

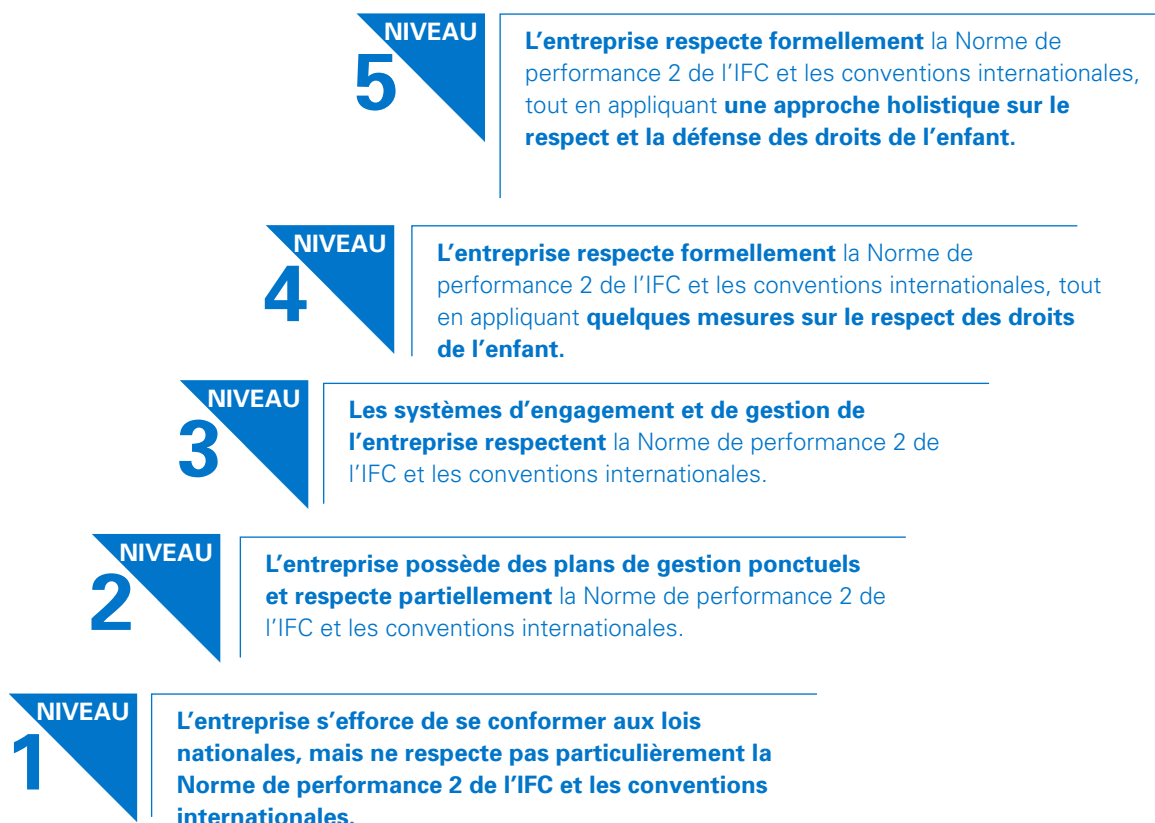
## Conditions de travail

Les conditions de travail des femmes, parents et / ou tuteurs/aidants peuvent avoir des répercussions positives ou négatives sur les conditions de vie, le bien-être et le développement des enfants. Toutes les entreprises doivent donc offrir aux travailleurs, hommes ou femmes, des conditions de travail décentes qui les soutiennent dans leur rôle de parents ou des tuteurs.<sup>37</sup> Dans le secteur minier plus particulièrement, les entreprises ont identifié les risques spécifiques à leurs activités et s'attachent désormais à les gérer.

---

<sup>37</sup> Voir aussi : Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Pacte mondial des Nations Unies et Save the Children, 2012, *Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant*, UNICEF, Genève, p. 20-21

A quel niveau se situe votre entreprise à l'égard de la défense des droits de l'enfant relative aux questions de conditions de travail ? Le graphique ci-dessous illustre un continuum allant du niveau de conformité le plus bas à l'existence de mesures complètes pour garantir la responsabilité d'entreprise et le pilotage proactif.



L'Outil 8 aide les entreprises minières à atténuer les effets potentiels négatifs des conditions de travail des parents et des tuteurs (ou aidants) sur les enfants, tout en défendant les droits de l'enfant dans le cadre de leur gestion des ressources humaines et des sous-traitants. Les thèmes suivants y sont abordés : horaires de travail, postes et déplacements domicile-travail ; discrimination à l'égard des femmes, des parents et/ou des tuteurs ; gestion des sous-traitants intervenant sur le site, des substances et des activités dangereuses ; et salaires et conditions de vie.

Le présent outil part du principe que, la plupart du temps, les sociétés minières internationales respectent déjà les lois des pays où elles opèrent et appliquent une approche responsable en matière de main-d'œuvre et de conditions de travail. Les entreprises n'ayant pas encore intégré dans leurs systèmes la Norme de performance 2 de l'IFC et les conventions connexes de l'OIT sur les droits de l'homme et les conditions de travail doivent en faire une question prioritaire. Les sections ci-après expliquent comment intégrer les questions de droits de l'enfant pour promouvoir des conditions de travail propices à l'épanouissement de la famille.

### 8.1 Aperçu des problématiques et des normes correspondantes

L'étude pilote menée par l'UNICEF sur les droits de l'enfant et le secteur minier, présente les principales incidences que les activités minières et les conditions de travail des parents et des tuteurs peuvent avoir sur les enfants. D'après cette étude, les enfants sont indirectement touchés par les difficultés rencontrées par leurs parents et autres tuteurs, notamment les conditions de travail qui limitent la capacité des parents à s'occuper physiquement, financièrement ou socialement des enfants ; les conflits entre employés ; et la façon dont le personnel se comporte dans la communauté.<sup>38</sup>

Comme indiqué dans les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant, les entreprises minières cherchant à procurer des conditions de travail décentes qui soutiennent les femmes et les hommes dans leur rôle de parents ou de tuteurs doivent, en plus de respecter les lois, « accorder une attention particulière aux conditions de travail : un salaire qui permet de vivre, la durée et la flexibilité des journées de travail, des dispositifs pour les femmes enceintes ou allaitantes, la nécessité d'un congé parental, l'aide aux travailleurs migrants ou saisonniers qui vivent loin de leurs enfants, et faciliter un accès de qualité à des gardes d'enfants, à un système de santé et à une éducation pour les personnes à charge. »<sup>39</sup>

*La Norme de performance 2 de l'IFC* : Main-d'œuvre et conditions de travail sont des préalables importants à l'entreprise pour protéger les droits fondamentaux des travailleurs. Les obligations exposées dans cette norme ont en partie été orientées par un certain nombre de conventions et instruments internationaux, notamment ceux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des Nations Unies (voir l'encadré 12). En plus de promouvoir le respect du droit national du travail et de l'emploi, cette norme défend aussi le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs ; les relations entre les travailleurs et la direction ; la protection des travailleurs, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme les enfants ; et les conditions de travail sûres et saines.

#### Encadré 12. Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des Nations Unies applicables aux conditions d'emploi et de travail

- Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical
- Convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective
- Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé
- Convention n° 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé
- Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum (d'admission à l'emploi)
- Convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants
- Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération
- Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession
- Convention relative aux droits de l'enfant, article 32.1
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille

Le secteur minier peut aussi élaborer et mettre en œuvre des stratégies pour améliorer les conditions de travail des employés et mieux protéger les droits de l'enfant. En organisant judicieusement les journées de travail et les postes de nuit, les déplacements domicile-travail et les navettes aériennes, les mesures de lutte contre la discrimination à l'égard des femmes, la gestion des sous-traitants intervenant sur le site et la protection contre les substances et

<sup>38</sup> Fonds des Nations Unies pour l'enfance, mars 2015, *Children's Rights and the Mining Sector: UNICEF Extractive Pilot*, UNICEF, Genève, p. 14

<sup>39</sup> Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Pacte mondial des Nations Unies et Save the Children, 2012, *Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant*, UNICEF, Genève, p. 21

activités dangereuses, ainsi qu'en offrant aux travailleurs des salaires, des avantages sociaux et des conditions de travail adéquats, les entreprises soutiennent directement les droits fondamentaux, d'une manière générale, et le bien-être des enfants plus particulièrement. Par ailleurs, de telles mesures améliorent leur réputation et préviennent les tensions qui peuvent survenir dans les ménages et les communautés qui sont confrontés à des conditions de travail difficiles ou à des pratiques discriminatoires.

### Ressources sur les conditions de travail

Norme de performance 2 de l'IFC : Main-d'œuvre et conditions de travail, accessible à l'adresse suivante : <[http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics\\_Ext\\_Content/IFC\\_External\\_Corporate\\_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/Performance-Standards](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/Performance-Standards)>

Conventions et recommandations de l'OIT sur le travail des enfants : <[http://www.ilo.org/ipec/facts/IL\\_Oconventionsonchildlabour/lang-fr/index.htm](http://www.ilo.org/ipec/facts/IL_Oconventionsonchildlabour/lang-fr/index.htm)>

Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille : <<http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>>

Children's Rights and the Mining Sector: UNICEF Extractive Pilot, accessible à l'adresse suivante : <[www.unicef.org/csr](http://www.unicef.org/csr)>

Demonstrating Value: A guide for responsible sourcing, CIMM, accessible à l'adresse suivante : <<http://hub.icmm.com/document/9678>>

Working Together: How large-scale mining can engage with artisanal and small-scale miners, CIMM et Banque mondiale, document PDF accessible à l'adresse suivante : <[www.icmm.com/website/publications/pdfs/789.pdf](http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/789.pdf)>

Supply Chains for Children: Resources, UNICEF: <<http://supplychainsforchildren.org/en/resources>>

Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, Organisation de coopération et de développement économiques, accessible à l'adresse suivante : <[www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm](http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm)>

Addressing Forced Labour in Artisanal and Small-Scale Mining (ASM): A practitioner's toolkit, Alliance for Responsible Mining, accessible à l'adresse suivante : <[www.solidaridadnetwork.org/publications/addressing-forced-labor-a-practitioners-toolkit](http://www.solidaridadnetwork.org/publications/addressing-forced-labor-a-practitioners-toolkit)>

## 8.2 Horaires de travail, postes et déplacements domicile-travail

Dans le secteur minier, les conditions d'emploi peuvent nécessiter des équipes de nuit et de longues heures de travail, parfois plus de 60 heures par semaine. Outre le peu de temps que cela laisse aux parents pour être avec leurs enfants, de telles conditions présentent des risques pour la santé, comme du stress lié au travail, une diminution des capacités physiques et mentales, un manque de sommeil et un épuisement<sup>40</sup> – Ces problèmes de santé ont une incidence indirecte sur les enfants dans la mesure où ils affectent leurs habilités à s'occuper d'eux.

Bien que les salaires du secteur minier soient généralement supérieurs au salaire minimum, les conditions d'emploi peuvent avoir des répercussions sur les familles des régions d'origine en raison des rotations induites par les navettes aériennes ('Fly in, Fly out' ou FIFO shift rotations en anglais) et des longues périodes d'absence des parents. Parmi les incidences indirectes, une étude a constaté une augmentation des tensions dans les ménages et une perturbation des relations affectives et de la communication au sein de la famille.<sup>41</sup>

Le tableau 17 décrit les risques liés à l'organisation du travail, des questions qui peuvent aider les entreprises à identifier les incidences potentielles et les stratégies et mesures qu'elles peuvent adopter pour résoudre ces problèmes.

<sup>40</sup> Mining Industry Advisory Committee (Comité consultatif sur l'industrie minière), Commission for Occupational Safety and Health (Commission sur la santé et la sécurité au travail), 2006, « Code of Practice: Working Hours », Service des mines et de la protection, gouvernement de l'Australie-Occidentale, p. 2, document PDF accessible à l'adresse suivante : <[www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/copworkinghours.pdf](http://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/copworkinghours.pdf)>

<sup>41</sup> Voir par exemple : Peetz, D. R., et Murray, G., 2010, « Involuntary Long Hours in Mining », Université Griffith, accessible à l'adresse suivante : <<http://georginamurray.org/articles-list/involuntary-long-hours-in-mining>>

Tableau 17. Gestion des horaires de travail, des postes de nuit, des déplacements domicile-travail et des navettes aériennes des employés

Questions	Stratégies et actions
<p><b>Risques :</b> la non-prise en compte des conséquences que les horaires de travail, les postes de nuit, les longs déplacements domicile-travail et les navettes aériennes peuvent avoir pour les enfants des travailleurs peut compromettre la stabilité de l'entreprise en l'exposant aux risques suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'augmentation du stress et de la fatigue des travailleurs peut causer des tensions et des violences dans les ménages et ainsi dégrader l'environnement familial des employés.</li> <li>• Le risque d'accidents du travail est plus élevé.</li> <li>• Ces facteurs peuvent à terme accroître indirectement le mécontentement des travailleurs et les départs de l'entreprise.</li> </ul>	
<p><i>Les registres des ressources humaines sont-ils consultés pour s'assurer que les employés ayant des enfants ou d'autres personnes à charge disposent de conditions et d'horaires de travail qui n'occasionnent pas d'effets néfastes indirects pour les enfants ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenir compte de la situation objective des travailleurs – situation familiale, état de santé, résistance physique, habitudes de sommeil et préférences personnelles – pour identifier ceux dont la situation familiale nécessite une certaine flexibilité et des ajustements.</li> <li>• Consulter ces travailleurs lors de l'organisation des horaires de travail et des navettes aériennes.</li> </ul>
<p><i>Les employés ayant des enfants et les représentants des questions de sécurité et de santé sont-ils consultés lors de l'organisation des horaires de travail, des postes de nuit et des navettes aériennes ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recueillir l'avis des employés sur les conditions de travail et impliquer les travailleurs ayant des enfants dans la préparation des tableaux de service de façon à répondre aux besoins de toutes les parties prenantes.</li> <li>• Consulter les représentants des questions de sécurité et de santé, le cas échéant.</li> <li>• Procéder à des échanges de poste, entre autres solutions, pour répondre aux besoins personnels des travailleurs. Par exemple, permettre aux conjoints d'avoir les mêmes horaires, prévoir des périodes de récupération et organiser le travail saisonnier.</li> </ul>
<p><i>L'entreprise a-t-elle recensé les employés qui ont des enfants et travaillent de longues journées et la nuit sur des postes difficiles ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les « postes difficiles » correspondent aux tâches physiquement ou mentalement exigeantes ou répétitives, p. ex., dans le cas d'une variation inadéquate des tâches sur des périodes prolongées<sup>42</sup>. Éviter de cumuler les longues journées de travail et les postes de nuit sur des tâches difficiles, particulièrement pour les employés dont la situation familiale nécessite une certaine flexibilité.</li> </ul>
<p><i>L'entreprise veille-t-elle à ce que les travailleurs aient suffisamment de temps libre avec leurs enfants ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer des politiques sur les horaires de travail, des plans et des programmes sur les horaires quotidiens, le nombre maximal moyen d'heures de travail dans la semaine, le nombre total d'heures travaillées par période de trois mois et les déplacements liés au travail (en moyenne, la semaine de travail ne doit pas dépasser 48 heures).</li> <li>• Prendre le soin de planifier le travail de façon à éviter les horaires irréguliers et imprévisibles, la communication à court terme des horaires, les longues heures supplémentaires, l'astreinte continue pendant un cycle de postes, les longues périodes de travail et l'alternance de travail de jour et de nuit de façon à mieux adapter les conditions de travail aux circonstances personnelles des travailleurs et à leur cycle naturel. Par exemple, certains travailleurs sont disposés à travailler pendant des périodes prolongées (p. ex., quatre semaines d'affilée suivies d'une semaine de congé), mais les parents préfèrent généralement alterner une semaine de travail et une semaine de congé afin de pouvoir passer du temps avec leurs enfants.</li> <li>• Prévoir une période d'essai pour les nouveaux horaires de travail et les évaluer en tenant compte de la situation familiale des travailleurs et de leur incidence sur les enfants.</li> <li>• Proposer des solutions alternatives aux employés qui rencontrent des difficultés à s'adapter à leurs horaires de travail.</li> </ul>

<sup>42</sup> Mining Industry Advisory Committee (Comité consultatif sur l'industrie minière), Commission for Occupational Safety and Health (Commission sur la santé et la sécurité au travail), 2006, « Code of Practice: Working Hours », Service des mines et de la protection, gouvernement de l'Australie-Occidentale, p. 5

Tableau 17. Gestion des horaires de travail, des postes de nuit, des déplacements domicile-travail et des navettes aériennes des employés (suite)

<i>Les responsables et les employés connaissent-ils les risques liés aux horaires de travail et sont-ils formés en conséquence ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispenser des formations sur les effets de l'épuisement et les mesures de contrôle de la fatigue.</li> <li>• Mettre en œuvre des initiatives pour promouvoir la santé et la forme physique.</li> </ul>
<i>Les employeurs supervisent-ils le travail en tenant compte du niveau de risque évalué afin de garantir de bonnes conditions de vie pour les familles ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectuer un suivi sur la mise en œuvre des bonnes pratiques de travail.</li> </ul>

### 8.3 Discrimination à l'égard des femmes et des parents/aidants

Dans le secteur minier traditionnellement dominé par les hommes, les femmes sont parfois discriminées lors du recrutement et de l'emploi. Les politiques qui ne protègent pas les femmes comportent aussi des risques pour les pères, les tuteurs et les enfants.

La discrimination peut toucher les femmes enceintes et les femmes en âge de procréer. Après la naissance d'un enfant, il arrive que les mères ne bénéficient pas du congé maternité de 14 semaines minimum recommandé par la Convention n° 183 de l'OIT. Le tableau 18 présente les recommandations que les entreprises peuvent mettre en œuvre pour éviter les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes et des tuteurs ou aidants et contribuer d'une manière générale au bien-être des enfants.

Tableau 18. Éviter la discrimination à l'égard des femmes et des parents/aidants

<p><b>Risques :</b> la discrimination à l'égard des femmes ou des parents et tuteurs/aidants peut compromettre la stabilité d'une entreprise en l'exposant aux risques suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'entreprise peut être accusée d'enfreindre la réglementation en matière de ressources humaines ou poursuivie en justice (p. ex., au titre des conventions de l'OIT).</li> <li>• Elle peut perdre les compétences et les capacités des employés discriminés.</li> <li>• Sa réputation locale et internationale peut être ternie.</li> </ul>	
Questions	Stratégies et actions
<i>L'entreprise évite-t-elle toute discrimination lors du recrutement ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lors des entretiens de recrutement, veiller à ce que les candidates ne soient pas interrogées sur leur situation matrimoniale, leur intention d'avoir des enfants ou le nombre d'enfants qu'elles ont déjà. Inclure des clauses à cet effet dans les contrats des gestionnaires de ressources humaines et/ou former le service des ressources humaines de l'entreprise.</li> </ul>
<i>Le droit au congé parental est-il garanti pour les employés, y compris en cas d'adoption ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que les employées bénéficient d'au moins 14 semaines de congé maternité par enfant conformément à la Convention n° 183 de l'OIT.</li> <li>• Encourager les pères à prendre un congé parental, dont les effets bénéfiques sur le développement de l'enfant sont reconnus.</li> </ul>
<i>Les candidates sont-elles libres d'avoir un enfant ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que les candidates n'aient pas à se soumettre à un test de grossesse ou à un avortement, ni à signer un contrat leur interdisant de tomber enceintes. Inclure des clauses à cet effet dans les contrats des gestionnaires de ressources humaines.</li> </ul>
<i>L'entreprise dispose-t-elle de mécanismes de réclamation si les employé(e)s ou les candidat(e)s sont témoins d'actes de discrimination à l'égard des femmes ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire en sorte que la discrimination à l'égard des femmes puisse être signalée rapidement et de façon anonyme.</li> </ul>

### 8.4 Conditions de travail sur la chaîne d'approvisionnement et gestion des sous-traitants intervenant sur le site

Les problèmes relatifs aux conditions de travail et aux droits de l'enfant peuvent également toucher la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, dont la vérification préalable de la diligence doit tenir compte des droits de l'enfant afin d'établir l'ordre de priorité des conséquences et des risques avérés et potentiels à leur égard. Si l'entreprise ne réalise pas de vérification préalable du respect des droits de l'homme sur la chaîne d'approvisionnement ou de ses conséquences sociales, cette question doit être considérée comme prioritaire – ou réglée en parallèle – en veillant à tenir compte des droits de l'enfant. La publication « Demonstrating Value: A guide for responsible sourcing », préparée par le Conseil international des mines et métaux (CIMM), contient des indications utiles pour mettre en place cette procédure.<sup>43</sup> D'autres ressources traitent aussi plus spécifiquement de la gestion des risques relatifs aux droits de l'enfant et aux conditions de travail sur la chaîne d'approvisionnement.<sup>44</sup>

Outre les risques liés aux conditions de travail sur la chaîne d'approvisionnement, la présence sur le site de sous-traitants lors des phases intenses du projet telles que la construction, menace régulièrement les droits de l'enfant et nécessite une attention particulière. Le tableau 19 décrit les différentes stratégies et mesures qui peuvent aider l'entreprise à tenir compte des risques relatifs aux droits de l'enfant dans la gestion des sous-traitants intervenant sur le site.

Tableau 19. Gestion des conditions de travail des sous-traitants intervenant sur le site et des risques potentiels pour les droits de l'enfant

<b>Risques:</b> les pratiques parfois irresponsables des sous-traitants en matière d'emploi peuvent avoir des conséquences sur les droits de l'enfant. Les sous-traitants ne disposent pas toujours de politiques de ressources humaines tenant compte des familles conformément aux normes de l'OIT, c'est-à-dire qui prévoient des congés pour motif familial, des congés parentaux, un plein accès aux avantages sociaux prévus dans la loi ainsi que d'autres modalités réputées faciliter la vie familiale et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'absence ou la non-application de telles politiques peut empêcher les parents d'accorder à leurs enfants l'attention dont ils ont besoin.	
Questions	Stratégies et actions
<i>L'entreprise peut-elle contractuellement contraindre ses sous-traitants à respecter certaines conditions de travail ?</i>	Inclure des obligations sur les conditions de travail et les droits de l'enfant dans les contrats des sous-traitants, notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Des clauses sur les obligations et les conséquences de leur non-respect</i> – L'entreprise peut décrire dans ces clauses les risques relatifs aux droits de l'enfant qui concernent spécifiquement le sous-traitant ou le fournisseur en raison de la nature de ses activités, de la zone géographique, etc. Elle peut aussi utiliser des clauses générales imposant le respect des normes internationales sur les droits de l'enfant (Nations Unies, OIT, etc.). Tout en étant plus difficiles à préparer pour l'entreprise, les clauses spécifiques permettent aussi de présenter plus efficacement les obligations et les moyens d'agir du fournisseur. Les conséquences du non-respect des obligations contractuelles doivent être clairement énoncées.</li> <li>• <i>Rapports</i> – Les contrats doivent idéalement décrire les obligations de publication régulière de rapports sur le respect des clauses concernant les conditions de travail et les droits de l'enfant. Ils doivent également préciser les indicateurs clés de performance qui seront utilisés pour évaluer le fournisseur.</li> </ul>

Tableau 19. Gestion des conditions de travail des sous-traitants intervenant sur le site et des risques potentiels pour les droits de l'enfant (suite)

<p><i>L'entreprise effectue-t-elle un suivi auprès des sous-traitants pour s'assurer que les clauses sur les conditions de travail et les normes sur les droits de l'enfant sont respectées ? Encourage-t-elle les sous-traitants à se former, à renforcer leurs capacités et à partager leurs informations ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mise en place de systèmes internes visant à garantir le respect des exigences contractuelles, notamment par des mécanismes de suivi et de responsabilité, est une étape essentielle du processus. Des procédures doivent être établies et du personnel affecté pour examiner les rapports des sous-traitants, organiser des audits et rédiger les conclusions, afin de signaler les problèmes relevés à la direction et préparer des mesures de suivi telles qu'un plan d'amélioration ou une rupture de contrat.</li> <li>• <i>Visites impromptues et réalisation d'un audit par une tierce partie</i> – Les contrats peuvent aussi établir le droit de l'entreprise à effectuer des visites sur site sans préavis. Certains contrats à plus long terme peuvent exiger qu'une tierce partie indépendante réalise une évaluation ou un audit portant notamment sur les droits de l'enfant.</li> </ul>
<p><i>L'entreprise travaille-t-elle de façon collaborative avec ses sous-traitants dans une optique d'amélioration de ses résultats ?</i></p>	<p>L'audit seul ne suffit généralement pas pour améliorer durablement les comportements des sous-traitants. D'autres stratégies existent pour renforcer leur respect des normes sociales, y compris les conditions de travail et les droits de l'enfant, telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le passage du système d'évaluation binaire (échec/réussite) à des programmes complets d'amélioration continue ;</li> <li>• le remplacement de l'audit par une évaluation conjointe et une analyse des causes profondes ;</li> <li>• la mise en place de mécanismes de réclamation ;</li> <li>• l'intégration d'activités de renforcement des capacités pour les sous-traitants, p. ex., faire participer les employés de tous les nouveaux sous-traitants du secteur de la construction à une formation sur les droits de l'enfant ;</li> <li>• les différentes formes de partenariat qui peuvent être conclues entre les entreprises et les organisations de la société civile, par exemple pour que le grand public puisse connaître les évaluations de risques et les résultats ;</li> <li>• la mise en place d'incitatifs commerciaux (prix, volume, durée, préférences) pour les fournisseurs qui améliorent leur performance sociale ;</li> <li>• l'élaboration de critères pour aider les fournisseurs à identifier les raisons qui peuvent les pousser à améliorer leur performance sociale ;</li> <li>• la volonté des entreprises d'utiliser leurs moyens de pression pour résoudre les problèmes systémiques ;</li> <li>• la collaboration au niveau secteur pour résoudre les problèmes systémiques.</li> </ul>



### Encadré 13. Relations commerciales entre les entreprises minières et les opérations des exploitations artisanales et à petite échelle

Il arrive que les entreprises minières achètent des minerais aux exploitations artisanales et à petite échelle, particulièrement de l'or, de l'argent, du cobalt, du cuivre, des diamants, de la cassitérite, du wolframite et du coltan. Les relations commerciales avec ce type de structures comportent des risques importants relatifs aux conditions de travail et aux droits de l'enfant.

Les exploitations minières artisanales et à petite échelle, à fortiori lorsqu'elles sont informelles ou « illicites », sont plus susceptibles d'entraîner des violations des droits fondamentaux et des droits de l'enfant, notamment en raison du travail des enfants, de leur exposition à des violences physiques ou psychologiques et de l'absence d'un environnement sûr et salubre. Un rapport récent d'Amnesty International confirme, par exemple, des problèmes de réglementation de l'exploitation minière artisanale du cobalt au Katanga, en République démocratique du Congo, où les mines emploient très fréquemment des enfants qui peuvent souffrir de graves problèmes de santé, de maltraitance de la part des agents de sécurité et d'une taxation illégale [1]. Ces enfants travaillent généralement dans les services de soutien à l'exploitation minière, tels que le tri et le traitement des minerais, le transport et l'approvisionnement en eau et en nourriture. Ils sont parfois forcés de se prostituer à proximité des sites miniers par des groupes armés ou des trafiquants qui se font payer par les travailleurs de la mine en échange de ce « service ».

Les entreprises minières qui achètent directement des minerais aux exploitations artisanales et à petite échelle doivent donc effectuer une vérification préalable exhaustive (due diligence en anglais) sur les conditions de travail et le travail des enfants. Plusieurs publications [2] expliquent comment mener cette vérification préalable pour élaborer ensuite un programme d'achat approprié. Dans certains cas, les entreprises doivent aider les exploitations artisanales et à petite échelle à formaliser leur statut et à obtenir un permis officiel.

[1] Amnesty International, 2016, « *Voilà pourquoi on meurt* » : *Les atteintes aux droits humains en République démocratique du Congo alimentent le commerce mondial du cobalt*, Amnesty International, Londres, accessible à l'adresse suivante : <<https://www.amnesty.org/fr/documents/afr62/3183/2016/fr/>>

[2] *Particulièrement* : Organisation de coopération et de développement économiques, 2016, *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque*, 3e édition, Éditions de l'OCDE, Paris; Hidrón, C., et Koepke, R., novembre 2014, *Addressing Forced Labour in Artisanal and Small-Scale Mining (ASM): A practitioner's toolkit*, Alliance for Responsible Mining ; et Initiative CASM (Communities and Small-Scale Mining), Fonds de développement communautaire durable de la Société financière internationale sur le pétrole, le gaz et les ressources minières (International Finance Corporation Oil, Gas and Mining Sustainable Community Development Fund) et Conseil international des mines et métaux, *Working Together: How large-scale mining can engage with artisanal and small-scale miners*, CIMM et Banque mondiale

## 8.5 Substances et activités dangereuses

Les femmes enceintes ou allaitantes sont parfois exposées à des matériaux et des activités qui menacent leur santé reproductive ou la santé de leur enfant. Dans des cas extrêmes pouvant toucher les femmes comme les hommes, des conditions de travail dangereuses peuvent occasionner des blessures ou des décès. Il arrive que les avantages sociaux soient refusés aux familles monoparentales en pareille situation. Le tableau 20 décrit plusieurs mesures et stratégies qui peuvent aider les entreprises à gérer l'exposition des employés aux substances dangereuses.

## 8.6 Salaires, avantages sociaux et conditions de vie

Les difficultés rencontrées par les enfants sont plus importantes lorsque l'entreprise ne fournit pas à ses employés un salaire décent compte tenu du contexte et lorsque le logement fourni aux employés et à leur famille ne répond pas aux normes indiquées. Le tableau 21 propose un résumé de ces problématiques.

Tableau 20. Gestion de l'exposition des employés aux substances dangereuses

<b>Risques :</b> Si l'entreprise n'assure pas la santé et de sûreté des travailleurs et de leurs enfants, elle peut compromettre la stabilité de l'entreprise en l'exposant aux risques suivants :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le risque élevé d'accidents de travail qui peuvent ternir la réputation locale et internationale de l'entreprise.</li> <li>Les éventuelles poursuites juridiques peuvent entraîner des pertes financières.</li> </ul>	
Questions	Stratégies et actions
<i>L'entreprise veille-t-elle à ce que les femmes enceintes ou allaitantes ne soient pas exposées à des substances dangereuses ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Éviter que les femmes enceintes ou allaitantes soient exposées aux substances dangereuses en indiquant clairement les risques (avec des panneaux d'avertissement) et en proposant des tâches alternatives aux femmes enceintes.</li> </ul>
<i>Les enfants accompagnant leurs parents sur les sites miniers sont-ils surveillés de façon à éviter tout accident ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si les enfants doivent accompagner leurs parents sur les sites de construction, veiller à ce que ces sites disposent d'« espaces sûrs » où les enfants peuvent jouer sous la surveillance de professionnels. Les parents doivent aussi être informés et sensibilisés aux risques et à l'utilité de ces espaces.</li> </ul>
<i>Les communautés vivant autour des sites miniers sont-elles conscientes des risques, p. ex., poussières, produits chimiques, niveaux sonores, températures extrêmes, matériaux lourds ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser des formations, des visites sur site et des ateliers pour sensibiliser les communautés aux risques liés aux sites miniers (<i>voir l'Outil 2. Consultation des parties prenantes</i>).</li> </ul>
<i>L'entreprise évalue-t-elle et surveille-t-elle la santé des employés pour éviter toute aggravation des maladies éventuelles et les éventuelles incidences sur les enfants ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire évaluer et surveiller la santé des employés par des médecins qui doivent tenir compte de l'environnement familial des travailleurs et des possibles incidences de leur santé pour leur famille.</li> </ul>
<i>Existe-t-il une politique d'indemnisation pour les travailleurs et leur famille en cas d'accident ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place une politique d'indemnisation claire tenant compte de l'environnement et des besoins des familles. Veiller à ce que la survenue d'un accident de travail n'entraîne pas de diminution significative des revenus du ménage.</li> </ul>

Tableau 21. Gestion des salaires, des avantages sociaux et des conditions de vie des employés

<b>Risques:</b> la non-prise en compte des problèmes liés aux salaires, aux avantages sociaux et aux conditions de vie peut compromettre la stabilité de l'entreprise en l'exposant aux risques suivants :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les conséquences néfastes sur l'environnement socioéconomique des travailleurs et de leurs enfants peuvent causer des tensions avec les communautés locales.</li> <li>L'entreprise peut être poursuivie en justice pour non-respect des lois nationales et des normes internationales.</li> </ul>	
Questions	Stratégies et actions
<i>Les revenus des travailleurs permettent-ils d'offrir des conditions de vie décentes à leurs enfants ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veiller à ce que les travailleurs perçoivent un salaire suffisant pour pouvoir répondre aux besoins essentiels de leurs enfants et les scolariser. Évaluer le niveau de salaire minimum nécessaire compte tenu du contexte et appliquer les décisions à tous les employés de l'entreprise, y compris les moins qualifiés.</li> </ul>
<i>L'entreprise fournit-elle aux travailleurs un logement adéquat en termes de superficie, sécurité et proximité des commerces, hôpitaux et écoles ?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veiller à ce que le logement des employés soit adapté, par exemple en réalisant des sondages auprès des travailleurs concernés (un simple questionnaire peut aussi suffire).</li> </ul>