enfant peuvent être intégrés dans les déclarations de principe, les codes de conduite ou tout autre engagement relatif aux valeurs et aux stratégies de l'entreprise.

Cet engagement devrait préciser les attentes de l'entreprise envers le personnel, les fournisseurs, les clients, les partenaires commerciaux et tous ceux qui sont directement liés à l'exploitation, aux produits et aux services. Il doit être public, communiqué en interne et en externe ; il doit être approuvé au plus haut niveau et faire partie de toutes les politiques et procédures – comme par exemple les normes de la chaîne d'approvisionnement, les déclarations de déontologie, les politiques envers les employés et les codes de conduite.

L'UNICEF a développé un guide, Les droits de l'enfant dans les stratégies et les codes de conduite, qui aide les entreprises à intégrer les droits de l'enfant dans leurs stratégies et leurs codes de conduite ([www.unicef.org/csr/160.htm](http://www.unicef.org/csr/160.htm)).

	Engagement stratégique : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<p><b>Indicateur principal 1</b> L'entreprise a-t-elle intégré les considérations relatives aux droits de l'enfant dans les déclarations de principe, les codes de conduite ou tout autre engagement relatif aux valeurs et aux stratégies de l'entreprise ?</p>	<p>Intégrer les droits de l'enfant dans le cadre de référence d'une politique d'entreprise n'est pas un processus linéaire, les éléments ci-dessous peuvent cependant aider lors du démarrage :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– associer les parties prenantes externes et internes à la démarche.</li> <li>– hiérarchiser les problèmes concrets qui présentent les risques et les opportunités les plus importants pour les droits de l'enfant. L'entreprise devrait aussi travailler avec les fournisseurs, les clients et les partenaires commerciaux pour identifier les risques potentiels que ceux-ci génèrent dans leur propre activité.</li> <li>– cartographier les politiques et codes de conduite existants pour identifier le niveau de prise en compte des principaux droits de l'enfant identifiés comme prioritaires par l'entreprise et les carences existantes (par exemple, politiques et codes de conduite relatifs aux droits humains, santé et sécurité, commercialisation, fournisseurs, achats, principes éthiques).</li> <li>– définir un engagement de la hiérarchie au plus haut niveau, déterminer les responsabilités des cadres dirigeants, et affecter les responsabilités et les moyens d'action aux fonctions de l'entreprise concernées.</li> </ul> <p>Garantir l'efficacité de l'action en inscrivant les droits de l'enfant au cœur des procédures et de la culture de l'entreprise. On peut recourir à une formation spécifique, des mesures incitatives pour l'encadrement et des structures en charge du suivi, ainsi que, en matière de relations commerciales, des clauses dans les contrats des fournisseurs et l'identification des carences (i.e. politiques et codes de conduite relatifs aux droits humains, santé et sécurité, fournisseurs, achats, principes éthiques, etc.)</p>
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	<p>1a La politique de droits humains de l'entreprise comprend-elle une reconnaissance explicite de respect des droits de l'enfant, tels qu'énoncés dans les Principes directeurs sur les Droits de l'Enfant et les Entreprises et la Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE) ?</p>	<p>Adopter une définition des droits de l'enfant conforme à celle de la Convention internationale des Droits de l'Enfant et/ou une référence aux Principes directeurs sur les Droits de l'Enfant et les Entreprises en tant que cadre de référence servant à rendre opérationnel le respect des droits de l'enfant et leur défense.</p>
	<p>1b Cette politique a-t-elle fait l'objet d'une communication à l'interne et à l'externe ?</p>	<p>Rendre cet engagement public et le communiquer en interne.</p>

## Évaluation d'impact

Les Principes appellent les entreprises à identifier et évaluer toute répercussion néfaste, présente ou à venir, dont elles pourraient être la cause, que celle-ci résulte de leurs propres activités ou de celles de leurs partenaires commerciaux. Il s'agit d'un élément-clé de la mise en œuvre d'une politique de responsabilité sociale. Le processus d'évaluation peut aussi mettre à jour des opportunités importantes qui permettront à l'entreprise de soutenir les droits de l'enfant.

Dans la plupart des cas, les entreprises peuvent intégrer les considérations relatives aux droits de l'enfant dans leur procédure générale d'évaluation des droits humains, dans le cadre de l'effort continu de mise en œuvre des Principes Directeurs des Nations unies sur les Droits humains et les Entreprises. Dans certains cas, elles peuvent envisager de conduire une évaluation d'impact autonome.

Une entreprise peut se trouver confrontée à des problèmes relatifs aux droits de l'enfant dans ses propres activités mais aussi à travers ses relations d'affaires. Celles-ci comprennent les fournisseurs, les sous-traitants, les clients, les distributeurs et autres partenaires de la chaîne de valeur mais aussi, le cas échéant, des acteurs publics ou des associations avec lesquels elle est en rapport.

## Consultation des enfants parties prenantes

Selon la taille et la nature des activités de l'entreprise, les consultations d'enfants peuvent être d'une aide inestimable pour comprendre leurs préoccupations. Lorsqu'une entreprise procède à des consultations avec les parties prenantes et les communautés sur une base régulière, les enfants devraient être reconnus comme un groupe distinct. Organiser un dialogue avec des experts du sujet et des parties prenantes comme les parents, les tuteurs, les enseignants, les structures gouvernementales, les organisations de jeunesse, les organisations d'enfants et les organisations non gouvernementales (ONG) peut aider une entreprise à appréhender plus précisément l'impact qu'elle a sur les enfants.

En coordination avec la participation d'experts de l'enfance, l'entreprise peut aussi choisir d'organiser des consultations en se conformant aux normes éthiques, une manière de rendre la démarche efficace et compréhensible pour les enfants en même temps qu'utile pour l'entreprise. Organiser un dialogue avec les enfants exige une préparation et une réflexion minutieuses et il est primordial d'agir avec précaution et de s'assurer que les enfants ne courent aucun risque du fait de leur participation. Dans certaines communautés, par exemple, un dialogue direct avec les enfants peut se révéler délicat et, par son existence même, menacer ou changer les dynamiques de pouvoir.

	Impact : <b>Indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 2</b> L'entreprise intègre-t-elle la problématique des droits de l'enfant dans ses évaluations sur les atteintes aux droits humains et, le cas échéant, les évaluations des autres risques et impacts générés par l'entreprise ?	Intégrer la problématique des droits de l'enfant dans la procédure d'évaluation générale des droits humains dans le cadre de l'effort continu de mise en œuvre des Principes Directeurs des Nations unies sur les Droits humains et les Entreprises.  Dans le cadre du processus d'identification des risques et opportunités sur les droits humains, cartographier toutes les opérations et fonctions de l'entreprise afin de déterminer où une évaluation spécifique et approfondie en matière de droits de l'enfant est nécessaire pour en comprendre les risques et opportunités dans la chaîne de production, les sites, les installations, produits et services.
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	2a L'entreprise a-t-elle fait une cartographie de ses impacts actuels et potentiels, concernant chacun des droits tels que définis dans la Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE) ?	Cartographier tous les droits de l'enfant tels que définis dans la CIDE et se concentrer sur les risques et les opportunités les plus significatifs, en fonction de l'importance des impacts subis par les enfants en tant que parties prenantes et détenteurs de droit.
	2b Le cas échéant, le cadre de référence de l'évaluation prévoit-il une recherche au niveau du pays ou du site, pour vérifier les impacts sur les enfants ?	Comprendre le contexte particulier du pays et/ou du site où se déroulent les activités de l'entreprise, y compris les problématiques, les risques et les opportunités concernant les enfants.  Cette démarche est particulièrement pertinente pour les entreprises qui entrent sur un nouveau marché comme pour celles déjà implantées sur des marchés considérés comme prioritaires et à hauts risques. Les niveaux et méthodologies d'évaluation du contexte comprennent aussi l'analyse des risques et leur cartographie, des évaluations d'impact sur les droits humains et des consultations avec des parties prenantes à l'externe comme à l'interne.
	2c Le cas échéant, le cadre de référence de l'évaluation prévoit-il des recherches au niveau des produits/services pour vérifier les impacts sur les enfants ?	Comprendre les risques et conséquences spécifiques résultant d'un usage des produits et services de nature à enfreindre les droits de l'enfant ou à les soutenir. Les niveaux et méthodologies d'évaluation des risques et impacts peuvent se concentrer sur les procédures de conception, les communautés d'utilisateurs et le contexte légal en matière de droits humains dans lequel ces produits/services seront utilisés – en ayant recours à une analyse et une cartographie des risques, des évaluations d'impact sur les droits humains et des consultations avec les parties prenantes internes et externes.

**Indicateur principal 3**

L'entreprise reconnaît-elle les enfants comme parties prenantes lorsqu'elle organise des consultations auprès des parties prenantes et de la communauté ?

Consulter les représentants des enfants ou, dans certains cas particuliers, les enfants eux-mêmes. Ils ont des opinions, des points de vue, des expériences et des informations qui peuvent aider l'entreprise à mieux comprendre la nature de ses impacts présents ou à venir sur les droits de l'enfant.

La consultation des enfants exige une préparation minutieuse et le respect de normes éthiques. L'entreprise peut préférer consulter les représentants des enfants dans un premier temps ; dans un deuxième temps, et seulement si la consultation est pertinente et compréhensible pour les enfants, engager le dialogue directement avec eux.

**Intégration**

L'intégration des droits de l'enfant concerne les mesures prises en réponse à des conséquences particulières – réelles ou potentielles – telles qu'elles ont été identifiées dans les études d'impact sur les droits humains. L'entreprise peut aussi envisager de développer des plans d'action et des partenariats susceptibles de maximiser les opportunités stratégiques de soutien des droits de l'enfant.

Une diligence raisonnable efficace exige que la réponse de l'entreprise soit véritablement ancrée dans les procédures et les systèmes internes. Cela implique, pour être efficace, d'attribuer des responsabilités au niveau adéquat, d'agir au cœur de l'exploitation, de prévoir des ressources suffisantes et un suivi en interne. Enfin, pour pouvoir rendre des comptes, il est important de fixer des objectifs clairs et mesurables.

	Intégration : <b>Indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
INDICATEUR PRINCIPAL	<b>Indicateur principal 4</b> En se fondant sur les résultats des études de risque et d'impact, l'entreprise a-t-elle identifié des actions particulières pour intégrer le respect des droits de l'enfant dans toutes les fonctions et les procédures internes concernées ?	<p>Inscrire les droits de l'enfant au cœur de la politique et des procédures de l'entreprise revient à créer une culture du respect des droits de l'enfant et à reconnaître que ces droits font partie des valeurs fondamentales de l'entreprise.</p> <p>Sur la base des résultats d'évaluation, le respect des droits de l'enfant au cœur de l'entreprise se traduit par des actions comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Corriger les descriptions de poste en tenant compte de certaines problématiques spécifiques aux droits de l'enfant ;</li> <li>– Former, responsabiliser et inciter les collaborateurs à obtenir des résultats en faveur des droits de l'enfant ;</li> <li>– Former des groupes transversaux pour mettre en œuvre les actions ;</li> <li>– Définir un objectif fédérateur pour promouvoir les droits de l'enfant dans l'entreprise ;</li> <li>– Garantir la réceptivité des mécanismes internes de recours relatifs aux problématiques des droits de l'enfant.</li> </ul>



INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES	4a L'entreprise a-t-elle défini clairement les droits et devoirs des personnes qui seront nommées référents en charge d'assurer le suivi des actions en matière de droits de l'enfant ?	Préciser les responsabilités en matière de respect des droits de l'enfant dans les descriptions de poste et les directives opérationnelles. Affecter du personnel doté de moyens et qui soit spécifiquement en charge de la mise en œuvre des actions relatives aux droits de l'enfant.
	4b L'entreprise a-t-elle prévu un budget suffisant et d'autres moyens pour assurer que les politiques et les actions relatives aux droits de l'enfant soient mises en œuvre de manière efficace ?	Allouer un budget opérationnel au personnel en charge de la mise en œuvre des politiques et actions concernées.
	4c L'entreprise a-t-elle fait connaître, en interne et à l'externe, sa politique, ses procédures et ses actions en matière de droits de l'enfant par des actions de formation ou de développement de compétences ?	Donner aux employés une formation sur les droits de l'enfant qui tienne compte de leurs responsabilités spécifiques. Prendre en considération toutes les fonctions de l'entreprise, notamment la stratégie et l'encadrement ; les ressources humaines ; la recherche ; le marketing ; les opérations et la fabrication ; l'approvisionnement et les achats.
INDICATEUR PRINCIPAL	<b>Indicateur principal 5</b> L'entreprise a-t-elle une procédure de détection, sélection, évaluation, hiérarchisation des fournisseurs et autres relations d'affaires, qui intègre les droits de l'enfant dans son champ d'évaluation et son analyse ?	S'assurer que le respect des droits de l'enfant fait partie des modalités et conditions contractuelles et qu'il figure dans la négociation, l'auto-évaluation, les audits, la formation et les acquisitions de compétences pour les fournisseurs, les sous-traitants, les clients et les autres partenaires.  Quand c'est possible, nouer des relations à long terme avec les fournisseurs, les entrepreneurs, les sous-traitants – et user du pouvoir d'influence de l'entreprise pour développer le respect des droits de l'enfant.
INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES	5a Dans tous les contrats avec ses partenaires, y compris les fournisseurs, l'entreprise fait-elle figurer une clause stipulant qu'ils doivent respecter les droits humains et les droits de l'enfant ?	Exiger par contrat de tous les fournisseurs, partenaires ou autres acteurs en relation avec l'entreprise qu'ils : <ul style="list-style-type: none"> <li>– informent l'entreprise sur leurs relations d'affaires concernées, y compris d'autres fournisseurs, sous-traitants ou associés ;</li> <li>– traitent avec célérité les problématiques de non-conformité aux droits de l'enfant au fur et à mesure qu'elles se présentent ;</li> <li>– participent à toute étude de conformité aux normes sociales des droits de l'enfant organisée par l'entreprise.</li> </ul>
	<b>SUPPORT</b> 5b L'entreprise entretient-elle des relations suivies avec ses relations d'affaires qui prennent en considération et soutiennent les droits de l'enfant ?	Lorsque c'est possible, entretenir des relations suivies avec les fournisseurs, les entrepreneurs et les sous-traitants et user du pouvoir d'influence de l'entreprise pour développer le respect des et le soutien aux droits de l'enfant.

## Suivi de la performance et compte-rendu des résultats

En fonction de la quantité et de la disponibilité des moyens, les entreprises devraient envisager des comptes-rendus annuels ou périodiques aux parties prenantes en interne comme en externe. Y figureraient les résultats obtenus, les cas de conscience et les défis rencontrés, les plans d'action, les objectifs et les engagements à venir. Ceci pourrait faire partie d'un rapport annuel de développement durable ou figurer dans les rapports périodiques de responsabilité sociale.

Surveiller et suivre l'efficacité de la réponse de l'entreprise est vital pour vérifier si les mesures répondent véritablement aux besoins en matière de droits de l'enfant et si les politiques et les procédures sont adaptés. Le suivi devrait se faire sur une base régulière et s'appuyer sur les systèmes existants, pourvu qu'ils puissent intégrer des indicateurs qualitatifs et quantitatifs pertinents.

L'UNICEF a créé un outil pour aider les entreprises à élaborer leurs rapports et leur communication sur la manière dont elles respectent les droits de l'enfant, en conformité avec le cadre de référence du Global Reporting Initiative (GRI) : *Les droits de l'enfant dans les rapports de développement durable*. ([www.unicef.org/csr/148.htm](http://www.unicef.org/csr/148.htm)).

	Suivi et rendu de comptes : <b>indicateur d'évaluation</b>	Mesures opérationnelles
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<p><b>Indicateur principal 6</b> L'entreprise a-t-elle mis en place un outil de contrôle pour suivre les progrès et les résultats concernant ses impacts sur les droits de l'enfant ?</p>	<p>Suivre en continu les remontées relatives à tous les incidents ou propos rapportés concernant les enfants, que l'entreprise ait été jugée responsable ou qu'aucune responsabilité n'ait été identifiée. Envisager de fixer des objectifs sur les performances et communiquer sur leur évolution à l'interne comme à l'externe.</p> <p>Le compte-rendu des incidents ou propos rapportés concernant les enfants doit être transparent mais mené avec précaution. La sécurité, l'identité et la vie privée des enfants doivent être protégés tout au long des procédures.</p>

## Réparation

Lorsqu'une entreprise constate qu'elle a provoqué ou contribué à provoquer une répercussion négative sur les droits de l'enfant, elle doit proposer ou collaborer à des procédures de réparation adéquates comme les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel (Principe directeur 22 des Nations unies). Un mécanisme « adéquat » devrait se conformer aux principes de légitimité, accessibilité, prévisibilité, équité, transparence et compatibilité avec les droits. Il devrait également être une source d'apprentissage permanent et se fonder sur la participation et le dialogue quand c'est l'entreprise qui gère elle-même ses processus de réparation (Principe directeur 31).

	Réparation : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 7</b> L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme de réclamation non judiciaire efficace et accessible pour traiter les plaintes déposées pour violation des droits de l'enfant ?	Mettre en place des mécanismes de réclamation non judiciaires accessibles aux enfants et à leur famille. Envisager la manière dont des mécanismes de réclamation formels et informels peuvent se renforcer mutuellement.  Identifier des points de convergence pour la mise en œuvre des mécanismes au sein de l'entreprise et mettre en place des indicateurs pour tester l'efficacité et l'accessibilité de ces mécanismes, notamment ceux qui sont pertinents comme les numéros d'appel anonymes et la protection pour les employés lanceurs d'alerte.
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	7a Les mécanismes de réclamation non judiciaires ont-ils été rendus publics et ont-ils fait l'objet d'une communication facile à comprendre par les enfants et leurs familles ?	S'assurer que les familles et les enfants disposent d'une information adaptée et accessible sur le mode de fonctionnement du mécanisme de réclamation non judiciaire. Les entreprises peuvent s'adresser aux organismes non gouvernementaux ou aux clubs de jeunesse locaux qui travaillent sur les droits de l'enfant pour leur demander d'expliquer comment le mécanisme fonctionne.
	7b Existe-t-il des procédures pour assister les enfants lorsqu'ils déposent une plainte pour violation de leurs droits ?	Lorsque des enfants ou des jeunes gens signalent une violation des droits, s'assurer qu'ils sont assistés par une personne formée au dialogue avec eux. La sécurité, l'identité et la vie privée des enfants doivent être protégées tout au long des procédures afin de s'assurer qu'ils ne subiront pas de représailles de la part des auteurs présumés de l'infraction ou d'autres personnes.  S'assurer que les groupes de défense aient accès au mécanisme de réclamation au nom des enfants et des jeunes. De plus, les enfants ne devraient pas se voir refuser l'accès à ces mécanismes ni être rejetés au profit d'une réclamation déposée par leurs parents.
	7c L'entreprise a-t-elle pris des mesures pour comprendre comment surmonter les obstacles en matière de réparation dans les pays où elle opère ?	Utiliser l'information publique disponible en provenance de sources internationales, de bureaux de statistiques nationales, d'enquêtes nationales ou locales pour comprendre et traiter tout obstacle éventuel rencontré par les victimes en matière d'accès aux réparations.
	<b>Indicateur principal 8</b> L'entreprise coopère-t-elle avec les procédures légales, y compris les mécanismes judiciaires qui prévoient des voies de recours en cas de conséquences préjudiciables ?	Répondre aux allégations officielles de violation, directe ou indirecte, de manière adaptée et claire en respectant les délais. Dans le cas d'une réponse à une plainte de victimes potentielles, ne pas adopter de stratégie judiciaire qui les empêcheraient d'accéder à la procédure, comme le transfert dans un lieu éloigné, l'exigence disproportionnée de nombreuses pièces à fournir, ou le retardement de la procédure. En cas d'enquête gouvernementale, coopérer avec les autorités concernées et donner une information complète et pertinente sur les événements concernés.

## **Principe 2. Contribuer à l'élimination du travail des enfants, dans l'ensemble des activités de l'entreprise et de ses relations d'affaires**

Les indicateurs du Principe 2 concernent l'âge minimum d'admission à l'emploi et couvrent trois domaines : (1) politique ; (2) diligence raisonnable ; (3) réparation. Des tableaux d'indicateurs comprenant des recommandations d'actions sont fournis pour chacun de ces domaines.

### **Âge minimum d'admission à l'emploi**

Toutes les entreprises devraient se référer à la Convention N°138 de l'OIT relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail et se conformer aux normes les plus exigeantes des lois nationales ou des normes internationales. Si la loi nationale le permet, les fournisseurs et sous-traitants peuvent avoir recours à des enfants, pendant quelques heures et pour effectuer des tâches faciles. Les « tâches faciles » comprennent des travaux simples et limités sous la surveillance appropriée d'un adulte – et sans qu'il y ait interférence avec les possibilités de scolarisation de l'enfant.

En aucun cas, un enfant de moins de 18 ans ne devrait se trouver engagé dans une des pires formes de travail, telles que définies dans la Convention 182 de l'OIT, à savoir : (a) toutes les formes d'esclavage, la vente et le trafic d'enfants, la servitude pour dette et le servage, ainsi que le travail forcé et obligatoire y compris le recrutement d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ; (b) l'utilisation, le recrutement ou la mise à disposition d'un enfant à des fins de prostitution ou de production de matériel pornographique ; (c) l'utilisation, le recrutement ou la mise à disposition d'un enfant à des fins d'activités illégales, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants ; et (d) l'exécution de travaux susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Ce dernier article fait référence à ce qu'on appelle le « travail dangereux », qui comprend les longues heures de travail, le travail de nuit, le travail à des hauteurs périlleuses, ou le travail avec des machines, équipements ou outils dangereux ; le transport de charges lourdes ; l'exposition à des substances ou des procédés dangereux ; l'enfermement injustifié dans les locaux de l'employeur.

### **Traiter les causes du travail des enfants**

Le travail des enfants est un problème complexe qui trouve ses racines dans la société, l'économie et la culture. Traiter les causes du travail des enfants nécessite une approche multipartenariale, tant au niveau de la communauté que des pouvoirs politiques. La contribution de l'entreprise à l'élimination du travail des enfants implique une collaboration avec le gouvernement, les partenaires sociaux et d'autres interlocuteurs pour promouvoir l'éducation et apporter des solutions durables aux causes profondes du travail des enfants. La collaboration avec d'autres entreprises, fournisseurs, associations sectorielles et organisations d'employeurs peut contribuer à développer une approche au niveau du secteur industriel et créer une culture favorable à un changement positif.

	Politique d'âge minimum : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<p><b>Indicateur principal 9</b> L'entreprise a-t-elle une politique qui annonce clairement un âge minimum d'accès au travail en conformité avec les normes les plus exigeantes de la loi nationale ou des critères internationaux ?</p>	<p>Élaborer une politique faisant explicitement référence à la Convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission au travail et à l'emploi, et à la Convention 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination.</p> <p>S'assurer que cette politique indique clairement un âge minimum d'admission à l'emploi en conformité avec l'âge fixé par les critères les plus exigeants de la loi nationale ou des normes internationales. Inclure la définition du travail des enfants – par exemple, que l'âge minimum pour tout employé est de 15 ans, ou qu'il correspond à l'âge de la scolarité obligatoire en choisissant l'âge le plus élevé, sauf dans le cas où l'âge a été fixé à 14 ans, suite à un accord négocié avec le gouvernement du pays et les organisations d'employés ou de travailleurs.</p>
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	<p>9a L'entreprise diffuse-t-elle sa politique relative à l'âge minimum à toutes les parties prenantes concernées, y compris l'encadrement, les employés, les fournisseurs et leurs sous-traitants ?</p>	<p>La politique relative à l'âge minimum devrait être publique, accessible à tout le monde et communiquée à toutes les parties prenantes internes ou externes concernées, y compris les fournisseurs et sous-traitants ; elle devrait figurer dans toutes les procédures opérationnelles standard et indicateurs de performance-clés des ressources humaines. Cette politique devrait aussi être disponible en plusieurs langues et compréhensible par les travailleurs de faible qualification ou illettrés.</p>

Diligence raisonnable relative à l'âge minimum :  
**indicateurs d'évaluation**

## Mesures opérationnelles

### Indicateur principal 10

Existe-t-il une procédure pour identifier et évaluer les risques et conséquences liés à la politique d'âge minimum d'admission à l'emploi, dans les activités et la chaîne de valeur de l'entreprise ?

Comprendre la situation spécifique de la zone, du pays ou de la région où l'entreprise opère. Faire attention aux « signaux d'alerte », par exemple :

- l'âge de la scolarité obligatoire ne correspond pas à l'âge légal d'admission au travail ;
- les risques ou l'incidence élevés de cas d'enfant au travail dans la zone, le pays ou la région ;
- le taux élevé de migration de main-d'œuvre ;
- les faibles possibilités d'éducation, la qualité médiocre de l'enseignement, le faible taux de scolarisation et de fin d'études ;
- la pauvreté et la prédominance de l'économie informelle ;
- la faiblesse du système judiciaire, des politiques et des institutions.

Des audits de la chaîne d'approvisionnement peuvent aussi constituer un point de départ pour identifier et évaluer les risques potentiels de travail des enfants :

- procédures de recrutement des fournisseurs insuffisamment précisées dans les pays considérés à hauts risques ;
- niveau de maturité des fournisseurs à l'égard de la légalité ;
- changement de direction de l'usine ou du site.

La diligence raisonnable doit inclure des dispositions pour :

- communiquer les normes de l'entreprise en matière de travail des enfants à tous ceux avec lesquels elle entretient des relations d'affaires ;
- faire figurer chaque fois dans les accords contractuels, les normes de l'entreprise en matière de travail des enfants dans les clauses concernant les droits humains ;
- filtrer les relations d'affaires, en utilisant par exemple des questionnaires de présélection évaluant les performances en matière de droits de l'enfant ;
- surveiller et contrôler la conformité des fournisseurs avec les normes relatives aux droits de l'enfant et mener des contrôles de terrain dans leurs locaux ;
- assurer une formation ou toute autre activité de soutien et de renforcement des capacités pour le personnel.

INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES		
	10a Existe-t-il une procédure pour vérifier l'âge des jeunes demandeurs d'emploi préalablement à un recrutement, en exigeant par exemple un certificat de naissance ou tout autre papier officiel ?	<p>Établir une procédure de vérification de l'âge adaptée aux enfants. Dans les cas où les demandeurs d'emploi ne peuvent produire d'identification formalisée ou lorsque la pratique des faux papiers est courante, établir des procédures alternatives qui soient fiables et compatibles avec les droits de l'enfant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organiser une visite médicale de pré- embauche, en veillant à toujours respecter les droits de l'enfant à la dignité et à la vie privée ;</li> <li>- croiser les documents écrits et les attestations pour détecter les faux papiers;</li> <li>- faire passer un entretien aux employés et demandeurs d'emploi qui semblent plus jeunes que l'âge minimum ;</li> <li>- obtenir des certificats de scolarisation.</li> </ul> <p>Développer un mécanisme pour les employés déjà embauchés et en faire un élément permanent de la procédure d'embauche des nouveaux employés. S'assurer qu'une procédure de la même efficacité est mise en place tout au long de la chaîne de valeur.</p>
	10b L'entreprise a-t-elle mis en place une procédure interne pour s'assurer que ses prix d'achat sont convenables, ses paiements de factures rapides et son planning réaliste ?	Créer des conditions qui permettent à tous les partenaires de la chaîne de valeur de se conformer à la fois aux droits de l'enfant et aux exigences de l'entreprise. Examiner les procédures internes de manière à éviter les exigences qui conduiraient les fournisseurs et sous-traitants à violer le droit du travail et les droits de l'enfant. Ce genre d'exigence comprend les paiements incomplets ou différés, les commandes de dernière minute ou les échéances trop courtes résultant d'un défaut de prévision de la demande.
	10c Existe-t-il des programmes de formation destinés à l'encadrement qui cherchent à promouvoir une approche commune du travail des enfants tout au long de la chaîne de valeur ?	Organiser, pour les dirigeants, une formation sur les bonnes pratiques pour prévenir et traiter le travail des enfants tout au long de la chaîne de valeur, y compris dans les achats, la sélection des fournisseurs et les passations de marché.
	10d Existe-t-il des programmes de formation relatifs aux risques de travail des enfants destinés au personnel en charge des achats ?	Organiser, pour le personnel en charge des achats, une formation traitant des bonnes pratiques permettant de reconnaître et prévenir le travail des enfants et d'apprendre à repérer les signaux d'alerte relatifs à l'éventualité ou au recours au travail des enfants, dans le secteur d'activité ou la zone géographique.

**Indicateur principal 11**

L'entreprise a-t-elle mis en place une procédure de contrôle, de suivi et de gestion en cas de découverte d'enfants travaillant sous le seuil minimum d'admission ?

Assurer un suivi et une analyse en continu des remontées d'information sur les enfants employés en violation de l'âge minimum requis ; l'entreprise peut le faire seule ou en partenariat avec d'autres acteurs. Cette information permettra de connaître la situation, les évolutions et l'impact des mesures prises par l'entreprise sur le sujet.

Chercher à soustraire les enfants au travail – immédiatement s'ils courent un danger – tout en proposant des alternatives qui éviteront qu'ils soient poussés vers des solutions de remplacement comme l'exploitation sexuelle ou le trafic. Avant de renvoyer un employé trop jeune, s'assurer de l'existence d'un programme de compensation, comme :

- un soutien pour l'accès à l'éducation, une scolarisation de transition ou une formation professionnelle ;
- le remplacement de l'enfant par un adulte de sa famille afin de compenser la perte de revenu.

Garder à l'esprit que chaque incident requiert une approche sur mesure en fonction de l'âge de l'enfant, des conditions de travail, de la situation à la maison et de son niveau d'éducation, ainsi que des possibilités de scolarisation. Pour trouver les meilleures solutions, les entreprises peuvent collaborer avec les parents et les tuteurs, les écoles, les ONG locales, les organisations de droits de l'enfant et les agences gouvernementales.

**Indicateur principal 12**

L'entreprise a-t-elle mis en place des procédures claires pour identifier et traiter les pires formes de travail de l'enfant, comme les travaux dangereux, le trafic, l'exploitation sexuelle, la servitude pour dettes et le travail forcé ?

Établir des procédures et des pratiques pour prévenir, identifier et enquêter sur les mauvais traitements présumés, l'intimidation, le harcèlement, le trafic, l'exploitation sexuelle et l'exploitation au travail subis par un enfant. Si des violations des droits de l'enfant sont constatées, mettre en place une assistance immédiate et signaler le cas aux autorités locales en charge de la protection des droits de l'enfant ou sinon à une ONG locale.

**Indicateur principal 13**

L'entreprise a-t-elle fait le nécessaire pour comprendre en quoi consiste un salaire permettant un niveau de vie convenable dans le(s) pays où elle opère ?

Identifier et envisager les mesures à prendre pour fixer un salaire de subsistance – qui permette aux familles de survivre sans recourir au travail des enfants – dans chaque pays où l'entreprise opère. Être conscient que, dans beaucoup de pays, le salaire minimum légal est inférieur au salaire de subsistance.

**SOUTIEN****Indicateur principal 14**

L'entreprise prend-elle des mesures spécifiques pour soutenir la communauté élargie, son secteur d'activité et les efforts nationaux et internationaux dans l'éradication du travail des enfants ?

Dans le cadre de la lutte pour l'élimination du travail des enfants, être proactif pour éradiquer la pauvreté dans les communautés où l'entreprise opère. Sans une approche multi-partenaires, les efforts pour résoudre les problèmes à la racine risquent d'être inefficaces. Par ailleurs, en plus de s'assurer que la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise est fondée sur des salaires décentes pour tous ceux qui y travaillent, soutenir les programmes de protection sociale qui aident les familles à se procurer des revenus.



INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES	<b>SOUTIEN</b> 14a L'entreprise a-t-elle participé aux débats de fond et contribué aux travaux des autorités nationales concernant le travail des enfants ?	Prendre des initiatives pour soutenir les efforts du gouvernement dans la prévention et le traitement du travail des enfants, y compris des initiatives politiques adaptées comme les plans d'action nationaux ou les procédures de réformes de la réglementation.
	<b>SOUTIEN</b> 14b L'entreprise a-t-elle noué des partenariats avec les autorités nationales et/ou les différentes parties prenantes pour soutenir les principaux efforts faits pour éliminer le travail des enfants ?	De nombreuses parties prenantes partagent la responsabilité de l'éradication du travail des enfants. Collaborer avec les autres entreprises, les fournisseurs, les associations sectorielles et les organisations d'employeurs peut contribuer à développer une approche commune au secteur d'activité et créer une culture commune favorable au changement.  Les objectifs et actions du partenariat devraient être étroitement liés au cœur de métier de l'entreprise et répondre aux problèmes posés par ses activités.
	<b>SOUTIEN</b> 14c L'entreprise utilise-t-elle son programme de responsabilité sociale comme un moyen de traiter les causes profondes du travail des enfants ?	Le soutien de la communauté, qu'il soit formalisé ou pas, est une aide indispensable aux entreprises pour éliminer le travail des enfants. Utiliser les critères et conseils relatifs au Principe 10 « Relations avec le gouvernement et la communauté » afin de déterminer comment l'entreprise peut, lorsqu'elle traite les causes fondamentales du travail des enfants, générer un impact positif maximum sur les enfants au sein de la communauté, en ligne avec ses activités de base et ses stratégies.

	Mécanismes de réparation concernant l'âge minimum : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b> <sup>5</sup>
INDICATEUR PRINCIPAL	<b>Indicateur principal 15</b> L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter sur et répondre aux violations relatives à l'emploi d'enfants sous le seuil d'admission minimum à l'emploi ?	S'assurer de la mise en place d'un mécanisme de réclamation non judiciaire qui soit accessible aux enfants et à tous ceux qui peuvent déposer en leur nom. Communiquer envers les employés, fournisseurs, prestataires de services et autres parties prenantes sur l'existence de ce mécanisme et les canaux de signalement disponibles ainsi que la manière de reconnaître les risques et l'existence de travail des enfants.  Les membres de la communauté, l'équipe en charge des achats qui rencontre les fournisseurs sur le terrain, les auditeurs, les syndicats, les ONG locales et les pouvoirs publics devraient tous être informés. Les numéros d'urgence téléphoniques ou les services en ligne peuvent aussi se révéler efficaces.
INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES	15a L'entreprise collabore-t-elle avec les gouvernements locaux et les services officiels (police, inspecteurs du travail, travailleurs sociaux) pour traiter les problèmes, y compris le signalement des incidents ?	L'approche multi-partenaire est fondamentale dans la prévention et l'élimination du travail des enfants. L'entreprise peut se montrer proactive en coopérant avec les autorités locales. Dans certains cas elle peut même jouer un rôle moteur en faisant la preuve qu'elle respecte les normes les plus exigeantes concernant les droits de l'enfant.

<sup>5</sup> Adapté de : Child Labour Platform, 'Report 2010–2011: Business practices and lessons learned on addressing child labour', p. 63; PDF disponible sur <http://business-humanrights.org/en/pdf-child-labour-platform-report-2010-11-business-practices-and-lessons-learned-on-addressing-child-labour>

### **Principe 3. Proposer un travail décent à tout jeune travailleur, parent ou tuteur**

Les indicateurs du Principe 3 concernent les normes relatives au travail des jeunes et les initiatives de l'entreprise pour concevoir un lieu de travail adapté aux jeunes travailleurs ; ils couvrent trois domaines : (1) politique ; (2) diligence raisonnable ; (3) réparation. Des tableaux d'indicateurs comprenant des recommandations d'actions sont fournis pour chacun de ces domaines.

#### **Normes relatives au travail des jeunes**

Le rôle de l'entreprise est important s'agissant de promouvoir un travail décent pour les jeunes et de respecter et soutenir leurs droits en tant que travailleurs. Les jeunes travailleurs sont particulièrement vulnérables à la violence, à l'exploitation et aux mauvais traitements. Leur maturité et leur expérience sont encore en construction et par conséquent ils ne connaissent pas, ou mal, leurs droits et se trouvent dans l'incapacité de s'opposer aux mauvais traitements. Les politiques et procédures de l'entreprise devraient tenir compte de la protection dont ils ont besoin et leur procurer un environnement de travail qui respecte leurs droits sans discrimination. Les jeunes travailleurs migrants sont particulièrement exposés aux clauses de travail abusives et au trafic parce qu'ils sont loin de l'environnement protecteur de leur communauté et, pour certains, de leur pays. De plus, quand ils ne sont pas accompagnés, ils sont aussi coupés de l'environnement protecteur de leur famille.

Réussir en douceur la transition entre l'école et le travail représente pour les jeunes une étape importante de la vie et pour la société un gage de prospérité et de stabilité. La formation en entreprise et les programmes d'apprentissage peuvent donner aux jeunes gens la possibilité de gagner leur vie et de progresser vers une promotion.

	Politique envers les jeunes travailleurs : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 16</b> L'entreprise a-t-elle défini une approche pour offrir des conditions de travail décentes aux jeunes travailleurs et aux étudiants qui travaillent ?	Établir des lignes directrices en interne pour protéger les jeunes travailleurs et les étudiants qui travaillent. Identifier les situations à risques pour les jeunes travailleurs, comme : <ul style="list-style-type: none"> <li>– soulever de lourdes charges et utiliser des machines complexes conçues pour les adultes ;</li> <li>– être soumis à des situations très stressantes ou des tâches psychologiquement éprouvantes ;</li> <li>– être en contact direct avec les dangers ambiants comme ceux provoqués par les produits toxiques.</li> </ul> <p>Les jeunes travailleurs sont plus vulnérables que les adultes aux blessures et aux maladies provoquées par le travail, il convient donc d'évaluer leurs conditions de travail et leur environnement pour faire en sorte que ceci soit pris en considération dans l'affectation des tâches et des emplacements.</p>
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	16a L'entreprise a-t-elle défini et cerné les droits fondamentaux des jeunes travailleurs ? <sup>6</sup>	S'assurer que les jeunes travailleurs comprennent leurs droits et que ceux-ci sont respectés sur le lieu de travail. Les jeunes travailleurs peuvent jouir de leurs droits au même titre que les adultes en matière de : <ul style="list-style-type: none"> <li>– contrats, salaires justes, santé et sécurité au travail, avantages, et paiement égal à travail équivalent ;</li> <li>– représentation lors des négociations contractuelles ;</li> <li>– affiliation au syndicat de leur choix.</li> </ul>
	16b L'entreprise a-t-elle identifié les travaux interdits parce qu'ils sont dangereux, par ex. pour la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, et ceci en se conformant aux exigences les plus fortes de la loi nationale ou des normes internationales ?	Identifier clairement les travaux interdits aux jeunes de moins de 18 ans. Chaque pays doit donner une définition de ce qui est considéré comme un travail « dangereux », en conformité avec les Conventions 138 et 182 de l'OIT. Les normes de nombreux pays, quand elles existent, sont cependant inférieures aux normes internationales. Dans ce cas, l'entreprise devrait utiliser les normes internationales les plus exigeantes et créer des principes directeurs internes pour protéger les jeunes travailleurs.
	16c L'entreprise spécifie-t-elle clairement sa tolérance zéro en matière de mauvais traitements et d'exploitation des jeunes travailleurs et a-t-elle mis en place des mesures pour les protéger de la discrimination, de la violence et des mauvais traitements ?	Intégrer une clause de tolérance zéro dans toutes les politiques de l'entreprise concernées, y compris celles relatives aux locaux et bâtiments, à la chaîne de valeur et aux réseaux de communication.
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>SOUTIEN</b> <b>Indicateur principal 17</b> L'entreprise cherche-t-elle à offrir des opportunités d'emploi aux jeunes gens ?	Envisager de recruter des travailleurs ayant atteint l'âge minimum, particulièrement dans les zones présentant un fort niveau de chômage des jeunes. Ce genre de politique permet de traiter les problèmes de perte d'autonomie et de manque d'opportunités d'une jeunesse désœuvrée.

6 Des dispositions concernant les points suivants doivent être envisagées : rétention des papiers ; heures supplémentaires ; niveaux des salaires ; liberté d'association et de négociation collective ; représentation syndicale ; embauche, affectation de poste, rémunération, avancement, formation, décisions disciplinaires et licenciement ; bénéfices de l'entreprise, vacances, logement, soins de santé et transports ; et non-discrimination.

	Diligence raisonnable pour les jeunes travailleurs : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Actions</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 18</b> L'entreprise a-t-elle mis en place des procédures claires de manière à prévenir, identifier et traiter toute violation présumée des droits d'un jeune travailleur ?	Tenir un registre de tous les employés de moins de 18 ans et en assurer le suivi. Vérifier périodiquement, pour analyse et rapport, que les jeunes travailleurs sont tenus à l'écart des travaux dangereux ; que leur bien-être, leur santé et leur sécurité sont assurés, en particulier leur exposition au stress et à l'effort ; et que leur charge de travail est réajustée en conséquence.
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	18a L'entreprise a-t-elle établi un registre tenu à jour de tous les employés de moins de 18 ans et des tâches qui leur ont été allouées ?	Tenir un registre de tous les employés de moins de 18 ans et de leurs tâches. Cela permettra d'identifier les jeunes travailleurs porteurs de droits et de réduire la pratique d'embauche des jeunes sous l'âge légal minimum. Le registre doit aussi inclure des preuves relatives à l'âge (voir indications sur la manière d'établir un mécanisme de vérification de l'âge dans indicateurs supplémentaires 8a et 8b).
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	18b L'entreprise a-t-elle une liste des postes qui peuvent être confiés en toute sécurité à de jeunes travailleurs ?	Tenir à jour des listes de tâches qui peuvent être effectuées sans danger par de jeunes travailleurs.
	18c L'entreprise dispose-t-elle d'un mécanisme pour encadrer les jeunes travailleurs, comportant des instructions claires pour les aider à travailler de manière efficace et sûre ?	Établir une surveillance pour vérifier qu'on n'oblige pas les jeunes travailleurs à assurer des tâches qui excèdent leurs capacités physiques et psychologiques.
	18d L'entreprise fournit-elle aux jeunes travailleurs une formation relative à leurs droits ?	Les jeunes travailleurs devraient bénéficier d'une formation à leurs droits, formulée dans un langage facile à comprendre. Évaluer l'efficacité de ce genre de formation. Les dispositions complémentaires comprennent des actions pour diffuser largement toutes les politiques relatives à l'emploi, la santé, la sécurité et les informations concernant les salaires, en particulier les fiches de paie, sous une forme et dans une langue accessible.
	18e Lorsque l'entreprise fournit un logement aux jeunes travailleurs, celui-ci est-il décent ?	Fournir un logement de qualité identique aux jeunes travailleurs et aux adultes. Ne pas établir de discrimination au détriment des jeunes travailleurs avec des logements de moindre qualité ou sans bail d'occupation. Les enfants non accompagnés ne devraient pas être logés avec les adultes et bénéficier de soins et d'une surveillance appropriée. Les jeunes employées en particulier, devraient être protégées du harcèlement, des mauvais traitements ou des agressions sexuelles du fait des résidents ou du personnel de sécurité.

<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<p><b>SOUTIEN</b>  <b>Indicateur principal 19</b>  L'entreprise soutient-elle le développement des compétences des jeunes gens à travers l'apprentissage et la formation ?</p>	<p>Envisager de soutenir les droits de l'enfant en établissant des programmes de formation professionnelle pertinents ou en y contribuant. L'entreprise peut responsabiliser la jeunesse locale en offrant des opportunités d'apprentissage et de formation professionnelle plutôt que d'embaucher de jeunes travailleurs venus d'une autre zone.</p> <p>Les programmes d'apprentissage et de formation devraient être mis en œuvre conformément aux bonnes pratiques identifiées par l'Organisation internationale du travail, dans l'objectif d'établir des programmes d'apprentissage de qualité assurant une passerelle entre la formation et un travail productif décent, par exemple des apprentissages organisés au sein des secteurs industriels par des entités tripartites (gouvernement, organisations d'employeurs et syndicats) en charge d'identifier les besoins de formation, les normes et parcours d'apprentissage ainsi que les mécanismes d'évaluation des résultats obtenus en matière d'acquisition de savoirs.</p>
-----------------------------	--	---

	Réparation pour les jeunes travailleurs: <b>indicateur d'évaluation</b>	<b>Actions</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<p><b>Indicateur principal 20</b>  L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter sur et répondre aux violations relatives aux droits des jeunes travailleurs, notamment les étudiants et les apprentis en alternance ?</p>	<p>Mettre en place un mécanisme qui permette aux jeunes travailleurs de soumettre des plaintes confidentielles, relatives à la violation de leurs droits, sous quelque forme que ce soit.</p> <p>Être sensible aux capacités évolutives du jeune travailleur à s'exprimer et se défendre lui-même. Si un jeune travailleur soumet une plainte à l'encontre d'un supérieur ou d'autres employés qui sont susceptibles d'exercer des représailles, s'assurer que chacun des protagonistes est transféré vers un autre poste, sans préjudice pour lui, jusqu'à ce que le litige soit résolu.</p>

## Des lieux de travail adaptés à la famille

Tout le monde s'accorde à reconnaître le rôle indispensable des parents et des tuteurs quand il s'agit d'élever les enfants, de les protéger et de les aider à grandir. La famille constitue le socle du développement à la fois physique et émotionnel et la Convention internationale des Droits de l'Enfant (CIDE) la reconnaît comme l'unité de base fondamentale et le lieu idéal quand il s'agit de la croissance et du bien-être des enfants.

Lorsqu'elles élaborent des politiques d'aide aux familles, les entreprises devraient éviter toute discrimination fondée sur la composition de la famille. Toutes les familles – quels que soient le statut marital ou l'orientation sexuelle des parents, que les enfants soient des enfants biologiques ou adoptés, qu'il y ait deux parents ou seulement un, ou qu'un tuteur ait été chargé de la responsabilité des enfants – doivent être soutenues également de façon à les mettre en situation de s'occuper de leurs enfants. Le congé parental, les politiques en faveur de l'allaitement ou de la flexibilité du travail peuvent permettre aux parents et aux tuteurs d'aider les enfants pendant la période cruciale de la petite enfance, quand les interactions avec la famille influencent profondément le développement et la croissance. La protection des mères, comme le congé maternité rémunéré ou l'accès aux soins médicaux, est une composante vitale de la protection de la santé et du bien-être des enfants.

Outre le soutien affectif, la famille est pour l'enfant la première source de soutien matériel. Les entreprises peuvent aider les familles en comprenant en quoi consiste un salaire permettant un niveau de vie convenable dans les pays où elles opèrent et en garantissant des contrats d'embauche équitables et des conditions de travail décentes.

	Politique relative aux lieux de travail adaptés à la famille : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Actions</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 21</b> L'entreprise a-t-elle mis en place des politiques qui s'adaptent aux familles avec enfants, interdisent de les discriminer et garantissent un niveau de vie suffisant aux travailleurs ayant des responsabilités familiales ?	Concevoir des politiques qui définissent le droit des employés à des conditions de travail décentes, en y incluant sans s'y limiter, les indemnités légales de maladie, le paiement des heures supplémentaires, les cotisations sociales, le salaire minimum, le congé parental, les horaires flexibles, les politiques de santé maternelle et infantile, les dispositions spécifiques pour les travailleurs migrants et les dispositifs pour la garde des enfants.
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	21a La politique de l'entreprise prévoit-elle le paiement des indemnités légales de maladie, des heures supplémentaires et des cotisations sociales pour tous ses employés ?	S'assurer que la politique de l'entreprise prévoit le paiement des indemnités légales de maladie, des heures supplémentaires et des cotisations sociales
	21b La politique de l'entreprise prévoit-elle des mesures de protection de la santé maternelle sur le lieu de travail ?	Créer des principes directeurs internes relatifs à la protection des femmes enceintes sur le lieu de travail. Assurer une formation, des équipements de protection et des visites médicales régulières à toutes les employées qui manipulent des produits chimiques ou autres substances potentiellement dangereuses lors de la grossesse.  Se conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables, particulièrement en ce qui concerne les produits chimiques et autres substances dangereuses, sans oublier les instructions concernant les conduites à tenir en cas d'accident. Toutes les consignes de sécurité doivent être rédigées et illustrées de manière à être comprises par les employés, communiquées et affichées.  Les femmes enceintes doivent être soustraites à tout environnement professionnel susceptible de nuire à leur santé et réaffectées dans des lieux plus sains pendant la durée de la grossesse et de l'allaitement.

INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES	<p><b>SOUTIEN</b> 21c Au-delà des obligations juridiques applicables, l'entreprise prévoit-elle un congé parental pour ses employé(e)s, en cas de naissance, d'adoption ou d'enfants à charge ?</p>	<p>Se conformer aux dispositions de la Convention N°183 de l'OIT relatives à la protection maternelle, qui prévoient un minimum international de 14 semaines de congé maternel payé, dont 6 semaines obligatoires après la naissance ; et envisager d'accorder les 18 semaines prévues.</p> <p>Proscrire toute discrimination envers les femmes enceintes et les mères. Interdire tout test de grossesse ou demande d'attestation de stérilisation pour les femmes en âge de procréer qui sont candidates à un emploi. Interdire tout renvoi pour cause de grossesse ou de maternité, y compris pendant le congé maternel.</p> <p>Envisager d'accorder un congé paternel pour aider les pères à s'occuper de leur nouveau-né et les jeunes mères à faire face aux nombreuses exigences physiques et affectives liées à la naissance et à la parentalité.<sup>7</sup></p>
	<p><b>SOUTIEN</b> 21d La politique de l'entreprise prévoit-elle l'application des horaires variables aux travailleurs avec enfants ou à ceux qui ont charge de famille ?</p>	<p>Mettre en œuvre des politiques qui permettent aux employés de concilier leurs obligations familiales et professionnelles à chaque étape de la vie. Cela recouvre les horaires variables, les systèmes de garde pour enfants et personnes âgées, les congés pour maternité et maladie des enfants.</p> <p>Les hommes comme les femmes devraient pouvoir bénéficier des politiques de congés parentaux sans la moindre crainte de représailles ou de discrimination.</p>
	<p><b>SOUTIEN</b> 21e La politique de l'entreprise prévoit-elle d'autres dispositions en faveur des parents ou des tuteurs, comme l'aide en cas d'enfant handicapé, les politiques de santé familiale, les autorisations de travail à domicile, les services de transport domicile-travail ainsi qu'un régime particulier pour les travailleurs migrants ?</p>	<p>Prendre en compte les besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, y compris le soin et l'aide aux enfants à la maison ou aux enfants de travailleurs migrants. Cela peut se faire en proposant aux travailleurs des logements familiaux leur permettant de préserver leur cellule familiale, en leur laissant du temps pour rendre visite à leur famille, ou en permettant la visite des familles sur le site de l'entreprise.</p>

7 Brochure OIT : Protect the future. Maternity, paternity and work.  
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms\_106262.pdf

	Diligence raisonnable des lieux de travail adaptés à la famille : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 22</b> L'entreprise offre-t-elle des conditions d'emploi qui s'adaptent aux familles avec enfants, interdisent de les discriminer et leur garantissent un niveau de vie suffisant ?	Garantir le respect des normes fondamentales du travail et des droits humains dans les activités de l'entreprise mais aussi tout au long de la chaîne de valeur.
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	22a L'entreprise a-t-elle fait le nécessaire pour comprendre en quoi consiste un salaire permettant un niveau de vie convenable dans le pays où elle opère ?	Dans les pays où l'entreprise opère, fixer après enquête un salaire permettant de vivre et assurer des conditions de travail décentes aux employés, y compris ceux de la chaîne d'approvisionnement.  S'assurer que tous les employés perçoivent un salaire décent et ont accès à la protection sociale et à l'assurance maladie. Les postes qui doivent être pris en compte dans la fixation d'un salaire décent comprennent normalement le coût du logement, des transports, de la nourriture, de l'énergie, de l'école, les soins de santé et la garde des enfants.
	22b Lorsqu'elle accorde des avantages à des employés ayant des enfants à charge, l'entreprise le fait-elle sans pratiquer de discrimination du fait du statut légal de l'enfant à charge ?	Les avantages accordés aux familles nucléaires et biologiques devraient être étendus aux familles monoparentales ou de compositions différentes, quel que soit le statut marital ou l'orientation sexuelle des parents ou le statut légal de l'enfant à charge (adopté, en garde, beau-fils ou belle-fille ou enfant issu d'une relation antérieure).
	<b>SOUTIEN</b> 22c Dans les endroits où les services de garde d'enfants sont inexistant, trop chers ou médiocres l'entreprise propose-t-elle ou soutient-elle de tels services ?	Fournir aux parents qui travaillent des services de garde d'enfants adaptés qui seront considérés comme un investissement dans la main d'œuvre. Les travailleurs se consacrent mieux à leurs tâches lorsqu'ils savent que leurs enfants sont en sécurité tandis que les crèches d'entreprise peuvent encourager les travailleuses qualifiées à rester dans l'entreprise. Si l'entreprise établit un système de garde d'enfants dans ses locaux il faut qu'elle s'adapte aux dernières normes et aux directives de qualité. Certaines entreprises ont appliqué des solutions innovantes pour leurs services de garde sur place comme la fourniture de crèches mobiles sur les sites de construction.  Une autre solution consiste à subventionner les frais de garde et à aider les salariés à trouver un mode de garde approprié via un service de renseignement et d'orientation.



## Principe 4. Assurer la protection et la sécurité des enfants dans l'ensemble des activités et des établissements de l'entreprise

Les indicateurs du Principe 4 concernent les normes relatives à la protection de l'enfant et couvrent trois domaines : (1) politique ; (2) diligence raisonnable ; (3) réparation. Des tableaux d'indicateurs comprenant des recommandations d'actions sont fournis pour chacun de ces domaines.

### Protection de l'enfant

Les locaux et ressources de l'entreprise peuvent être détournés de leur fonction pour faciliter la maltraitance et l'exploitation de bien des manières – généralement sans que l'entreprise en soit informée et en contravention avec ses valeurs, son image et les règlements internes qu'elle affiche. Les employés peuvent utiliser des équipements, ordinateurs ou téléphones, pour télécharger des images d'abus sexuel, ou profiter des fonds de l'entreprise, par exemple lors d'un voyage d'affaires, pour se rendre coupables d'exploitation sexuelle. Le comportement des employés agissant pour le compte de l'entreprise et dans ses locaux ou dans les logements qu'elle subventionne présente des risques supplémentaires. Les sites industriels isolés, qui utilisent une nombreuse main d'œuvre de passage, sont propices à l'exploitation des enfants, par exemple la prostitution ou l'implication dans d'autres activités illicites.

	Politique relative à la protection des enfants : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 23</b> L'entreprise a-t-elle une politique de tolérance zéro relative à la violence, à l'exploitation et aux mauvais traitements d'enfants, y compris mais pas exclusivement l'exploitation sexuelle ?	Envisager une politique de protection de l'enfant ou un code de conduite qui affirme la tolérance zéro pour tout type de violence, d'exploitation et de mauvais traitements d'enfants. Intégrer la clause de tolérance zéro à toutes les autres politiques concernées de l'entreprise.  Cette mesure est particulièrement adaptée à toute entreprise qui fournit des services aux enfants, a des contacts directs avec eux, ou si elle est implantée dans un environnement avec une présence significative ou un risque potentiel d'exploitation d'enfants.
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	23a La politique de l'entreprise interdit-elle l'utilisation de tout locaux, ressources, notes de frais et connexions internet en vue d'exploitation et de maltraitance d'enfant ?	Veiller à mettre en application les interdictions concernant l'utilisation détournée des locaux, des données ou des matériels informatiques à des fins d'exploitation sexuelle. La plupart des entreprises ont pris des mesures, comme le blocage d'internet et interdisent l'utilisation des matériels permettant de télécharger des images d'abus sexuels, de faciliter les relations sexuelles tarifées ou d'accéder aux forums de discussion en ligne réservés aux enfants.  Les politiques de l'entreprise devraient interdire tout recours aux notes de frais pour toute activité impliquant des abus sexuels ou l'exploitation des enfants. Ce qui comprend l'interdiction faite aux employés d'utiliser leurs notes de frais, indemnités journalières ou cartes de crédit pour payer l'exploitation sexuelle d'enfants ou accéder à des images à caractère pédopornographique.

INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES	23b La politique précise-t-elle les responsabilités particulières de tous les employés qui sont en contact direct avec les enfants dans le cadre de leur travail ?	Contrôler et cartographier toutes les situations dans lesquelles le personnel pourrait se trouver en contact direct avec les enfants. Établir des procédures claires pour toutes les activités ou contacts avec des enfants ou des jeunes gens. Préciser que les enfants doivent toujours être surveillés de manière adéquate, qu'ils doivent être consultés et respectés et traités équitablement et sans discrimination.
	23c La politique fait-elle l'objet d'une communication à tous les employés et, le cas échéant, à l'extérieur de l'entreprise ?	Définir et communiquer les attentes envers les employés, fournisseurs, sous-traitants et autres partenaires commerciaux, à savoir l'interdiction de tout type de violence, d'exploitation ou de maltraitance des enfants, y compris mais pas uniquement l'exploitation sexuelle ; présenter les procédures correctives en cas de violation de cette politique.

	Diligence raisonnable relative à la protection de l'enfant : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
INDICATEUR PRINCIPAL	<b>Indicateur principal 24</b> Existe-t-il une procédure pour identifier, évaluer et surveiller les risques et les impacts du non-respect de la politique de tolérance zéro relative à la violence, l'exploitation et les mauvais traitements d'enfants ?	S'assurer que les procédures auxquelles on peut avoir recours sont en place si un abus ou une violation sont signalés. Lorsqu'une violation des droits de l'enfant est signalée, prendre les mesures nécessaires pour contacter les autorités compétentes afin d'enquêter sur l'allégation et assurer une prise en charge appropriée de la victime. L'entreprise devrait prêter son concours à toute enquête des autorités concernant des soupçons d'abus ou d'exploitation concernant un employé de l'entreprise, des locaux ou des équipements, particulièrement quand ces activités impliquent des enfants – une manière d'envoyer aux employés et aux clients un message de tolérance zéro très clair.
	<b>Indicateur principal 25</b> L'entreprise organise-t-elle une formation pour tous les dirigeants et employés sur sa politique de tolérance zéro relative à la violence, l'exploitation et les mauvais traitements d'enfants ?	Organiser une formation pour le personnel en s'assurant qu'ils sont conscients de leurs responsabilités en matière de protection de l'enfant et qu'ils adoptent une attitude correcte et conforme au respect de la légalité.

Réparation relative à la protection des enfants : <b>indicateur d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>Indicateur principal 26</b> L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter sur et répondre aux plaintes relatives à l'exploitation et à l'abus d'enfant dans le cadre de ses activités ?	<p>S'assurer qu'un mécanisme de réclamation est en place et que les enfants peuvent y accéder comme ceux – membres de la communauté, ONG locales et agents de l'état – qui sont susceptibles de déposer pour violation des droits de l'enfant en leur nom.</p> <p>Si un enfant signale quelque chose à un membre du personnel, celui-ci doit lui montrer qu'il le ou la prend au sérieux. Confidentialité, sécurité, rapidité doivent caractériser les réponses faites à l'enfant. Ceux-ci devraient être interrogés par des professionnels spécialement formés et toute enquête être conduite par une autorité compétente extérieure à l'entreprise.</p> <p>Ne pas oublier d'informer les employés, les clients, les fournisseurs, les prestataires de services et les autres parties prenantes de l'existence de canaux pour signaler les cas. Les numéros d'urgence téléphoniques ou les services en ligne peuvent se révéler efficaces.</p>

INDICATEUR PRINCIPAL

## Principe 5. Garantir la sécurité des produits et services et, à travers eux, s'efforcer de promouvoir les droits de l'enfant

Les indicateurs du Principe 5 concernent les responsabilités de l'entreprise en matière de produits et services et couvrent trois domaines : (1) politique ; (2) diligence raisonnable ; (3) réparation. Des tableaux d'indicateurs comprenant des recommandations d'actions sont fournis pour chacun de ces domaines.

### Produits et services

Toute entreprise a la responsabilité de veiller à ce que ses produits et ses services, qu'ils soient destinés aux enfants ou que les enfants puissent y avoir accès, ne présentent aucun danger et ne leur causent aucun préjudice psychologique, moral ou physique.

Les préoccupations en matière de sécurité commencent dès le développement et les tests. L'entreprise doit s'assurer que la conception des produits et services destinés aux enfants se conforme aux normes de sécurité nationales, et en l'absence d'un cadre de référence national pertinent, aux normes internationales et/ou aux normes du secteur d'activité concerné.

Les produits et services qui ne sont pas destinés aux enfants mais qui présentent cependant des dangers pour eux, doivent également répondre aux préoccupations concernant leur sécurité. Les entreprises peuvent adopter des méthodes de réduction des risques qui ont fait leurs preuves, comme l'exigence d'emballages à l'épreuve des enfants et les avertissements figurant sur les emballages des médicaments et des produits toxiques.

Certains produits et services peuvent aussi être détournés à des fins d'exploitation des enfants. L'accès à internet, les agences de voyages et les hôtels peuvent faciliter par exemple l'exploitation sexuelle et les mauvais traitements. Toutes les entreprises doivent examiner l'éventualité que les produits, services et matériels qu'elles mettent à la disposition de leurs employés et de leurs clients facilitent voire encouragent l'exploitation sexuelle et les mauvais traitements des enfants.

	Politique des produits et services : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 27</b> L'entreprise a-t-elle mis en place des politiques qui définissent comment assurer la sécurité des enfants quand ils utilisent ses produits ou y sont exposés, y compris, si c'est le cas, lors des recherches et des essais ?	Établir des politiques adaptées et des normes qui fassent référence aux lois nationales et aux normes applicables. De nombreux pays ont des normes spécifiques, et souvent obligatoires, pour une gamme de produits et de services à destination des enfants – comme les jouets, le mobilier, les vêtements, les équipements pour terrains de jeux ou les équipements de sécurité, comme les casques. Ces normes concernent les niveaux acceptables de substances dangereuses et les problèmes de protection et de sécurité.  Pour les entreprises qui conduisent des recherches et font des essais impliquant les enfants, les politiques devraient exiger la conformité avec les règles éthiques nationales et internationales et les lignes directrices scientifiques applicables.

**INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES**

27a La politique de l'entreprise prévoit-elle des limites d'âge pour l'utilisation des produits, et un âge minimum pour l'utilisation sous la supervision d'un adulte ?

Définir les limites d'âge pour l'utilisation d'un produit et un âge minimum pour l'utilisation sous la supervision d'un adulte en conformité avec les lois nationales pertinentes ou, si elles n'existent pas, avec les normes internationales ou celles du secteur d'activité.

27b La politique de l'entreprise se conforme-t-elle aux lois nationales, ou en l'absence d'un cadre légal adéquat, aux normes internationales et/ou aux normes du secteur d'activité en matière de sécurité et de qualité ?

Lorsqu'il n'existe aucune loi nationale, se conformer aux normes internationales pertinentes. Les organismes de normalisation nationaux et internationaux, comme de nombreuses associations industrielles et commerciales, ont développé des normes de sécurité qui tiennent compte des exigences particulières en matière de protection de la santé et du bien-être des enfants. Des forums rassemblant les parties prenantes ou des organisations de la société civile peuvent aussi fournir des informations décisives sur les risques potentiels encourus par les enfants.

Diligence raisonnable en matière de produits et services :  
**indicateurs d'évaluation**

**Mesures opérationnelles**

**INDICATEUR PRINCIPAL**

**Indicateur principal 28**  
L'entreprise vérifie-t-elle que les droits de l'enfant sont respectés à tous les stades de la recherche, y compris toute recherche avec ou sur des enfants ?

Toute recherche scientifique avec ou sur des enfants ne doit être conduite que si elle est nécessaire, répond à leurs besoins médicaux spécifiques et ne peut être faite sur des adultes. Consulter des professionnels tout au long du processus et s'assurer que tous les personnels concernés ont suivi une formation sur les problèmes de santé des enfants.

Le recours à un essai particulier impliquant un groupe d'enfants exige une justification scientifique claire et la communication complète des risques et des bénéfices pour les enfants, leurs parents et leurs tuteurs. L'entreprise doit garantir un risque minimal pour l'enfant et un maximum de bénéfices grâce aux informations qui seront recueillies. Un consentement libre et éclairé est demandé au tuteur légal comme à l'enfant, à condition que son âge et sa maturité soient suffisants pour le faire.

INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES	28a L'entreprise suit-elle les principes directeurs éthiques et scientifiques, nationaux et internationaux quand elle procède à des recherches ?	Conduire les recherches impliquant des enfants en se conformant aux principes éthiques et scientifiques, nationaux et internationaux concernant la recherche.
	28b L'entreprise offre-t-elle la garantie d'un consentement libre et éclairé de la part du tuteur légal comme de l'enfant, à condition que celui-ci en ait l'âge et la maturité ?	<p>Les enfants et leurs parents doivent recevoir une information complète et facile à comprendre et être en mesure d'exprimer leurs propres opinions. Se souvenir que les enfants n'ont pas les mêmes capacités et modes de raisonnement lorsqu'il s'agit de comprendre et de s'exprimer.</p> <p>Le cas échéant, s'assurer que le consentement de l'enfant est approprié et complet. Son refus de participer doit être respecté, même en cas d'accord de ses parents. Pour empêcher que des parents ou tuteurs n'exploitent un enfant pour des raisons financières, il est préférable de n'offrir aucune compensation financière à la participation aux recherches autre que le remboursement des frais.</p>
INDICATEUR PRINCIPAL	<p><b>Indicateur principal 29</b></p> <p>L'entreprise a-t-elle mis en place des procédures pour évaluer et contrôler l'utilisation de ses produits et services et identifier tout danger (mental, moral, physique) relatif à la santé et la sécurité des enfants ?</p>	<p>Identifier et réduire les dangers potentiels de l'utilisation, prévue ou non, des produits et services. Les produits pour enfants devraient répondre à des normes de qualité et de sécurité plus exigeantes. Doivent être également considérées, les questions de sécurité pour les produits et services qui, sans être à destination des enfants, peuvent néanmoins présenter des dangers pour eux.</p> <p>Une fois les produits et services disponibles sur le marché, le contrôle au niveau de l'utilisateur final peut déceler tout problème de sécurité ou risque de dommages concernant les enfants. La résistance des emballages et les étiquettes de mise en garde pour les médicaments et les substances toxiques font partie des méthodes éprouvées de réduction des risques. S'il s'avère qu'un produit est largement utilisé par les enfants, l'entreprise devrait aller plus loin que la procédure habituelle et envisager de prendre des mesures pour changer le produit.</p>

INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES	29a L'entreprise évalue-t-elle l'impact de ses produits et services sur des groupes d'âge différents, de manière à s'assurer qu'ils ne causent aucun tort aux enfants ?	Envisager d'introduire la segmentation par âge dans les méthodologies d'évaluation.
	29b En cas de découverte d'un défaut ou d'un risque concernant les enfants, l'entreprise a-t-elle une procédure de réponse systématique au problème via le rappel, la modification, la réparation ou une nouvelle conception des produits ou services concernés ?	Mettre en place un système de rappel, modification ou réparation des produits présentant des risques et des défauts. S'il y a le moindre doute sérieux quant à un potentiel préjudice mental, moral ou physique subi par les enfants, l'entreprise doit immédiatement prendre des mesures.
	29c L'entreprise recourt-elle à la communication pour éduquer les parents et les tuteurs sur la manière dont les enfants peuvent utiliser correctement et en toute sécurité ses produits et services ?	Les entreprises peuvent avoir recours à des contenus informatifs ou éducatifs à destination des enfants, parents et autres responsables qui présentent l'utilisation adéquate et sûre de leurs produits et services par les enfants.  Les entreprises investissent par exemple, dans des programmes ludo-éducatifs sur internet ou ailleurs pour permettre aux utilisateurs de prendre des décisions éclairées sur le contenu et les services qu'ils utilisent et aux parents de guider leurs enfants vers une utilisation sûre, responsable et adaptée de leurs produits. On y trouvera un mode d'emploi adapté, des indications sur le contenu en fonction de l'âge, une information claire concernant le prix ou les conditions de souscriptions
INDICATEUR PRINCIPAL	<p><b>Indicateur principal 30</b> L'entreprise a-t-elle mis en place un système pour s'assurer que les étiquettes et les modes d'emploi garantissent la sécurité des enfants ?</p>	<p>S'assurer que les étiquettes et les modes d'emploi sont conformes aux normes nationales et internationales relatives à la santé des enfants, la santé et l'environnement et la sécurité. Fournir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– des modes d'emploi clairs dans les langues nationales officielles, spécifiant l'utilisation, le stockage et l'élimination du produit ;</li> <li>– une mention écrite relative aux risques potentiels sur la santé et la sécurité d'un usage impropre, ou d'un usage alternatif connu et avéré dangereux ;</li> <li>– des avertissements spécifiques figurant sur les étiquettes et dans le mode d'emploi, relatifs aux dangers d'une mauvaise utilisation par les enfants.</li> </ul>

INDICATEUR PRINCIPAL	<p><b>Indicateur principal 31</b> L'entreprise a-t-elle mis en place des procédures aux fins d'évaluer et de contrôler l'utilisation de ses produits et services de manière à s'assurer qu'ils ne sont pas détournés de leur usage pour abuser, exploiter ou autrement faire du tort aux enfants ?</p>	<p>Identifier tout risque d'utilisation possible des produits et services dans un but d'exploitation des enfants. Évaluer si les produits et services, y compris les équipements et locaux destinés aux clients, sont susceptibles de faciliter directement l'exploitation et les mauvais traitements, ou s'ils comportent des risques secondaires et indirects du fait de leur utilisation.</p> <p>Sur la base de l'évaluation de l'entreprise, prendre des mesures proactives pour lutter contre l'exploitation. Les actions peuvent inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– une mise au point ou des modifications du produit, tenant compte des facteurs de risque spécifiques ;</li> <li>– la formation du personnel et la sensibilisation accrue du personnel et des consommateurs aux conséquences juridiques, morales et physiques de l'exploitation d'enfants et aux moyens de la dénoncer ;</li> <li>– un partenariat avec les parties prenantes ou l'application de la loi pour prévenir ou traiter le détournement des produits dans un but d'exploitation des enfants ;</li> <li>– une collaboration avec les autres entreprises du secteur peut se révéler utile car elles peuvent être exposées au même type de risques.</li> </ul>
INDICATEURS SUPPLEMENTAIRES	<p>31a L'entreprise a-t-elle établi des procédures de communication claires pour préciser ses attentes sur la manière dont le produit devrait ou ne devrait pas être utilisé ?</p> <p>31b L'entreprise a-t-elle établi une procédure pour coopérer à l'application de la loi quand ses produits sont utilisés pour exploiter les enfants ?</p>	<p>Développer des termes et conditions d'utilisation ou à défaut des politiques d'utilisation acceptable expliquant clairement la position de l'entreprise quant à un détournement de ses produits et services en vue d'exploitation ou d'abus sexuels sur enfants.</p> <p>Travailler de manière proactive avec les services de répression locaux ou nationaux pour signaler tout sévices ou exploitation d'enfants.</p>
INDICATEUR PRINCIPAL	<p><b>SOUTIEN</b> <b>Indicateur principal 32</b> L'entreprise soutient-elle les droits de l'enfant à travers l'innovation, la recherche, le développement et la distribution de produits et services ?</p>	<p>En synergie avec leurs compétences de base, leurs services et leurs canaux de distribution, l'innovation peut permettre aux entreprises de trouver des voies pour impacter positivement le bien-être et le développement des enfants. Quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– création de produits et services essentiels à la survie des enfants et à leur développement ;</li> <li>– soutien à l'égalité d'accès aux produits et services ;</li> <li>– promotion de modes de vie sains.</li> </ul>



	Réparation relative aux produits et services : <b>indicateur d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 33</b> Existe-t-il un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter sur et répondre aux plaintes des consommateurs et du grand public y compris les enfants, à propos des risques encourus par les enfants, du fait des produits et services ?	<p>Informers le personnel, les clients, les fournisseurs, les prestataires de services et autres parties prenantes de l'existence de canaux pour signaler les dommages ou les risques encourus par les enfants du fait de produits et services.</p> <p>S'assurer que ce mécanisme est accessible aux enfants et à ceux – membres de la communauté, ONG locales, agents de l'État – qui peuvent signaler des incidents en leur nom. Les numéros téléphoniques d'urgence ou les services de réclamation en ligne peuvent aussi se révéler efficaces.</p>

### **Principe 6. Mener des actions de marketing et de publicité qui respectent et défendent les droits de l'enfant**

Les indicateurs du Principe 6 concernent le marketing et la publicité et couvrent trois domaines : (1) politique ; (2) diligence raisonnable ; (3) réparation. Des tableaux d'indicateurs comprenant des recommandations d'actions sont fournis pour chacun de ces domaines.

#### **Marketing et publicité**

Le marketing pour les enfants est une activité en croissance dans de nombreuses parties du monde, et qui retient de plus en plus l'attention des parents, des régulateurs, des entreprises et de la société civile. L'impact en matière de droits est d'autant plus fort que les enfants prennent de plus en plus souvent leurs décisions d'achat seuls ou influencent celles de la famille.

Les entreprises devraient s'assurer que l'ensemble de leurs outils de communication, supports de diffusion et campagnes de marketing n'aient aucun effet négatif sur les enfants. Une politique de marketing et de publicité responsable peut fournir des orientations et anticiper les pratiques néfastes et les comportements contraires à l'éthique.

Les entreprises devraient non seulement s'interdire de vendre des produits nocifs aux enfants mais également s'assurer qu'ils n'en sont pas la cible et qu'ils ne peuvent pas accéder aux publicités qui ne sont pas faites pour eux. De telles publicités, par exemple, ne devraient pas être affichées dans les endroits que les enfants fréquentent ou diffusées dans les programmes qu'ils regardent. Le marketing et la publicité à destination des enfants ne devraient pas non plus renforcer la discrimination. Lorsqu'elles évaluent leur stratégie de communication envers les enfants, les entreprises devraient aussi tenir compte de facteurs tels que leur vulnérabilité face à la manipulation ; les effets des représentations et stéréotypes irréalistes et sexualisés du corps ; les publicités qui font la promotion des conduites violentes ou à risques.

Dans ce domaine, la prise de conscience concernant les droits de l'enfant est encore incomplète et, par conséquent, les entreprises devraient chercher à appliquer les bonnes pratiques les plus récentes, envisager d'adhérer aux normes et aux codes de conduite volontaires et soutenir les efforts des gouvernements et des ONG.

Dans le cadre de leur engagement à soutenir les droits de l'enfant, et à travers les canaux de communication et de marketing existants, les entreprises peuvent accroître le niveau de sensibilisation et promouvoir les droits de l'enfant, l'estime de soi, les modes de vie sains et les valeurs de non-violence.

	Politique de marketing et de publicité : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<p><b>Indicateur principal 34</b> Concernant les enfants, l'entreprise a-t-elle mis en place une politique de marketing et de publicité globale et responsable qui interdit toute publicité qui soit nuisible et contraire à l'éthique ?</p>	<p>Avoir mis en place une politique de marketing et de publicité responsable et adopter une vision large de ce qui peut nuire à un enfant. Ce qui implique le choix délibéré de renoncer au marketing direct, susceptible de nuire à l'enfant, mentalement, moralement et physiquement.</p> <p>S'assurer que la politique tient compte des conséquences liées à la promotion de comportements risqués ou dangereux ou de contenus violents.</p> <p>Si l'entreprise opère dans une zone où la législation nationale est faible, vague ou inexistante, se montrer proactif et mettre en œuvre une stratégie marketing qui intègre les meilleures pratiques de la publicité pour les enfants. Soutenir les initiatives du gouvernement visant à créer des normes pertinentes qui protègent les droits de l'enfant.</p>
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	<p>34a La politique de l'entreprise prend-elle en compte un âge minimum avant lequel les enfants ne peuvent être ciblés par sa publicité ?</p>	<p>Les politiques concernant la publicité envers les enfants devraient examiner le calendrier, la fréquence et le type de commercialisation adopté pour chaque groupe d'âge.</p> <p>Les groupes d'âge doivent être déterminés en fonction des étapes spécifiques de l'enfance comme la petite enfance, la préadolescence et l'adolescence.</p>

	34b La politique de l'entreprise tient-elle compte des conséquences sur les enfants de l'utilisation de représentations du corps irréelles, malsaines et sexualisées ?	Se référer aux conseils existants en vue d'éviter la marchandisation et la sexualisation des enfants. <sup>8</sup> Utiliser l'affiliation aux groupes ou associations professionnelles et commerciales et l'influence de l'entreprise pour inciter à la création de principes directeurs ou d'un code de conduite pour l'ensemble de son secteur d'activité visant à interdire de telles pratiques.
	34c La politique de l'entreprise prend-elle en compte les nouveaux impacts liés à l'utilisation des media numériques ?	Actualiser régulièrement la politique de marketing et de publicité de l'entreprise de manière à rester en phase avec les évolutions rapides du paysage médiatique. Ceci permet aux entreprises de reconnaître et d'anticiper les effets négatifs des media numériques, y compris le recours aux promotions personnalisées ciblant directement les enfants.
	34d La politique de l'entreprise précise-t-elle les lieux inadaptés à la publicité ou au marketing sur le lieu de vente ?	Ne pas afficher de publicité dans les lieux et passages fréquentés ou susceptibles d'être fréquentés par les enfants dont le groupe d'âge ne correspond pas au produit. Des lieux comme les écoles, les garderies et les maternelles devraient au moins rester libres de toute publicité ciblant les enfants.  Prendre des mesures adaptées pour protéger les enfants sur tous les espaces de promotion sur internet, y compris les réseaux sociaux, les messageries instantanées, les blogs et les sites web. Veiller au placement des produits dans les magasins en installant par exemple les produits mauvais pour la santé sur les étagères hautes à l'abri du regard des enfants.
	34e La politique de l'entreprise se réfère-t-elle aux réglementations nationales ou aux codes de conduite du secteur d'activité concernant le marketing à destination des enfants, par exemple en respectant les directives relatives à l'industrie agro-alimentaire de l'Organisation mondiale de la Santé et de l'Assemblée mondiale de la Santé ?	Adopter une attitude responsable concernant le marketing, la publicité et l'étiquetage des produits alimentaires. Éviter de promouvoir auprès des enfants des aliments et boissons non alcoolisées riches en graisses saturées, acides gras trans, sucres et sel. Éviter tout particulièrement le marketing dans des lieux comme les crèches, les écoles (y compris les cantines et les distributeurs automatiques), les terrains de jeux, et les services de santé infantile, ou pendant les activités culturelles ou sportives. Se conformer à des pratiques de marketing qui respectent les objectifs formulés dans les recommandations de l'Organisation mondiale de la Santé concernant le marketing des produits alimentaires. <sup>9</sup>
INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES	<b>Indicateur principal 35</b> L'entreprise a-t-elle instauré des normes claires relatives à la protection de la vie privée et à la collecte des données personnelles sur ou en provenance des enfants ?	Mettre en place un mécanisme de vérification de l'âge pour la collecte des données personnelles. Toujours encourager les enfants à demander l'autorisation de leurs parents ou tuteurs avant de donner la moindre information à un vendeur et faire l'effort de vérifier que l'autorisation parentale a été donnée.

8 Voir par exemple le UK Bailey report: Bailey, Reg. Letting Children Be Children: Report of an independent review of the commercialisation and sexualisation of childhood, Department for Education, United Kingdom, June 2011; télécharger le PDF sur [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/175418/Bailey\\_Review.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/175418/Bailey_Review.pdf).

9 Organisation mondiale de la Santé, 'International Code of Marketing of Breast-Milk Substitutes'. OMS, Genève, 1981; pour plus d'information et téléchargement du PDF, voir [http://www.unicef.org/nutrition/index\\_24805.html](http://www.unicef.org/nutrition/index_24805.html).

	Diligence raisonnable du marketing et de la publicité : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Actions</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 36</b> Existe-t-il une procédure pour identifier, évaluer et contrôler les risques et les conséquences sur les droits de l'enfant du contenu ou des images de la publicité de l'entreprise ?	Évaluer régulièrement les conséquences du marketing de l'entreprise sur les enfants, en prenant en compte l'impact sur les différents groupes d'âge. On peut recourir aux sondages et aux réunions de groupe enfants-parents.
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	36a L'entreprise a-t-elle réfléchi à la manière d'éviter dans ses pratiques de marketing la discrimination et les stéréotypes fondés sur le genre, l'âge, la nationalité, la race, etc. ?	Vérifier que l'entreprise ne tolère ou n'encourage aucune forme de discrimination, notamment celles liées à la race, la nationalité, le genre, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle.
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 37</b> L'entreprise a-t-elle établi des principes directeurs relatifs à l'emploi des enfants dans la publicité et le marketing ?	Les entreprises devraient stipuler que lorsque des enfants figurent dans la publicité et le marketing, ils doivent en avoir l'autorisation ; que leur protection fait l'objet d'un contrôle sérieux ; que le contexte, le contenu, le décor, les costumes conviennent à leur âge ; et que les images prises dans le domaine public soit rendues non identifiables.  Ne pas engager d'enfant en qualité d'« ambassadeurs de la marque », ou pour faire du marketing de pair à pair dans l'école ou sur les réseaux sociaux. Les enfants devraient être protégés contre leur utilisation ou leur exploitation comme « techniques marketing » de promotion, à l'école ou ailleurs, et quel que soit le produit.
	<b>SOUTIEN</b> <b>Indicateur principal 38</b> L'entreprise suit-elle l'évolution des meilleures pratiques dans le domaine du marketing et de la publicité, y compris l'adhésion volontaire aux codes et normes en la matière ?	Appliquer les bonnes pratiques récentes et participer aux initiatives volontaires visant à établir des normes et des codes en marketing.
	<b>SOUTIEN</b> <b>Indicateur principal 39</b> L'entreprise soutient-elle la promotion des comportements sains et positifs auprès des enfants, via ses canaux de publicité et de communication ?	Créer et diffuser des messages et des publicités, à destination des enfants et des parents, visant à promouvoir les produits et les comportements favorables à la santé. Le ton de ces messages devrait être positif et plaider pour un comportement sain avec des arguments précis et des résultats attrayants.  Se joindre aux efforts en cours ou soutenir le gouvernement et les ONG nationales dans leurs activités visant à promouvoir les produits et les comportements sains. S'assurer que la promotion d'un mode de vie sain est mise en œuvre sur tous les marchés.

Réparation relative au marketing et à la publicité : <b>indicateur d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
--	--------------------------------

**INDICATEUR PRINCIPAL**

<p><b>Indicateur principal 40</b> L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter sur et répondre aux plaintes des consommateurs et du grand public, y compris les enfants, sur des contenus et visuels impliquant des enfants ?</p>	<p>Informez les employés, les clients, les fournisseurs, les prestataires de services et autres parties prenantes de l'existence de ce mécanisme et des différents canaux pour faire valoir leurs préoccupations.</p> <p>S'assurer que le mécanisme est accessible aux enfants comme à ceux – membres de la communauté, ONG locales et agents de l'état – qui sont susceptibles de déposer en leur nom. Les numéros d'urgence téléphoniques ou les services de réclamation en ligne peuvent aussi se révéler efficaces.</p>
--	---

## Principe 7. Respecter et défendre les droits de l'enfant en matière d'environnement et d'acquisition ou utilisation de terrains

Les indicateurs du Principe 7 concernent l'environnement et l'acquisition et l'utilisation des ressources naturelles et couvrent trois domaines : (1) politique ; (2) diligence raisonnable ; (3) réparation. Des tableaux d'indicateurs comprenant des recommandations d'actions sont fournis pour chacun de ces domaines.

### Environnement

Les enfants et les jeunes sont les parties prenantes essentielles des discussions et débats concernant la promotion d'un environnement durable. Aujourd'hui comme demain, ce sont les enfants qui seront les plus sévèrement touchés par les problématiques du changement climatique, de la raréfaction de l'eau et de l'urbanisation. L'impact du changement climatique et de la pollution (air, sol, eau, bruit) peut se révéler plus grave et plus durable sur les enfants que sur les adultes en raison de leurs caractéristiques physiques et de leur exposition. Ils sont davantage exposés aux dangers environnementaux que les adultes en raison de leur taille, de leur immaturité physique, de leur système métabolique, de leur curiosité naturelle et de leur méconnaissance des dangers qui les entourent.

La responsabilité d'une entreprise qui respecte les droits de l'enfant implique la reconnaissance du lien fondamental entre les droits de l'enfant, les problèmes environnementaux et la justice intergénérationnelle – protéger l'environnement aujourd'hui afin de le préserver pour les générations futures.

Les activités habituelles de l'entreprise et son utilisation des ressources peuvent avoir des conséquences importantes sur l'environnement et donc sur les parties prenantes de ces activités. Dans leurs politiques environnementales et leurs procédures de diligence raisonnable, les entreprises devraient tenir compte des vulnérabilités spécifiques des enfants et des risques qu'ils courent – rareté des ressources, gaspillage, pollution et toxicité.

De plus, les accidents résultant des activités de l'entreprise peuvent avoir des conséquences graves sur l'environnement et la santé des communautés. Les entreprises doivent s'assurer que les droits des enfants, de leurs familles et de leurs communautés sont traités dans les plans d'urgence et les opérations de réparation.

	Politique relative à l'environnement : <b>indicateur d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 41</b> L'entreprise a-t-elle une politique et des objectifs en matière d'environnement et d'utilisation des ressources qui tient compte de ses impacts potentiels et réels sur les enfants ?	Intégrer les considérations liées aux droits de l'enfant dans les politiques d'environnement concernées. Fixer et contrôler les normes d'émission et les niveaux de toxicité. Dans les évaluations d'impacts sur la santé et l'environnement, tenir compte des vulnérabilités propres aux enfants, concernant la rareté des ressources, la pollution et la toxicité.

	Diligence raisonnable relative à l'environnement : <b>indicateur d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 42</b> Existe-t-il une procédure pour identifier, évaluer et contrôler les risques et les impacts liés à l'environnement sur les enfants et les femmes enceintes ?	Adopter une approche qui tienne compte des enfants dans les évaluations d'impact sur l'environnement et dans la conception des sites. Dans ce cadre, envisager des options alternatives quand les sites jouxtent des écoles, des aires de jeux ou tout endroit où peuvent se rassembler des enfants. Prendre en compte les itinéraires empruntés par les enfants pour se rendre à l'école et aux activités sportives et culturelles, et envisager des itinéraires alternatifs.

	Réparation relative à l'environnement : <b>indicateur d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 43</b> L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter, et répondre aux plaintes relatives aux risques environnementaux et à leurs impacts sur les enfants et les femmes enceintes ?	<p>Informer les employés, les membres de la communauté, les prestataires de services et autres parties prenantes de l'existence d'un mécanisme de réclamation et de la disponibilité de canaux pour signaler des risques environnementaux et leurs impacts sur les enfants et les femmes enceintes.</p> <p>S'assurer que le mécanisme est accessible aux enfants comme à ceux qui sont susceptibles de déposer en leur nom, membres de la communauté, ONG locales et agents de l'État. Offrir la possibilité d'un espace dédié dans les locaux d'une ONG, un numéro d'urgence téléphonique ou des services de réclamation en ligne peut aussi se révéler efficace. Tenir compte de l'illettrisme et des langues locales.</p>

### Acquisition et utilisation des ressources naturelles

Quand une entreprise achète ou utilise des ressources naturelles, terrains, forêt, eau douce ou ressources marines, les enfants et les communautés locales peuvent en subir les conséquences. Ainsi, dans les zones rurales, l'accès à un logement décent, avec du terrain et de la forêt, peut protéger les familles de la pauvreté chronique et du dénuement. Un logement protège des éléments naturels et permet de ramasser des produits de la forêt, de faire pousser des légumes pour la nourriture et de contribuer ainsi au revenu de la famille.

L'utilisation commerciale des terrains peut affecter les équipements de la communauté à laquelle appartiennent les enfants si elle entraîne le déplacement des écoles, des centres de santé ou des aires de jeux. S'agissant de l'eau douce, une utilisation industrielle non durable en amont peut priver les communautés en aval des quantités nécessaires d'eau saine, notamment pour les besoins domestiques et agricoles. La surexploitation des ressources marines peut provoquer une disparition des moyens d'existence des communautés vivant sur la côte.

Quand elles achètent ou utilisent des ressources naturelles, les entreprises devraient éviter ou limiter les déplacements de communautés et les conséquences négatives sur leurs modes de vie. L'ouverture d'une consultation sérieuse et documentée avec les communautés potentiellement touchées peut permettre à l'entreprise d'identifier les risques et les impacts négatifs sur les enfants et de chercher des solutions en amont. Dans la mesure où les représentants de la communauté sont presque toujours des hommes adultes, de telles consultations doivent inclure les points de vue des femmes, des jeunes, des enfants.

Si un « consentement préalable, libre et informé » est spécifiquement exigé pour les projets affectant les communautés indigènes, il peut aussi constituer un objectif souhaitable pour toute communauté affectée. Les entreprises doivent également savoir que les titres de propriété et les cadastres peuvent discriminer les femmes et les enfants, et tout particulièrement les filles, dont les droits à l'héritage ne sont souvent ni enregistrés ni reconnus.

Dans les cas où un déplacement ne peut être évité, les entreprises devraient respecter les droits de l'enfant et s'assurer qu'ils sont tous pris en compte lors des opérations de relocalisation et des procédures de dédommagement, notamment les droits à l'éducation, à la protection, à la santé, à une alimentation adaptée, à un niveau de vie équitable et le droit d'être informé.

	Politique d'acquisition et d'utilisation des terrains et des ressources naturelles : <b>indicateur d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 44</b> Concernant les terrains et l'utilisation et l'acquisition de ressources naturelles, l'entreprise a-t-elle une politique qui prenne la vulnérabilité des enfants en compte et englobe jusqu'aux relocalisations des populations et aux aides compensatoires ?	Pour garantir le bien-être des enfants sur le long terme, les politiques de transfert de population de l'entreprise devraient appliquer les normes internationales et les meilleures pratiques en matière de logement, d'information et d'accès aux services de base. Exiger que les indicateurs-clés reflètent les indicateurs standard, comme ceux de l'IFC (International Finance Corporation), pour éviter ou corriger les conséquences les plus graves des déplacements de population. Sensibiliser aux conséquences sur les enfants des déplacements et des relocalisations.

	Diligence raisonnable relative à l'acquisition et l'utilisation des terrains et des ressources naturelles : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 45</b> Existe-t-il une procédure pour identifier, évaluer et contrôler les risques et les impacts sur les enfants résultant de l'acquisition ou de l'utilisation de terres ou de ressources naturelles, et de déplacements de population ?	Veiller à ce que les droits de l'enfant et des femmes soient protégés lors de l'acquisition de terres ou de ressources par l'entreprise. L'achat de terres et l'utilisation des ressources naturelles peuvent être complexes et la diligence raisonnable exige de comprendre le système des titres foncier et des régimes de propriété, en prenant garde aux règles coutumières, particulièrement celles concernant les enfants et les femmes. Appliquer les normes internationales concernant l'héritage de biens fonciers ou autres pour empêcher que les enfants, particulièrement les filles, ne perdent leurs droits à la propriété et à l'héritage. Prendre des mesures pour s'assurer que les enfants déplacés et leurs familles obtiennent un logement correct, des documents justificatifs et un accès continu aux services de base : écoles, centres de santé, eau et assainissement, transports publics. La qualité du nouveau logement et de la terre ainsi que la légalité des titres fonciers doivent être au moins équivalents aux précédents afin d'assurer un minimum de sécurité de jouissance. En cas de logement, veiller à fournir les papiers nécessaires pour que les enfants puissent se réinscrire à l'école.



45a Les procédures relatives à l'utilisation et à l'acquisition de ressources et aux relocalisations prévoient-elles des consultations avec les communautés locales, y compris les groupes indigènes, et respectent-elles les points de vue des femmes et des enfants ?

Pour mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre, entreprendre une cartographie des parties prenantes, de manière à identifier les dirigeants de la communauté concernée. Les femmes, les enfants et les populations indigènes sont souvent négligés ou marginalisés lors des consultations exigées par les normes nationales ou internationales. L'entreprise peut entrer en contact avec ces populations ainsi que des experts en ressources naturelles, droits des usagers, titres de propriété fonciers ou encore ONG locales, en particulier celles qui sont spécialisées dans les droits de l'enfant.

Exiger la participation des femmes à tout engagement de la communauté ou dialogue de parties prenantes. La participation des enfants et des jeunes leur permettra d'exprimer leur point de vue concernant l'acquisition des terres et pourra donner des informations intéressantes à l'entreprise. Lors des consultations de groupes indigènes, et avant qu'une décision soit prise concernant leur droit de propriété de la terre ou des ressources naturelles, examiner le rôle que peuvent jouer les enfants et les jeunes, tout en restant sensible aux traditions de la communauté.

45b La procédure prévoit-elle une demande de consentement et un dédommagement équitable ?

Les entreprises doivent identifier le propriétaire et le porteur du consentement et chercher à confirmer que les parties prenantes qui font valoir leurs droits sont les bonnes, et ceci conformément aux normes internationales et aux bonnes pratiques du secteur d'activité. Les membres de la famille de sexe masculin ou des membres de la communauté peuvent par exemple se substituer illégalement à des femmes ou des enfants-chefs de famille.

Lorsqu'il n'y a pas de loi instituant une tutelle légale des enfants, ou lorsque l'entreprise suspecte une captation d'héritage, travailler avec les chefs de la communauté ou les ONG pour trouver un mécanisme garantissant que le paiement bénéficiera aux enfants. L'entreprise pourrait par exemple établir un arrangement transparent et sûr pour confier l'administration des fonds à des anciens respectés par la communauté. Développer et mettre en œuvre des politiques qui s'inspirent de l'expérience internationale et qui montrent que les indemnités en argent payées aux femmes ont une bien meilleure chance d'être utilisées au profit de la famille et des enfants.

	<p>45c L'entreprise prend-elle ou soutient-elle des initiatives visant à corriger tout impact négatif sur la communauté, résultant de l'acquisition ou de l'utilisation des ressources naturelles ?</p>	<p>Prendre ou soutenir des initiatives visant à corriger les dommages à long terme infligés à la communauté et résultant de l'acquisition ou de l'utilisation des ressources naturelles. Se conformer aux normes internationales, qui exigent une aide en vue de restaurer les moyens de subsistance des familles de réfugiés économiques et prendre des mesures pour réduire les conséquences du déplacement. Les options incluent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les approvisionnements en circuit court ;</li> <li>– l'agriculture sous contrat, les accord avec les producteurs ;</li> <li>– le microcrédit et l'investissement dans l'emploi et les revenus locaux ;</li> <li>– l'accès aux nouvelles technologies et aux infrastructures ;</li> <li>– la protection de l'environnement ;</li> <li>– l'accès et la disponibilité de services sociaux adaptés, notamment en matière d'éducation et de santé pour les enfants.</li> </ul>
--	---	--

	<p>Réparation relative à l'acquisition et l'utilisation des terrains et des ressources naturelles : <b>indicateur d'évaluation</b></p>	<p><b>Mesures opérationnelles</b></p>
<p><b>PRIMARY CRITERIA</b></p>	<p><b>Indicateur principal 46</b> L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter, et répondre aux plaintes relatives aux risques et aux impacts de l'utilisation et de l'acquisition de terres et de ressources naturelles, y compris les relocalisations ?</p>	<p>Informers les employés, les membres de la communauté, les prestataires de services et autres parties prenantes de l'existence d'un mécanisme de réclamation et de la disponibilité de canaux pour signaler les risques et les impacts sur les enfants relatifs à l'utilisation des ressources naturelles, à leur acquisition et aux opérations de relocalisation. S'assurer que le mécanisme est accessible aux enfants comme à ceux qui sont susceptibles de déposer en leur nom, membres de la communauté, ONG locales et agents de l'État. Offrir la possibilité d'un espace dédié dans les locaux d'une ONG, un numéro d'urgence téléphonique ou des services de réclamation en ligne peut aussi se révéler efficace. Tenir compte de l'illettrisme et des langues locales.</p> <p>Envisager l'attribution d'un trophée ou tout autre système d'incitation pour récompenser les membres du personnel qui ont fait avancer les réclamations pour en faciliter l'arbitrage et souligner la nécessité de transparence.</p>

## Principe 8. Respecter et défendre les droits de l'enfant dans les dispositifs de sécurité

Les indicateurs du Principe 8 concernent les services de sécurité et le personnel et couvrent trois domaines : (1) politique ; (2) diligence raisonnable ; (3) réparation. Des tableaux d'indicateurs comprenant des recommandations d'actions sont fournis pour chacun de ces domaines.

### Services de sécurité et personnel

Les entreprises doivent s'assurer qu'aucun enfant n'est recruté ou employé dans les dispositifs de sécurité, qu'ils soient intégrés ou confiés à des entreprises de sécurité privées. Ce qui signifie que les enfants ne doivent pas être engagés à des fins militaires pas plus qu'être employés par le prestataire à d'autres tâches telles l'approvisionnement en nourriture, la logistique, l'administration ou l'espionnage.

Les relations entre le personnel de sécurité, les jeunes et les enfants sont de nature différente selon que les enfants sont membres de la famille d'un employé, membre de la communauté, victimes, auteurs ou témoins de crimes présumés dans l'enceinte de l'entreprise. Leur jeune âge et leur faiblesse physique font courir aux enfants davantage de risques de se retrouver victimes d'abus, d'intimidations et de harcèlement – d'où l'absolue nécessité que l'entreprise prévoie une organisation de sa sécurité qui prenne en compte les droits de l'enfant.

	Politique relative aux services de sécurité et au personnel : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 47</b> L'entreprise a-t-elle mis en place une politique relative aux dispositifs de sécurité dans laquelle figurent les droits de l'enfant ?	Les entreprises ayant mis en place des politiques relatives à la sécurité et aux droits humains devraient y ajouter un axe concernant les droits de l'enfant et particulièrement : <ul style="list-style-type: none"> <li>– interdire le recrutement ou l'emploi d'enfants dans les dispositifs de sécurité, qu'ils soient intégrés ou confiés à des entreprises de sécurité privées. Ce qui signifie que les enfants de moins de 18 ans ne doivent pas être engagés à des fins militaires pas plus qu'être employés par le prestataire à d'autres tâches telles l'approvisionnement en nourriture, la logistique, l'administration ou l'espionnage ;</li> <li>– déterminer un code de conduite très strict concernant les punitions physiques et les maltraitances et décrire la procédure disciplinaire à l'encontre de tout personnel de sécurité qui s'en rendrait coupable.</li> </ul>
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	47a La politique de l'entreprise fait-elle référence aux procédures à suivre dans le cas où un enfant serait l'auteur potentiel d'un délit dans les locaux de l'entreprise ?	Établir et faire appliquer des règles strictes interdisant les punitions physiques ou les maltraitances à l'encontre d'enfants du fait des équipes de sécurité, et y inclure des précisions pour que les procédures disciplinaires soient adaptées. Lorsqu'un enfant a commis un délit au sein de l'entreprise, les parents ou tuteurs doivent en être informés sans délais et les services de sécurité doivent conserver un dossier détaillé sur toute détention d'enfant.

	Diligence raisonnable relative aux services de sécurité et au personnel : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<p><b>Indicateur principal 48</b> Existe-t-il une procédure pour identifier, évaluer et contrôler les risques et les impacts des dispositifs de sécurité sur les droits de l'enfant ?</p>	<p>Conduire une véritable évaluation des risques pour comprendre les probabilités de violations des droits humains, y compris les droits de l'enfant. L'évaluation peut comprendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– une identification des risques liés à la sécurité : facteurs politiques, économiques, civils ou sociaux ; ou l'augmentation éventuelle du niveau d'insécurité dans certains locaux ou pour certaines communautés ;</li> <li>– les possibilités de violence : consulter la société civile, les gouvernements des pays d'origine et d'accueil afin de mieux appréhender les risques potentiels ;</li> <li>– bilan des droits humains : étudier l'historique des forces de sécurité nationales, des unités paramilitaires, des services de police nationale ou locale ; étudier aussi la réputation des services de sécurité privés. Consulter la communauté élargie plutôt que de se fier aux seules données officielles ;</li> <li>– état de droit : étudier le système local de poursuite judiciaire et sa capacité à traduire devant les tribunaux les responsables de violation des droits humains.</li> </ul>
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	<p>48a L'entreprise fait-elle figurer dans ses contrats de sécurité des dispositions particulières concernant le respect des droits de l'enfant ?</p>	<p>La garantie du respect des droits de l'enfant devrait explicitement figurer dans les contrats relatifs à la sécurité. Bien que les dispositions concernant la sécurité soient souvent informelles, l'entreprise a néanmoins la responsabilité de conduire une diligence raisonnable plus spécifiquement centrée sur les enfants, quand elle met en œuvre de telles dispositions.</p>
	<p>48b L'entreprise a-t-elle recours à des indicateurs d'évaluation lorsqu'elle embauche ou emploie des personnels de sécurité ?</p>	<p>Faire du respect des droits de l'enfant un indicateur s'appliquant lors de la sélection des personnels de sécurité. Les procédures de recrutement des personnels de sécurité devraient tenir compte des états de service du fournisseur en matière de santé et de sécurité, d'utilisation de la force, de respect des droits humains, et plus particulièrement des droits de l'enfant. Y inclure une vérification des antécédents en matière de violence à enfants, y compris les abus sexuels, les viols ou le recours excessif à la violence. Interdire l'embauche de toute personne s'étant rendue coupable de tels crimes.</p> <p>Le cas échéant, les entreprises devraient essayer d'embaucher des personnels de sécurité des deux sexes.</p>

INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES	<p>48c L'entreprise a-t-elle institué des procédures pour s'occuper des enfants auteurs présumés de délits ?</p>	<p>En cas de détention dans les locaux de l'entreprise, les personnels de sécurité devraient se conformer strictement aux termes de la CIDE stipulant qu'il s'agit d'une mesure de dernier ressort, qu'elle doit être la plus brève possible et que les enfants doivent être séparés des adultes.</p> <p>Examiner les droits de l'enfant avant d'entamer une procédure judiciaire. L'entreprise devrait sérieusement envisager de faire appel à une ONG locale ou aux structures communautaires ayant l'expérience de la justice des mineurs. En cas de doutes légitimes concernant la manière dont les lois locales s'appliquent aux enfants, l'entreprise peut envisager de plaider, auprès de la police locale et des autorités judiciaires, pour un recours à des procédures alternatives adaptées, de manière à traiter l'infraction avec l'enfant, sa famille et la communauté.</p> <p>Cette approche se fonde sur la notion de justice réparatrice. Avec l'accord de la police et des autorités judiciaires, les alternatives peuvent consister à remplacer l'objet volé, à réparer les dommages, à exécuter des travaux d'intérêt général et plus globalement à compenser le préjudice sans impliquer le système judiciaire officiel.</p>
INDICATEUR PRINCIPAL	<p><b>Indicateur principal 49</b> Les personnels de sécurité reçoivent-ils une formation sur la protection de l'enfant et ses droits, notamment en ce qui concerne la communication, la conduite à tenir et le recours à la force dans les situations où l'enfant est victime ou témoin de violations, ou s'il est présumé avoir commis un délit dans le périmètre de l'entreprise ?</p>	<p>Formation sur les scénarios les plus courants comportant la possibilité de violences à l'encontre des enfants et sur les procédures qui devraient s'ensuivre pour éviter une récidive. Décrire les conséquences légales des infractions pour l'entreprise et le prestataire de services de sécurité.</p> <p>La formation à la sécurité devrait mettre l'accent sur le respect des droits de l'enfant et l'application des mesures destinées à sa protection et informer sur la spécificité des réactions de l'enfant au stress, sur la manière de communiquer avec lui, ainsi que sur la manière de l'aborder qu'il soit auteur d'un délit, victime ou témoin.</p> <p>La formation sur la conduite à tenir en présence d'un enfant auteur présumé d'un délit est particulièrement importante. Le recours à la contrainte physique et à la force doit rester strictement exceptionnel et limité dans le temps et n'intervenir que dans les cas où toutes les autres mesures de contrôle ont échoué. Interdire au personnel de sécurité de forcer les enfants à leur rendre des services non rétribués.</p>

Réparation relative aux services de sécurité et au personnel :  
**indicateur d'évaluation**

**Mesures opérationnelles**

**INDICATEUR PRINCIPAL**

**Indicateur principal 50**  
L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter, et répondre aux plaintes relatives aux risques que courent les enfants et aux impacts qu'ils subissent du fait des dispositifs de sécurité ?

Informers les employés, les membres de la communauté, les prestataires de services et autres parties prenantes de l'existence d'un mécanisme de réclamation et de la disponibilité de canaux pour signaler les risques et les impacts sur les enfants ayant un rapport avec les dispositifs de sécurité.

S'assurer que le mécanisme est accessible aux enfants comme à ceux – membres de la communauté, ONG locales et agents de l'État – qui sont susceptibles de déposer en leur nom. Offrir la possibilité d'un espace dédié dans les locaux d'une ONG, un numéro d'urgence téléphonique ou des services en ligne pour signaler les incidents peuvent aussi se révéler efficace.

Si un crime a été commis sur un enfant par un membre du personnel ou de la sécurité dans le périmètre de l'entreprise, soumettre le cas aux autorités nationales ; surveiller les progrès de l'enquête ; et faire assister la victime par une personne formée au dialogue et au travail avec les enfants.

## **Principe 9. Contribuer à protéger les enfants touchés par les situations d'urgence**

Les indicateurs du Principe 9 concernent les conflits armés, les catastrophes naturelles et les autres situations d'urgence et couvrent trois domaines : (1) politique ; (2) diligence raisonnable ; (3) réparation. Des tableaux d'indicateurs comprenant des recommandations d'actions sont fournis pour chacun de ces domaines.

Les situations d'urgence affectent de manière importante les droits de l'enfant et aggravent leur vulnérabilité à la maladie, la malnutrition, l'exploitation et la violence. Parmi les plus vulnérables on trouve les enfants souffrant de handicaps ; les enfants déplacés, migrants, séparés ou non accompagnés ; les enfants issus des minorités ethniques ou indigènes. Les garçons et les filles ne sont pas touchés de la même manière. De plus, les catastrophes et les conflits peuvent créer des générations entières de futurs travailleurs sans éducation, et donc avec une employabilité quasiment nulle.

En raison de la nature de leurs activités ou parce qu'elles recherchent des débouchés commerciaux, les entreprises qui opèrent dans des contextes d'urgence, y compris les conflits armés et les zones sujettes aux bouleversements politiques, doivent prendre acte des risques accrus de violation des droits humains et entreprendre en conséquence une diligence raisonnable concernant les droits de l'enfant.

De nombreuses entreprises soutiennent aussi les opérations de secours en cas de catastrophe naturelle, inondation, tremblement de terre, ouragan, que ce soit dans leur communauté locale ou au delà de leur strict périmètre d'activité. Les entreprises devraient s'assurer que les secours aux enfants se déroulent en coordination avec le gouvernement et les organisations humanitaires internationales.

Il faut aussi mentionner les situations d'urgence qui causent de graves dommages environnementaux et qui résultent d'accidents survenus au cours de l'activité de l'entreprise. Dans tous ces cas de figure, les entreprises devraient s'assurer que les droits de l'enfant, de la famille et des communautés sont pris en compte dans le plan d'urgence prévisionnel et les opérations de réhabilitation.

### **Conflit armé**

Les enfants et les femmes sont les plus gravement touchés par les conflits. Les entreprises qui continuent d'exercer leur activité pendant un conflit armé ou dans des États fragiles devraient avoir conscience que ces situations présentent de nombreux risques. C'est dans un tel contexte que les populations sont les plus vulnérables face à la violence du gouvernement, des forces armées ou d'autres groupes, et que grandissent les risques de graves violations des droits humains et de complicité des entreprises. Les entreprises pourraient par exemple, et sans le vouloir, soutenir des factions armées à travers des transactions financières ou le commerce de ressources comme le diamant ou les minerais. Elles peuvent aussi exacerber les discriminations et les tensions en consultant ou en interagissant avec une communauté plutôt qu'une autre.

Diligence raisonnable relative aux conflits armés : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>INDICATEUR PRINCIPAL</b></p> <p><b>Indicateur principal 51</b> La procédure de diligence raisonnable de l'entreprise prend-elle en compte l'aggravation des risques de violation des droits de l'enfant pendant un conflit armé ?</p>	<p>Profiter du regain d'intérêt envers la diligence raisonnable pour évaluer ou réévaluer l'impact de l'entreprise sur les enfants dans les situations de conflit. Rassembler une information détaillée sur les mécanismes des droits humains des Nations unies, y compris le rapport du Représentant spécial du Secrétaire général pour les Enfants et les Conflits armés,<sup>10</sup> de manière à documenter la diligence raisonnable et à réactualiser l'évaluation.</p> <p>En fonction des opérations menées par l'entreprise, les systèmes de contrôle devront être renforcés pour garantir que les droits de l'enfant et les normes en matière de travail sont rigoureusement appliqués. Être aussi très vigilant quant aux risques accrus de trafics aux fins d'exploitation sexuelle ou d'exploitation par le travail des enfants qui ont été séparés de leurs familles.</p> <p>Pour les entreprises ayant des activités en zones de conflit, comprendre, suivre et contrôler l'application des Principes directeurs et tout particulièrement ceux qui :<sup>11</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– appellent instamment à protéger les enfants du recrutement dans des groupes armés constitués par des services privés ou dans les forces armées régulières ;</li> <li>– proposent des mesures de protection contre le trafic ou l'exploitation sexuelle des enfants séparés de leurs familles ou de leurs proches ;</li> <li>– respectent les normes concernant le travail des enfants, l'intégrité de la chaîne d'approvisionnement et d'autres principes.</li> </ul>

10 Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les Enfants et les Conflits armés, Children Affected by Conflict, [www.un.org/children/conflict/english/index.html](http://www.un.org/children/conflict/english/index.html)

11 Voir page 73 pour les références correspondantes



<p>51a Lors des situations de conflit, l'entreprise sensibilise-t-elle ses employés et les membres de la communauté et les forme-t-elle à la protection des droits de l'enfant dans un contexte de dangers accrus de violence, d'abus et d'exploitation des enfants ?</p>	<p>Initier les collaborateurs aux principes de l'action humanitaire et à la protection des droits de l'enfant.</p> <p>Sur ce sujet, les normes internationales les plus récentes sont notamment énoncées dans la CIDE et plusieurs outils des Nations unies ou d'autres organismes. L'entreprise peut jouer un rôle en se familiarisant avec ces normes et en les diffusant auprès de sa main d'œuvre et de ses parties prenantes.</p>
<p>51b L'entreprise a-t-elle des procédures pour vérifier qu'elle n'aggrave pas la discrimination et les tensions entre les diverses communautés qui sont concernées par un conflit ?</p>	<p>S'assurer que l'entreprise ne pratique aucune discrimination (concernant l'origine ethnique, la religion, les appartenances politiques, le genre, le handicap ou d'autres motifs) dans le recrutement, l'affectation des postes, la rémunération, la formation, la promotion, les compressions budgétaires, etc.</p> <p>L'entreprise devrait également mener une large consultation avec la participation de toute la communauté. Des échanges constructifs et réguliers avec une série de parties prenantes permettent de vérifier que l'entreprise ne favorise pas, sans le savoir, un groupe au détriment d'un autre et aider à construire des relations de confiance avec toutes les parties concernées dans un contexte marqué par la méfiance et/ou la violence.</p>

## Catastrophes naturelles et autres situations d'urgence

Les conséquences des catastrophes naturelles sont particulièrement graves pour les enfants qui risquent de se trouver séparés de leurs familles et très facilement exploités du fait de leur vulnérabilité. Malheureusement, les nombreuses actions initiées par le secteur privé dans les zones de catastrophes ont rarement pris en compte la nécessité de protéger tout particulièrement les enfants. Pendant les situations d'urgence, les enfants sont particulièrement vulnérables aux maladies, à la malnutrition et à la violence. Pendant les crises humanitaires, ce sont en fait les oreillons, la rougeole, la diarrhée, les infections respiratoires aiguës, la malaria, le paludisme et la malnutrition qui sont les causes principales de mortalité infantile.

	<b>Mesures opérationnelles</b>	
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<p>Diligence raisonnable relative aux catastrophes naturelles et autres situations d'urgence :</p> <p><b>indicateurs d'évaluation</b></p> <p><b>Indicateur principal 52</b> En cas de catastrophe du fait de ses activités, l'entreprise tient-elle compte des droits et besoins particuliers des enfants dans ses plans d'urgence ?</p>	<p>Évaluer ou réévaluer l'impact des activités sur les enfants et définir le rôle de l'entreprise pendant les situations d'urgence. S'assurer que les besoins et les droits spécifiques des femmes enceintes et des enfants des communautés avoisinantes sont pris en considération dans les analyses de vulnérabilité et les plans d'urgence et pendant les situations d'urgence, les procédures et exercices d'évacuation et d'alerte.</p> <p>Identifier les ressources et les capacités particulières exigées pour assurer la protection des enfants dans les différents scénarios prévisionnels de catastrophes impliquant les activités de l'entreprise.</p> <p>Veiller à établir une communication et une coopération de qualité avec les services d'urgence.</p>
	<p><b>Indicateur principal 53</b> L'entreprise, si elle participe aux efforts de secours dans les situations de catastrophe, a-t-elle défini une approche quant à la manière d'aider les enfants en coordination avec les autorités locales et les agences humanitaires et en se conformant aux meilleures pratiques ?</p>	<p>S'engager dans des partenariats durables avec des organismes d'aide humanitaire reconnus. Les situations d'urgence créent un environnement dans lequel il est extrêmement difficile d'agir et de se repérer. Alors que l'entreprise souhaiterait proposer des dons en nature ou le volontariat de ses employés, les contributions financières à des organismes de secours reconnus et expérimentés seront généralement beaucoup plus efficaces.</p> <p>Les entreprises de certains secteurs – technologies de l'information, logistique, télécommunications et transports – peuvent contribuer directement par leurs services aux opérations de secours, surtout si elles sont structurées et s'intègrent à l'ensemble des efforts internationaux. Toutefois, l'entreprise devrait éviter les dons en nature nécessitant des frais de transport ou de mise en œuvre.</p>
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	<p><b>SOUTIEN</b> La procédure de l'entreprise relative à l'aide en situation d'urgence prévoit-elle de consulter les communautés, y compris les enfants ?</p> <p>Renforcer le dialogue avec la communauté en y faisant participer les enfants. Les meilleures formes de développement communautaire, même dans les situations de catastrophes, mettent l'accent sur un dialogue approfondi et constant.</p> <p>Parce qu'ils sont souvent perçus comme des victimes, une source de problèmes, ou un groupe éprouvé parmi d'autres, on tend à sous-estimer le rôle constructif que les enfants peuvent jouer dans le redressement, la réconciliation et le dialogue au sein de la communauté. Les jeunes sont généralement des participants actifs et constructifs dans la recherche de solutions créatives et les entreprises devraient faire appel à leurs idées et à leurs compétences.</p>	

## Principe 10. Renforcer les efforts de la communauté et du gouvernement pour protéger et faire appliquer les droits de l'enfant

Les indicateurs du Principe 10 concernent la consolidation du système fiscal national, les pratiques anti-corruption et les relations avec le gouvernement et les communautés. Ils couvrent trois domaines : (1) politique ; (2) diligence raisonnable ; (3) réparation. Des tableaux d'indicateurs comprenant des recommandations d'actions sont fournis pour chacun de ces domaines.

### Renforcement du système fiscal et des pratiques anti-corruption

Il y a bien des choses que les entreprises peuvent réaliser dans le cadre de leur responsabilité de respecter les droits de l'enfant, à commencer par éviter de compromettre l'exécution des obligations du gouvernement concernant les droits de l'enfant. Au minimum, les entreprises devraient respecter la législation de chacun des pays dans lesquels elles opèrent et appliquer systématiquement des pratiques commerciales responsables. Les entreprises devraient comprendre que le paiement des impôts et les mesures anti-corruption permettent de générer l'argent indispensable à la construction d'écoles et d'hôpitaux, aux salaires des enseignants et aux services de santé essentiels. L'évasion ou l'évitement fiscal privent les gouvernements des moyens nécessaires au développement et au fonctionnement des services publics.

La corruption peut affecter les enfants de multiples façons – en faisant augmenter, par exemple, le prix de revient global de services publics comme l'éducation, l'eau, l'assainissement et la santé ; en en faisant diminuer la qualité ; et en restreignant l'accès des populations les plus marginalisées. Les pots de vin contribuent à maintenir l'exclusion et la discrimination envers ceux qui ne peuvent pas payer, et notamment les enfants. La publication des redevances et impôts payés par l'entreprise peut contribuer à promouvoir la transparence et la responsabilité en matière de finances publiques ou privées.

	Politique relative au système fiscal et aux pratiques anti-corruption : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>Indicateur principal 54</b> L'entreprise a-t-elle une politique, des normes ou tout autre document qui répondent aux problèmes de corruption ou de fraude fiscale ?	Fournir une déclaration relative à la manière dont l'entreprise se conforme aux réglementations nationales et aux principes internationaux en matière d'obligations fiscales. Cette déclaration devrait comporter un engagement à s'acquitter de tous les impôts, redevances et droits exigibles par les gouvernements des pays où elle opère.  Établir une politique de tolérance zéro envers toutes les formes de corruption, d'extorsion et de détournement et en préciser les modalités d'application.

INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES	54a La politique prévoit-elle une déclaration sur la manière dont l'entreprise compte se conformer aux réglementations nationales et aux principes internationaux, y compris un engagement à s'acquitter de tous les impôts, redevances et droits exigibles par les gouvernements nationaux, régionaux et locaux des pays où elle opère ?	<p>Les impôts, redevances, droits et autres taxes devraient être envisagés non comme un coût qu'on peut éviter, mais comme un moyen essentiel d'aider les gouvernements à fournir les services de base nécessaires aux enfants. Une déclaration publique de leur montant d'impôts devrait aider les entreprises à demander des comptes aux agences gouvernementales qui ont des obligations à l'égard des enfants.</p> <p>En élaborant la stratégie fiscale de l'entreprise, réfléchir aux conséquences sur les enfants de l'évitement fiscal ; publier les informations pertinentes concernant la stratégie fiscale (paiements, avantages fiscaux, donations) et la stratégie de lobbying. Si l'entreprise n'est pas encore soumise à des procédures internes globales concernant la lutte anti-corruption, prêter attention à l'intérêt grandissant que portent des organisations internationales comme l'Organisation de Coopération et de Développement économiques et l'Union européenne à l'amélioration de la transparence, de la coordination et de la coopération concernant la publication par les entreprises de leurs bénéfices et impôts.</p>
	Diligence raisonnable du système fiscal et des pratiques anti-corruption : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Actions</b>
INDICATEUR PRINCIPAL	<b>SOUTIEN</b> <b>Indicateur principal 55</b> L'entreprise prend-elle des initiatives particulières pour collaborer avec d'autres parties prenantes dans l'objectif d'influencer le gouvernement et de l'encourager à améliorer la transparence ?	<p>S'associer à d'autres entreprises et à des parties prenantes de la société civile pour recommander d'énergiques actions anti-corruption.</p> <p>Si l'entreprise ne dispose pas encore de procédures de conformité rigoureuses selon les obligations découlant du Foreign Corrupt Practices Act ou toute législation similaire, introduire en interne une politique et des programmes anti-corruption qui fassent référence en matière de responsabilité.</p> <p>L'entreprise pourra alors faire un rapport sur ses efforts et rejoindre ses homologues et d'autres parties prenantes pour mener une action collective visant à augmenter la transparence sur les recettes fiscales du gouvernement et à freiner les officiels corrompus qui attendent ou exigent des pots de vin.</p>
INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES	<b>SOUTIEN</b> 55a Concernant la manière d'utiliser les impôts en provenance des entreprises, l'entreprise soutient-elle des initiatives budgétaires favorables aux enfants ?	<p>Chercher à aider le gouvernement à prendre des décisions budgétaires justes et favorables aux enfants. Cette action est particulièrement pertinente dans les contextes où les infrastructures publiques sont déficientes et où les recettes fiscales en provenance des entreprises représentent une partie conséquente du budget national.</p>

Réparation relative à la fiscalité et aux pratiques anti corruption : <b>indicateur d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
---	--------------------------------

<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<b>SOUTIEN</b> <b>Indicateur principal 56</b> L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter, et répondre aux plaintes relatives à des cas de corruption, de fraude fiscale ou de pot de vin ?	Informers les employés, les membres de la communauté, les prestataires de services et autres parties prenantes de l'existence d'un mécanisme de réclamation et de la disponibilité de canaux pour signaler les cas de corruption et de pots de vin.
-----------------------------	---	---

## Relations avec le gouvernement et la communauté

Protéger et respecter les droits de l'enfant est le premier devoir d'un gouvernement. La société civile, les Nations unies, les organisations communautaires et les acteurs de l'humanitaire jouent également un rôle important dans la promotion des droits de l'enfant, et tout particulièrement leur droit à la survie, au développement et à la participation, ainsi que le droit pour tous les enfants d'accéder aux services qui leurs sont nécessaires.

Les entreprises peuvent exercer une influence considérable sur les gouvernements et elles devraient utiliser ce pouvoir de manière responsable pour soutenir leurs efforts de promotion des droits et du bien-être des enfants. Au delà du simple respect des droits, les actions des entreprises contribuent à changer quotidiennement et en profondeur la vie des enfants. Le soutien apporté à la communauté et au gouvernement devrait s'appuyer sur une évaluation des besoins réels des enfants et s'inscrire dans un cadre de responsabilité et de complémentarité avec les activités et les objectifs de l'entreprise. L'entreprise, quand elle prend des initiatives, devrait avoir recours à une approche fondée sur les droits et reconnaître que les enfants sont des parties prenantes actives et qui ont le droit de participer aux décisions qui les concernent.

Les entreprises peuvent soutenir de tels efforts en ayant recours à des dispositions, financières ou non, mais elles peuvent aussi renforcer leur coopération avec le gouvernement et la société civile pour relever et résoudre les défis liés au développement humain et durable. Les prises de position publiques et le plaidoyer en faveur des droits de l'enfant auprès des autres entreprises sont des moyens supplémentaires de se faire le champion des droits de l'enfant.

Les actions de soutien volontaristes doivent néanmoins s'additionner et non se substituer aux actions exigées pour respecter les droits de l'enfant et suivre les principes de base des droits de l'enfant.

Politique relative aux relations avec le gouvernement et la communauté : <b>indicateurs d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<b>INDICATEUR PRINCIPAL</b>	<p><b>SOUTIEN</b> <b>Indicateur principal 57</b> L'entreprise a-t-elle défini une approche concernant l'investissement dans des programmes sociaux stratégiques qui s'aligneront sur la planification et les priorités du gouvernement ?</p> <p>Utiliser les conclusions des évaluations relatives aux droits humains ou à d'autres évaluations de risques et d'impact, pour déterminer l'implication de l'entreprise avec les marchés, les moyens et les partenaires qui peuvent générer un maximum de retombées positives pour la communauté des enfants, et ceci conformément à la stratégie et au cœur de métier de l'entreprise.</p> <p>Envisager comment les investissements de la communauté peuvent être transformés en actifs productifs et de long terme. Lors de l'évaluation du rapport coût-bénéfice, planifier en visant des résultats à long terme à base d'investissements durables et qui pourront subsister quand l'entreprise sera partie. Une planification bien étudiée peut contribuer à générer des gains durables à la fois pour l'entreprise et les enfants.</p> <p>Être particulièrement attentif aux conséquences involontaires d'un projet communautaire bien intentionné mais qui ne se conforme pas à l'intérêt supérieur des enfants.</p>
<b>INDICATEURS SUPPLÉMENTAIRES</b>	<p><b>SOUTIEN</b> 57a L'approche de l'entreprise traduit-elle son souci d'élaborer et de mettre en œuvre les projets d'investissements sociaux en collaboration étroite avec les gouvernements nationaux, régionaux ou locaux, les ONG compétentes et les spécialistes de droits de l'enfant ?</p> <p>Nouer un partenariat avec les autorités nationales, régionales et locales plutôt que d'implanter des services parallèles. En développement communautaire, les approches qui ignorent les autorités peuvent aboutir à des situations de confusion, de double emploi et n'entretenir qu'un rapport lointain voire contradictoire avec la politique du gouvernement. Par une analyse soignée de la gouvernance, de ses besoins et de sa capacité à fournir des services, l'entreprise saura comment agir en complément et en partenariat avec le gouvernement – ce qui est à la fois bien plus rentable et durable que l'implantation de services parallèles.</p> <p>Quand les gouvernements ne sont pas en mesure de fournir les services ou de nouer des partenariats pour les mettre en œuvre, entamer le dialogue avec les autorités de manière à comprendre leurs projets dans la région, en y incluant leurs contraintes, structures et exigences. Si l'entreprise envisage d'investir dans la construction d'une école, consulter les autorités en charge de l'éducation sur leurs projets dans la région : ont-elles prévu de nouvelles écoles ? Des enseignants sont-ils disponibles ? Que veulent les parents ? Le soutien aux structures existantes peut se révéler l'investissement le plus efficace et être préférable à la construction de nouveaux locaux.</p>
	<p><b>SOUTIEN</b> 57b L'entreprise développe-t-elle ses projets d'investissements communautaires d'après les et en réponse aux statistiques nationales et aux données pertinentes au niveau de la communauté ?</p> <p>Comprendre les problématiques, risques et opportunités spécifiques aux enfants telles qu'elles se dégagent des statistiques nationales, des recherches et rapports sur le sujet et des données au niveau de la communauté.</p>

<p><b>SOUTIEN</b> 57c L'approche de l'investissement social de l'entreprise prévoit-elle des consultations de la communauté ?</p>	<p>Éviter les conflits d'intérêt avec les objectifs de la communauté. Concilier les investissements communautaires et les intérêts de l'entreprise. Consulter les membres de la communauté, y compris les enfants, lors du développement d'une initiative communautaire. Les enfants ont des points de vue intéressants sur la manière dont un projet devrait être conçu et mis en œuvre. La procédure de consultation permet également d'aider les enfants à développer des compétences de prise de décision et de citoyenneté.</p> <p>Les investissements communautaires ne devraient jamais servir de paiement, en réparation ou en compensation, d'un préjudice causé par l'entreprise, ni de tactique marketing ouverte ou déguisée pour des produits et services.</p>
<p><b>SOUTIEN</b> 57d L'approche envisage-t-elle la manière de subvenir aux besoins des enfants les plus vulnérables de la communauté ?</p>	<p>Investir dans des programmes dont les bénéficiaires seront les enfants les plus vulnérables et les plus marginalisés. En coordination avec les gouvernements, les communautés locales et les experts des droits de l'enfant, l'entreprise peut identifier les sous-groupes dont les besoins sont les plus avérés, comme les filles qui ne vont pas à l'école, les minorités ethniques, les enfants handicapés, les enfants orphelins à cause du sida ou porteurs du VIH, les enfants chefs de famille et ceux qui vivent dans la pauvreté.</p> <p>De nombreux enfants sont peut-être cachés ou vivent dans des zones éloignées : s'attacher à comprendre les causes profondes qui les privent de la jouissance de leurs droits. S'ils ne vont pas à l'école, pourquoi ? Si ce phénomène affecte les filles en priorité, envisager la dynamique entre les sexes. Lorsque les enfants quittent la communauté, font-ils l'objet d'un trafic ou sont-ils poussés par leurs parents à trouver un travail pour faire vivre leur famille, ce qui peut les amener à faire des choix risqués ?</p>
<p><b>SOUTIEN</b> 57e L'approche de l'entreprise tient-elle compte de la nécessité d'investir à la fois dans le développement des capacités et dans les infrastructures en dur ?</p>	<p>Investir dans le renforcement des capacités aussi bien que dans les infrastructures en dur. La construction d'infrastructures devrait être complétée par des investissements dans le développement des capacités d'organisation et d'autres connaissances pratiques de manière à bénéficier aux enfants par la suite.</p> <p>Il est possible que la construction d'un centre de santé réponde à un besoin et soit bien accueillie. Mais l'entreprise contribuera au succès à long terme du projet si elle soutient la disponibilité, la formation et la pérennité d'une équipe médicale ou d'une communauté d'agents de santé et les aide à se coordonner avec les autorités sanitaires du district ou de la région. Une telle approche permet aussi d'envisager le renforcement des compétences des ONG locales de manière à ce qu'elles complètent les services offerts par le projet, en faisant de l'éducation à la santé pour améliorer la prévention des maladies, y compris des campagnes de promotion en faveur du lavage des mains à l'école.</p>

Réparation relative aux relations avec le gouvernement et la communauté : <b>indicateur d'évaluation</b>	<b>Mesures opérationnelles</b>
<p><b>PRIMAARY CRITERIA</b></p> <p><b>Indicateur principal 58</b> L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme officiel de réclamation non judiciaire pour recevoir, traiter, enquêter, et répondre aux plaintes relatives aux risques et aux impacts sur les droits de l'enfant de projets dans le cadre des investissements communautaires ?</p>	<p>Informer les employés, les membres de la communauté, les prestataires de services, les enfants et autres parties prenantes de l'existence d'un mécanisme de réclamation et de la disponibilité de canaux pour signaler des cas de risques ou d'impacts sur les enfants dans le cadre des investissements communautaires.</p> <p>S'assurer que le mécanisme est accessible aux enfants comme à ceux – membres de la communauté, ONG locales et agents de l'État – qui sont susceptibles de déposer en leur nom. Offrir la possibilité d'un espace dédié dans les locaux d'une ONG, un numéro d'urgence téléphonique ou des services de réclamation en ligne peut aussi se révéler efficace. Tenir compte de l'illettrisme et des langues locales.</p>



# ANNEXE

## Références et Ressources externes

Principe 1: Assumer sa responsabilité de respect des droits de l'enfant et s'engager à promouvoir les droits humains de l'enfant

### Engagement stratégique

#### References:

- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- UNICEF, United Nations Global Compact and Save the Children, 'Children's Rights and Business Principles', 2012.
- United Nations and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', principle 16, New York and Geneva, 2011, pp. 16–17.

#### Resource links:

- United Nations Global Compact Office and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 'A Guide for Business: How to develop a human rights policy', [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx)
- UNICEF and Save the Children, 'Children's Rights in Policies and Codes of Conduct', [www.unicef.org/csr/160.htm](http://www.unicef.org/csr/160.htm)

### Evaluation de l'impact (consultation des enfants parties prenantes)

#### References:

- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- UNICEF, United Nations Global Compact and Save the Children, 'Children's Rights and Business Principles', 2012.
- United Nations and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', principles 17 and 18, New York and Geneva, 2011, pp. 17–20.
- United Nations and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An interpretive guide*, New York and Geneva, 2012.
- Foresti, Marta, Helen Baños Smith and Harry Jones, 'Towards a Suite of Tools for Ex Ante Child Rights Impact Assessment' (Concept Note for UNICEF), Overseas Development Institute, London, August 2009.
- United Nations, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, article 10, New York, 16 December 1966.
- International Finance Corporation, 'Addressing Child Labour in the Workplace and Supply Chain', Good Practice Note, no. 1, Washington, D.C., June 2002.
- Vandenberg, Paul, 'Step 2: Designing the strategy', *Eliminating Child Labour Guides for Employers: Guide Two – How employers can eliminate child labour*, International Labour Organization, Geneva, 2007, pp. 14–17.
- International Programme on the Elimination of Child Labour, *Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes*, International Labour Organization, Geneva, 2005.

#### Resource links:

International Finance Corporation, United Nations Global Compact and International Business Leaders Forum, *Guide to Human Rights Impact Assessment and Management*, [www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics\\_Ext\\_Content/IFC\\_External\\_Corporate\\_Site/Guide+to+Human+Rights+Impact+Assessment+and+Management](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Guide+to+Human+Rights+Impact+Assessment+and+Management)

Human Rights Impact Resource Centre, [www.humanrightsimpact.org](http://www.humanrightsimpact.org)

Global Compact Network Germany and twentyfifty, 'Organisational Capacity Assessment Instrument' (self-assessment questionnaire), [www.globalcompact.de/tools/ocai\\_en](http://www.globalcompact.de/tools/ocai_en)

Danish Institute for Human Rights, 'Human Rights Compliance Assessment (HRCA) Quick Check', <http://www.humanrights.dk/business/the-human-rights-compliance-assessment>

Business for Social Responsibility, 'Conducting an Effective Human Rights Impact Assessment: Guidelines, steps, and examples', [www.bsr.org/reports/BSR\\_Human\\_Rights\\_Impact\\_Assessments.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf)

Danish Institute for Human Rights, Human Rights and Business Country Guide, [www.bghr.org](http://www.bghr.org)

NomoGaia, 'Human Rights Impact Assessment Toolkit', <http://nomogaia.org/tools>

European Commission human rights guides for enterprises in three business sectors:

'Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights', [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-era-hr-business\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-era-hr-business_en.pdf)

'ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights', [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-ict-hr-business\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-ict-hr-business_en.pdf)

'Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights', [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-oag-hr-business\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-oag-hr-business_en.pdf)

## Intégration

#### References:

United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.

UNICEF, United Nations Global Compact and Save the Children, 'Children's Rights and Business Principles', principle 1, 2012, pp. 14–17.

United Nations and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', principles 19 and 24, New York and Geneva, 2011, pp. 20–22 and 26.

International Finance Corporation, 'Addressing Child Labour in the Workplace and Supply Chain', Good Practice Note, no. 1, Washington, D.C., June 2002.

Vandenberg, Paul, *Eliminating Child Labour Guides for Employers: Guide Two – How employers can eliminate child labour*, International Labour Organization, Geneva, 2007.

International Programme on the Elimination of Child Labour, Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes, International Labour Organization, Geneva, 2005.

Business Leaders Initiative on Human Rights, United Nations Global Compact and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 'A Guide for Integrating Human Rights into Business Management', 2nd edition, available at [www.integrating-humanrights.org/](http://www.integrating-humanrights.org/)

#### Resource links:

John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 'Due Diligence for Human Rights: A risk-based approach', [www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper\\_53\\_taylor\\_etal.pdf](http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_53_taylor_etal.pdf)

### References:

- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- UNICEF, United Nations Global Compact and Save the Children, 'Children's Rights and Business Principles', principle 1, 2012, pp. 14–17.
- United Nations and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', principles 17 and 20, New York and Geneva, 2011, pp. 17–19 and 22–23.
- Umlas, Elizabeth, 'Sustainability reporting on children's rights'. UNICEF Working Paper, UNICEF, December 2012.
- International Finance Corporation, 'Addressing Child Labour in the Workplace and Supply Chain', *Good Practice Note*, no. 1, Washington, D.C., June 2002.
- International Programme on the Elimination of Child Labour, *Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes*, International Labour Organization, Geneva, 2005, p. 6.
- Vandenberg, Paul, 'Step 8: Auditing, monitoring and certification', *Eliminating Child Labour Guides for Employers: Guide Two – How employers can eliminate child labour*, International Labour Organization, Geneva, 2007, pp. 46–50.
- Business Leaders Initiative on Human Rights, United Nations Global Compact and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 'A Guide for Integrating Human Rights into Business Management'.

### Resource links:

- UNICEF, 'Children's Rights in Sustainability Reporting: A tool for companies', <http://www.unicef.org/csr/148.htm>

## Remédiation

### References:

- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- Committee on the Rights of the Child, 'General Comment No. 16: On state obligations regarding the impact of business on children's rights', CRC/C/GC/16, United Nations, New York, 7 February 2013.
- UNICEF, United Nations Global Compact and Save the Children, 'Children's Rights and Business Principles', article 1, 2012, pp. 14–17.
- United Nations and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', principle 22, New York and Geneva, 2011, pp. 24–25.
- Rees, Caroline, 'Grievance Mechanisms for Business and Human Rights: Strengths, weaknesses and gaps', Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper no. 40, John F. Kennedy School of Government, Harvard University, Cambridge, Mass., January, 2008.
- International Programme on the Elimination of Child Labour, *Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes*, International Labour Organization, Geneva, 2005.
- Vandenberg, Paul, 'Step 3: Three immediate actions: hiring, hazards and hours (3 H's)', *Eliminating Child Labour Guides for Employers: Guide Two – How employers can eliminate child labour*, International Labour Organization, Geneva, 2007, pp. 18–20.

### Resource links:

- International Finance Corporation, 'Addressing Grievances from Project-Affected Communities: Guidance for projects and companies on designing grievance mechanisms', *Good Practice Note*, <http://documents.worldbank.org/curated/en/2009/09/14416184/addressing-grievances-project-affected-communities-guidance-projects-companies-designing-grievance-mechanisms>
- John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 'RightsCompatible Grievance mechanisms: A guidance tool for companies and their stakeholders', [www.reports-and-materials.org/Grievance-mechanisms-principles-Jan-2008.pdf](http://www.reports-and-materials.org/Grievance-mechanisms-principles-Jan-2008.pdf)
- International Federation for Human Rights, 'Corporate Accountability for Human Rights Abuses: A guide for victims and NGOs on recourse mechanisms', [www.fidh.org/IMG/pdf/guide\\_entreprises\\_uk-intro.pdf](http://www.fidh.org/IMG/pdf/guide_entreprises_uk-intro.pdf)

## Principe 2: Contribuer à l'élimination du travail des enfants, dans l'ensemble des activités de l'entreprise et de ses relations d'affaires

### Age minimum d'admission à l'emploi

#### References:

- United Nations, Universal Declaration of Human Rights, articles 23, 24, 25 and 26, New York, 10 December 1948.
- United Nations, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, articles 7 and 13, New York, 16 December 1966.
- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- International Labour Organization, C138 – Minimum Age Convention, articles 1, 2, 3 and 7, Geneva, 1973.
- International Labour Organization, C182 – Worst Forms of Child Labour Convention, Geneva, 1999.
- International Labour Organization, R190 – Worst Forms of Child Labour Recommendation, Geneva, 1999.
- International Labour Organization, C059 – Minimum Age (Industry) Convention (Revised), articles 2, 4 and 5, Geneva, 1937.
- International Labour Organization, Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 1998.
- Vandenberg, Paul, 'Step 5: Eliminating the need for children in your business', *Eliminating Child Labour Guides for employers: Guide Two – How employers can eliminate child labour*, International Labour Organization, Geneva, 2007, pp. 29–31.
- International Finance Corporation, 'Addressing Child Labour in the Workplace and Supply Chain', *Good Practice Note*, no. 1, Washington, D.C., June 2002.
- United Nations Global Compact, 'The Ten Principles', principle 5, [www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html](http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html).

#### Resource links:

- Global Compact, 'Human Rights and Business Dilemmas Forum: Child labour', <http://human-rights.unglobalcompact.org/dilemmas/child-labour/#.UgplL5VPFZox>
- ILO, *Eliminating Child Labour Guides for Employers: Guide Three – The role of employers' organizations in combating child labour*, [www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/child\\_guide3\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/child_guide3_en.pdf)
- ILO Helpdesk, 'Q&As on Business and Child Labour', [www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_CHL\\_FAQ\\_EN/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_CHL_FAQ_EN/lang-en/index.htm)
- Child Labour Platform, 'Report 2010–2011: Business practices and lessons learned on addressing child labour', <http://www.aidenvironment.org/news/child-labour-platform-presents-business-practices->

### Traiter les causes du travail des enfants

#### References:

- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- United Nations, Covenant on Economic Social and Cultural Rights, articles 13 and 14, New York, 16 December 1966.
- International Labour Organization, C182 – Worst Forms of Child Labour Convention, article 3, Geneva, 1999.
- International Labour Organization, C138 – Minimum Age Convention, article 1, Geneva, 1973.
- International Labour Organization, Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 1998.
- Vandenberg, Paul, 'Step 5: Eliminating the need for children in your business', *Eliminating Child Labour Guides for Employers: Guide Two – How employers can eliminate child labour*, International Labour Organization, Geneva, 2007, pp. 29–31.
- International Programme on the Elimination of Child Labour, *Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes*, International Labour Organization, Geneva, 2005.
- International Labour Organization, *Education as an Intervention Strategy to Eliminate and Prevent Child Labour: Consolidated good practices of the International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC)*, February 2006, pp. 132, 138 and 145.
- United Nations Global Compact, 'The Ten Principles', principle 5, [www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html](http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html).
- Pinheiro, Paulo Sérgio, 'Violence against Children in Places of Work', Chapter 6 in *World Report on Violence against Children*, United Nations Secretary-General's Study on Violence against Children, Geneva, 2006, pp. 230–281, available at [www.unicef.org/violencestudy/reports.html](http://www.unicef.org/violencestudy/reports.html)

#### Resource links:

- Global Compact, 'Human Rights and Business Dilemmas Forum: Child labour', <http://human-rights.unglobalcompact.org/dilemmas/child-labour/#.UgplL5VPFZox>
- ILO, 'Starting Right: Decent work for young people', Background paper, [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_120143.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_120143.pdf)
- ILO, *Eliminating Child Labour Guides for Employers: Guide Three – The role of employers' organizations in combating child labour*, [www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/child\\_guide3\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/child_guide3_en.pdf)
- ILO Helpdesk, 'Q&As on Business and Child Labour', [www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_CHL\\_FAQ\\_EN/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_CHL_FAQ_EN/lang-en/index.htm)
- International Finance Corporation, 'Addressing Child Labour in the Workplace and Supply Chain', *Good Practice Note*, [http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/ifc+sustainability/learning+and+adapting/knowledge+products/publications/publications\\_gpn\\_childlabor](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/learning+and+adapting/knowledge+products/publications/publications_gpn_childlabor)

## Principe 3: Proposer un travail décent à tout jeune travailleur, parent et tuteur

### Normes relatives au travail des jeunes

#### References:

- United Nations, Universal Declaration of Human Rights, article 26, New York, 10 December 1948.
- United Nations, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, articles 10 and 13 (1), New York, 16 December 1966.
- United Nations, International Covenant on Civil and Political Rights, articles 8, 9, 10 and 22, New York, 16 December 1966.
- United Nations, Convention on the Rights of the Child, 20 November 1989.
- United Nations and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', principle 12, New York and Geneva, 2011, pp. 13–14.
- International Labour Organization, C117 – Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention, article 15, Geneva, 1962.
- International Labour Organization, R079 – Medical Examination of Young Persons Recommendation, Geneva, 1946.
- International Labour Organization, C052 – Holidays with Pay Convention, Geneva, 1936.
- International Labour Organization, C077 – Medical Examination of Young Persons (Industry) Convention, Geneva, 1946.
- International Labour Organization, C087 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, Geneva, 1948.
- International Labour Organization, C100 – Equal Remuneration Convention, Geneva, 1951.
- International Labour Organization, C183 – Maternity Protection Convention, Geneva, 2000.
- International Labour Organization, C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, Geneva, 1958.
- International Labour Organization, Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 1998.
- International Labour Organization, C090 – Convention Night Work of Young Persons (Industry) Convention (Revised), articles 2 and 3, 1948.
- International Labour Organization, C079 – Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, Geneva, 1946.
- International Labour Organization, C138 – Minimum Age Convention, Geneva, 1973.
- International Labour Organization, C182 – Worst Forms of Child Labour Convention, Geneva, 1999.
- International Labour Organization, R190 – Worst Forms of Child Labour Recommendation, Geneva, 1999.
- United Nations Global Compact, 'The Ten Principles', principles 3, 4 and 5, [www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html](http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html).
- International Organization for Standardization, 'ISO 26000: Social responsibility', section 6.4.6.2, Geneva, 2010.
- International Programme on the Elimination of Child Labour, Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes, International Labour Organization, Geneva, 2005.
- International Labour Organization, Education as an Intervention Strategy to Eliminate and Prevent Child Labour: Consolidated good practices of the International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), February 2006, pp. 132, 138 and 145.
- International Labour Organization, C131 – Minimum Wage Fixing Convention, Geneva, 1970.
- International Labour Organization, R135 – Minimum Wage Fixing Recommendation, Geneva, 1970.

#### Resource links:

- ILO Helpdesk, 'Q&As on Business and Child Labour', [www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_CHL\\_FAQ\\_EN/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_CHL_FAQ_EN/lang-en/index.htm)
- ILO, 'Starting Right: Decent work for young people', Background paper, [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_120143.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_120143.pdf)
- ILO, Accelerating Action against Child Labour: Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, [www.ilo.org/global/resources/WCMS\\_126752/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/resources/WCMS_126752/lang-en/index.htm)
- ILO, 'Decent Working Time: Balancing workers' needs with business requirements', [www.ilo.org/global/resources/WCMS\\_126752/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/resources/WCMS_126752/lang-en/index.htm)

### References:

- United Nations, Universal Declaration of Human Rights, article 16, New York, 10 December 1948.
- United Nations, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, articles 2 (2), 3, 10, 10 (3) and 12, New York, 16 December 1966.
- United Nations, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, article 11 (1f), New York, 18 December 1979.
- International Labour Organization, C155 – Occupational Safety and Health Convention, article 16, Geneva, 1981.
- International Labour Organization, C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, Geneva, 1958.
- International Labour Organization, C131 – Minimum Wage Fixing Convention, Geneva, 1970.
- International Labour Organization, R135 – Minimum Wage Fixing Recommendation, Geneva, 1970.
- International Labour Organization, C156 – Workers with Family Responsibilities Convention, Geneva, 1981.
- International Organization for Standardization, 'ISO 26000: Social responsibility', section 6.4.4.2, Geneva, 2010.
- United Nations Global Compact, 'The Ten Principles', principle 6, [www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html](http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html).
- UNICEF, 'Children are Everyone's Business: Workbook 2.0', Part Two, Principle 3.
- United Nations, International Covenant on Civil and Political Rights, articles 23 (1), 24 (1) and 26, New York, 16 December 1966.
- United Nations, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, articles 11 (2b and 2c), 13 (a), 13 (1b) and 16 (1d), New York, 18 December 1979.
- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- International Labour Organization, C183 – Maternity Protection Convention, articles 4,8 and 10, Geneva, 2000.
- International Labour Organization, C156 – Workers with Family Responsibilities Convention, articles 1 and 3 and 4 (b), Geneva, 1981.
- International Labour Organization, R165 – Workers with Family Responsibilities Recommendation, article 22, Geneva, 1981.
- International Labour Organization, C132 – Holidays with Pay (Revised) Convention, articles 4 (2) and 8 (2), Geneva, 1970.
- International Labour Organization, C118 – Equality of Treatment (Social Security) Convention, article 4 (1), Geneva, 1962.
- Hein, Catherine, and Naomi Cassirer, *Workplace Solutions for Childcare*, International Labour Organization, Geneva, 2010.

### Resource links:

- ILO, 'Decent Working Time: Balancing workers' needs with business requirements', [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms\\_145391.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_145391.pdf)
- ILO, 'Starting Right: Decent work for young people', Background paper, [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_120143.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_120143.pdf)
- ILO, 'The "Family-Friendly" Workplace', Information sheet, [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms\\_170721.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_170721.pdf)

## Principe 4: Assurer la protection et la sécurité des enfants dans l'ensemble des activités et des établissements de l'entreprise

### Protection de l'enfant

#### References:

- United Nations and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', principle 16, New York and Geneva, 2011, pp. 16–17.
- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- International Labour Organization, Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 1998.
- International Labour Organization, C182 – Worst Forms of Child Labour Convention, Geneva, 1999.
- International Labour Organization, C029 – Forced Labour Convention, Geneva, 1930.
- International Labour Organization, C138 – Minimum Age Convention, Geneva, 1973.
- International Labour Organization, C189 – Domestic Workers Convention, Geneva, 2011.
- Australian Public Service Commission, 'APS Code of Conduct: Section 4.16 – Working overseas', Australian Government, [www.apsc.gov.au/aps-employment-policy-and-advice/aps-values-and-code-of-conduct/aps-values-and-code-of-conduct-in-practice/working-overseas](http://www.apsc.gov.au/aps-employment-policy-and-advice/aps-values-and-code-of-conduct/aps-values-and-code-of-conduct-in-practice/working-overseas).
- International Labour Organization, C189 – Domestic Workers Convention, Geneva, 2011.
- Black, Maggie, 'Child Domestic Workers: A handbook on good practice in programme interventions', Anti-Slavery International, London, November 2005.
- International Finance Corporation, 'Addressing Child Labour in the Workplace and Supply Chain', Good Practice Note, no. 1, Washington, D.C., June 2002.
- Pinheiro, Paulo Sérgio, 'Violence against Children in Places of Work', Chapter 6 in *World Report on Violence against Children*, United Nations Secretary-General's Study on Violence against Children, Geneva, 2006, pp. 230–281, available at [www.unicef.org/violencestudy/reports.html](http://www.unicef.org/violencestudy/reports.html).
- International Labour Organization, *Combating Forced Labour: A handbook for employers & business*, Geneva, 2008.

## Principe 5: Garantir la sécurité des produits et services et à travers eux, s'efforcer de défendre les droits de l'enfant

### Produits et services

#### References:

- United Nations and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', principle 13, New York and Geneva, 2011, pp. 14–15.
- United Nations, Universal Declaration of Human Rights, articles 3 and 25, New York, 10 December 1948.
- United Nations, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, New York, 16 December 1966.
- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, 'Guidelines for Multinational Enterprises', Section VII – Consumer interests, 1 and 2, Paris, 2008, p. 22.
- International Labour Office, Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 3rd edition, article 37, Geneva, 2001, pp. 7–8.
- European Parliament and Council of the European Union, Directive 2009/48/EC on the Safety of Toys, 18 June 2009; and Directive 2005/84/EC amending Council Directive 76/769/EEC on the approximation of the laws, regulations and administrative provisions of the Member States relating to restrictions on the marketing and use of certain dangerous substances and preparations (phthalates in toys and childcare articles), 14 December 2005.
- International Chamber of Commerce, 'Consolidated ICC Code of Advertising and Marketing Communication Practice', articles 17 and 18, Paris, August 2011, pp. 9–10.
- World Health Organization, 'Set of Recommendations on the Marketing of Foods and Non-Alcoholic Beverages to Children', Geneva, 2010.

## Principe 6: Mener des actions de marketing et de publicité qui respectent et défendent les droits de l'enfant

### Marketing et Publicité

#### References:

- United Nations, Universal Declaration of Human Rights, articles 3, 19 and 25, New York, 10 December 1948.
- United Nations, International Covenant on Civil and Political Rights, article 19, New York, 16 December 1966.
- United Nations, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, article 12, New York, 16 December 1966.
- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, 'Guidelines for Multinational Enterprises', Section VII – Consumer interests, 1, Paris, 2009, p. 22.
- International Labour Office, Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 3rd edition, article 37, Geneva, 2001, pp. 7–8.
- International Council of Toy Industries, 'Guiding Principles for Advertising and Marketing Communications to Children', New York, 2013, <http://www.toy-icti.org/info/communications-to-children.html>.
- International Organization for Standardization, 'ISO 26000: Social responsibility', Geneva, 2010.
- World Health Organization, 'International Code of Marketing of Breast-Milk Substitutes', Geneva, 1981.
- World Health Assembly, 'Resolutions and Documents: Infant and young child nutrition', 2013, [www.who.int/nutrition/topics/wha\\_nutrition\\_ycn/en/index.html](http://www.who.int/nutrition/topics/wha_nutrition_ycn/en/index.html).
- World Health Organization, 'WHO Framework Convention on Tobacco Control', Geneva, 2003.
- World Health Organization, 'Set of Recommendations on the Marketing of Foods and Non-Alcoholic Beverages to Children', Geneva, 2010.
- World Health Organization, 'Global Strategy to Reduce the Harmful Use of Alcohol', Geneva, 2010.

## Principe 7: Respecter et défendre les droits de l'enfant en matière d'environnement et d'acquisition ou d'utilisation de terrains

### Environnement

#### References:

- United Nations, Universal Declaration of Human Rights, article 25, New York, 10 December 1948.
- United Nations, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, article 12, New York, 16 December 1966.
- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- United Nations, Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, article 29, New York, 13 September 2007.
- United Nations Economic Commission for Europe, Convention on Environmental Impact Assessment in a Transboundary Context, articles 2 and 3, 25 February 1991.
- International Labour Organization, C174 – Prevention of Major Industrial Accidents Convention, articles 4, 5, 8, 10, 12, 14 and 19, Geneva, 1993.
- Permanent Peoples' Tribunal on Industrial Hazards and Human Rights, 'Charter on Industrial Hazards and Human Rights', articles 9, 11 and 14, 1996.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, 'Guidelines for Multinational Enterprises, Section V – Environment, 1, 3, 5 and 6, Paris, 2008, pp. 19–20.
- United Nations, Rio Declaration on Environment and Development, principle 10, Rio de Janeiro, 14 June 1992, [www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm](http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm).
- Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Waste and their Disposal, Basel, Switzerland, 22 March 1989.
- United Nations Economic Commission for Europe, Convention on Access to Information, Public Participation in Decision-Making and Access to Justice in Environmental Matters, Aarhus, Denmark, 25 June (1998).
- United Nations, Convention on Biological Diversity, 1992.



## Acquisition et utilisation des ressources naturelles

### References:

- United Nations, Universal Declaration of Human Rights, article 17, New York, 10 December 1948.
- United Nations, Convention on the Elimination on All Forms of Discrimination against Women, articles 15 (2) and 16 (h), New York, 18 December 1979.
- International Labour Organization, C169 – Indigenous and Tribal Peoples Convention, article 14, Geneva, 1989.
- International Finance Corporation, 'IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability', Washington, D.C., 1 January 2012.
- United Nations, Declaration of the Rights of Indigenous Peoples, article 10, New York, 13 September 2007.
- Food and Agriculture Organization, 'Land and Property Rights: Junior farmer field and life school – Facilitator's guide', Rome, 2010.
- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- Committee on the Rights of the Child, 'General Comment No. 12: The right of the child to be heard', CRC/C/GC/12, United Nations, New York, 20 July 2009.
- 6th Global Forum on Reinventing Government, Seoul Declaration on Participatory and Transparent Governance, 27 May 2005.
- International Conference on Engaging Communities, Brisbane Declaration on Community Engagement, August 2005.
- United Nations, 'Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises' [addressing the adverse impacts of business-related activities on indigenous peoples], A/68/279, New York, 7 August 2013.

## Principe 8: Respecter et défendre les droits de l'enfant dans les dispositifs de sécurité

### Services de sécurité et personnel

#### References:

- United Nations, Universal Declaration of Human Rights, articles 3 and 5, New York, 10 December 1948.
- United Nations, International Covenant on Civil and Political Rights, articles 6 (1), 7 and 9 (1), New York, 16 December 1966.
- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- Eighth United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders, 'Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials', Principle 18, Havana, September 1990.
- United Nations, Code of Conduct for Law Enforcement Officials, Resolution 34/169, New York, 17 December 1979.
- Voluntary Principles on Security and Human Rights: Interactions between companies and private security, 2000, [www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles](http://www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles)

## Principe 9: Contribuer à protéger les enfants touchés par les situations d'urgence

### Conflit armé

#### References:

- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, 2nd edition, Paris, 2013.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, 'OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones', Paris, 2006.
- International Alert and FAFO, 'Red Flags: Liability risk for companies operating in high-risk zones', 23 May 2008, London, [www.redflags.info](http://www.redflags.info).
- United Nations Global Compact Office and Principles for Responsible Investment, 'Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High Risk-Areas: A resource for companies and investors', New York, 2010.
- Voluntary Principles on Security and Human Rights: Interactions between companies and private security, 2000, [www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles](http://www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles).
- International Committee of the Red Cross, Protocol Additional to the Geneva Conventions of 12 August 1949, and relating to the Protection of Victims of International Armed Conflicts (Protocol I), Geneva, 8 June 1977.
- International Committee of the Red Cross, Protocol Additional to the Geneva Conventions of 12 August 1949, and relating to the Protection of Victims of Non-International Armed Conflicts (Protocol II), Geneva, 8 June 1977.
- International Committee of the Red Cross, Protocol Additional to the Geneva Conventions of 12 August 1949, and relating to the Adoption of an Additional Distinctive Emblem (Protocol III), Geneva, 8 December 2005.

## Principe 10: Renforcer les efforts de la communauté et du gouvernement pour protéger et faire appliquer les droits de l'enfant

### Renforcement du système fiscal et des pratiques anti-corruption

#### References:

- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- United Nations and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', principle 16, New York and Geneva, 2011.
- Committee on the Rights of the Child, 'General Comment No. 16: On State obligations regarding the impact of business on children's rights', CRC/C/GC/16, United Nations, New York, 7 February 2013.
- United States Department of Justice, Foreign Corrupt Practices Act, 1977, [www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/statutes/regulations.html](http://www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/statutes/regulations.html).
- Organisation for Economic Co-operation and Development, Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions, 21 November 1997.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, 'Recommendation of the Council on Tax Measures for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions', C(2009)64, 25 May 2009.
- United Nations Office on Drugs and Crime, 'United Nations Convention against Corruption', United Nations, Vienna, September 2004.
- International Finance Corporation and United Nations Special Representative to the Secretary-General on Business and Human Rights, 'Stabilization Clauses and Human Rights', 27 May 2009.

### Relations avec le gouvernement et la communauté

#### References:

- United Nations and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 'Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework', principles 17–20, New York and Geneva, 2011, pp. 17–23.
- United Nations, Convention on the Rights of the Child, New York, 20 November 1989.
- International Labour Organization, C138 – Minimum Age Convention, articles 1, 2, 3 and 7, Geneva, 1973.
- International Labour Organization, C182 – Worst Forms of Child Labour Convention, Geneva, 1999.
- International Labour Organization, R190 – Worst Forms of Child Labour Recommendation, Geneva, 1999.
- International Programme on the Elimination of Child Labour, Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes, International Labour Organization, Geneva, 2005.
- United Nations Global Compact, 'The Ten Principles', principle 5, [www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html](http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html).
- International Organization for Standardization, 'ISO 26000: Social responsibility', section 6.4.3.2, Geneva, 2010.
- International Finance Corporation, 'Addressing Child Labour in the Workplace and Supply Chain', Good Practice Note, no. 1, Washington, D.C., June 2002.
- Vandenberg, Paul, Eliminating Child Labour Guides for Employers: Guide 2. International Labour Organization, Geneva, 2007.



unissons-nous  
pour les enfants

