

Politique préventive d'une entreprise suisse en matière de travail forcé des enfants

Autor(en): **Zwahlen, Jacques**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **57 (1999)**

Heft 2

PDF erstellt am: **10.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-140840>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

POLITIQUE PRÉVENTIVE D'UNE ENTREPRISE SUISSE EN MATIÈRE DE TRAVAIL FORCÉ DES ENFANTS

Jacques ZWAHLEN
Directeur général Charles Veillon SA
Bussigny

Introduction

Société de vente par correspondance, Veillon SA a dès sa création été animée par des valeurs éthiques bien définies, liées à la personnalité et à l'engagement de son fondateur, Charles Veillon, connu pour ses qualités humaines et sociales. Une continuation et un approfondissement de cet engagement ont été assurés dès 1968 par Jean-Claude Veillon, son fils et successeur.

Sur le plan de la responsabilité sociale, après avoir pris conscience de la réalité du travail des enfants dans des conditions qui mettent en péril leur développement, Veillon a décidé de se doter d'une politique claire et transparente afin de pouvoir assurer la cohérence de ses comportements et relations d'affaires avec ses valeurs, sa culture, de même que ses intérêts commerciaux bien compris.

Outre le fait que Veillon est une société désireuse de baser son développement sur des valeurs respectueuses de la personne humaine, elle est aussi convaincue que la garantie d'une «compatibilité sociale» sera toujours plus exigée par les consommateurs, cela d'autant plus si le produit comporte des risques spécifiques et connus par un large public. Commercialement parlant, il devient toujours plus risqué de vendre des biens produits dans des conditions préjudiciables pour les travailleurs et pour l'environnement, tant ici, en Suisse ou en Europe, que dans les pays en voie de développement¹.

C'est ainsi que, dès 1994, Veillon a été amené à s'assurer que les tapis présentés dans son catalogue n'étaient pas fabriqués par des enfants placés dans des conditions de travail forcé. Cette démarche a été menée dans un esprit de partenariat entre Veillon et ses fournisseurs, avec la volonté ferme d'inscrire ses relations commerciales dans une perspective de collaboration à long terme. Plusieurs fournisseurs ont refusé de participer à cette démarche. Les relations commerciales

avec ces derniers ont été simplement interrompues.

Les exigences éthiques ainsi que le respect des consommateurs ont déterminé Veillon à étendre cette politique aux autres produits textiles de son catalogue. L'ensemble de ses fournisseurs textiles ont été contactés afin qu'ils collaborent avec l'entreprise à une démarche qui vise l'élimination de toutes les formes de travail forcé et tout particulièrement celles qui touchent les enfants.

Politique de prévention du travail forcé des enfants

La politique de prévention du travail forcé des enfants introduite chez Veillon il y a quatre ans s'est mise en place progressivement. Cette politique poursuit deux objectifs:

- d'une part, l'élimination du travail forcé des enfants;
- d'autre part, la promotion de possibilités d'une formation de base en faveur des jeunes travailleurs. En premier lieu, Veillon, à la lumière des premières expériences faites dans le domaine des tapis, a défini ce que l'entreprise entendait par travail forcé, à savoir:
 - impossibilité pour la personne de quitter son employeur ou d'en changer;
 - interdiction de quitter le lieu de travail même la nuit, comme en prison;
 - la pratique de châtiments corporels, c'est-à-dire toutes les formes de contrainte et d'humiliations physiques;
 - l'absence de toute rémunération ou une rémunération nettement insuffisante, de même que la contrainte de rembourser des dettes par le travail, pratique qui conduit dans les faits à une situation de dépendance durable du travailleur;
 - l'absence de toute formation de base, situation qui ferme toute perspective d'amélioration de la situation personnelle des travailleurs, même à long terme.

Comment la société Veillon procède-t-elle pour faire passer cette politique dans les faits ? La première démarche a consisté en une sensibilisation des collaborateurs. Pour ce faire, il a été possible de prendre appui sur la Charte Veillon, qui reconnaît la responsabilité sociale de l'entreprise dans l'ensemble de ses activités. Forte de cette philosophie, la Direction a invité un expert, ancien collaborateur au BIT, pour faire prendre conscience à ses responsables de la situation du travail forcé des enfants dans le monde. Dès lors, convaincu de la nécessité, dans

la mesure de ses moyens, de prévenir les risques de se trouver piégé dans des réseaux recourant à de la main d'oeuvre infantine, Veillon s'est fixé les règles de base suivantes :

- La recherche d'une collaboration à long terme avec ses partenaires fournisseurs de manière à développer avec eux des relations basées sur la transparence et la confiance.
- Un contact direct avec les producteurs-fournisseurs, dans les pays de production.
- La mission pour ses acheteurs d'assurer une veille systématique des conditions de travail pratiquées chez ses fournisseurs.

De plus, en fonction des risques encourus, un contrôle circonstancié peut être assuré à la demande de l'entreprise par des experts neutres; dans le cas de la surveillance exercée en 1997 en Inde, il s'est agi d'une ONG basée en Suisse romande; Veillon peut prendre aussi appui sur des organisations humanitaires ou des experts locaux qui ont l'expérience requise en matière de monitoring.

Par ailleurs, Veillon fait tout ce qui est en son pouvoir pour sensibiliser l'environnement commercial de l'entreprise - par exemple les producteurs et distributeurs d'articles de marques, mais aussi les consommateurs et clients - au problème du travail forcé des enfants.

Enfin, sur place, Veillon veut apporter son concours à la réintégration sociale des jeunes travailleurs, en soutenant un projet de formation scolaire et professionnelle. Un programme d'aide à la scolarisation aux enfants issus de l'industrie du tapis a pu être identifié en enquêtant sur les possibles partenaires locaux fiables dans le domaine de l'éducation et de la scolarisation. C'est ainsi que depuis 1996, Veillon SA soutient le *Mala Project* qui accueille plus de 700 enfants à Mirzapur, dans l'Utar Pradesh, région qui se consacre traditionnellement à la fabrication du tapis.

Le contrôle exercé par les responsables de Veillon SA

Dès le démarrage de sa politique de prévention du travail forcé des enfants, Veillon a communiqué son code de comportement en la matière à ses fournisseurs. Ce document qui constitue une référence importante dans ses relations commerciales a d'abord été édicté pour la collection de tapis où le risque de travail forcé des enfants est le plus important. Dans ce secteur, cette démarche a amené

Veillon à renoncer à collaborer avec trois fournisseurs sur quatre. Dans la branche de l'habillement en revanche, la démarche de Veillon n'a pas entraîné de problèmes particuliers.

Les activités de contrôle (monitoring) se réalisent ainsi sur la base d'exigences clairement exprimées:

- les adresses des intermédiaires et des fabriques de production doivent être connues de Veillon;
- une visite sur place doit être possible dans l'heure sans être préalablement annoncée;
- les personnes chargées du contrôle doivent avoir la possibilité de s'entretenir librement avec les jeunes travailleurs; ces derniers doivent pouvoir s'exprimer ouvertement, sans témoins;
- les personnes chargées du contrôle doivent pouvoir examiner les mains des jeunes travailleurs, pour y déceler d'éventuelles blessures et cicatrices; cette précaution permet aussi de vérifier si les travailleurs bénéficient d'une assistance médicale en cas d'accident;
- le contrôle doit permettre de vérifier que les jeunes travailleurs peuvent quitter le poste de travail en fin de journée;
- en cas de besoin, des experts peuvent procéder au contrôle des articles pour déterminer s'ils sont le produit de mains enfantines, tout particulièrement dans le secteur des tapis;
- Veillon veut également s'assurer que les jeunes travailleurs ont accès à une formation de base.

Les fournisseurs de Veillon doivent prendre des engagements clairs sur ces questions, s'ils entendent maintenir avec l'entreprise des relations commerciales durables. Ils sont invités à observer le Code de comportement de Veillon et à autoriser des visites de contrôle. Il s'agit d'une démarche inscrite sur le long terme, qui ne peut aboutir qu'à la condition d'être accompagnée d'un dialogue ouvert et constructif.

Veillon veut contribuer à la recherche de solutions en commun et non pas appliquer des sanctions à l'encontre de ses partenaires. Pour réaliser un tel objectif, il importe que les deux parties partagent des convictions et soient prêtes à s'engager avec détermination et dans la durée sur la voie d'une amélioration progressive de la situation.

Cette politique de prévention du travail forcé des enfants connaîtra de nouveaux développements dans l'avenir, en fonction des modifications des conditions cadre:

- Evolution des marchés fournisseurs
- Entrée de nouvelles sources d'approvisionnement
- Sensibilisation de l'environnement commercial de Veillon ainsi que du public au problème du travail des enfants.

Le monitoring indépendant conduit par un ONG Résultat d'une première expérience sur le terrain

En 1997, Veillon a confié à l'Association François Xavier Bagnoud (AFXB) le contrôle social de ses fournisseurs textiles basés dans le Nord de l'Inde.

Tous anciens délégués du CICR, les collaborateurs oeuvrant au sein de l'AFXB ont procédé à un «un transfert de technologie» en adaptant les modalités de visite en usage pour les détenus politiques, et ce depuis plus de quarante ans, au milieu des entreprises textiles en Inde fournissant la maison Veillon, à savoir:

- l'information préliminaire du partenaire commercial et l'approche totalement transparente des entrepreneurs indiens;
- les visites annoncées à caractère didactique dans un premier temps incluant des entretiens sans témoins avec les travailleurs choisis par AFXB et dans des lieux librement retenus;
- le libre choix des interprètes et des collaborateurs locaux nécessaires à l'approche interculturelle;
- la surveillance et le libre accès à tous les lieux de travail en tous temps, ainsi qu'à l'environnement périphérique des usines, sous-traitants et lieux d'habitation;
- les visites surprises non-annoncées selon les mêmes modalités que les précédentes, suivies d'entretiens finaux de bilan avec les employeurs concernés;
- la remise de rapports détaillés confidentiels à Veillon et aux seuls partenaires concernés, avec la réserve de publier lesdits rapports en cas d'usage abusif ou tronqué de la part de Veillon ou des partenaires incriminés;
- la répétition des visites selon un calendrier connu de l'entreprise seule et de

son partenaire moniteur indépendant.

La première série de visites en Inde s'est déroulée au début 1997. Il s'agissait de visites annoncées à caractère marqué d'explication de la démarche. Aucune anomalie n'y a été décelée, la raison étant que ce secteur formel de l'économie d'exportation est déjà sensibilisé aux exigences des importateurs et du public occidentaux.

La deuxième série de visites effectuées à l'automne-hiver 1997-1998 a eu lieu délibérément pendant l'une des périodes de production intensive saisonnière et sur un mode non-annoncé. Elle n'a pas non plus révélé de problèmes particuliers liés aux conditions de travail pratiquées dans les fabriques.

Enquête à Govinpuri, banlieue de Delhi

Outre la démarche de monitoring direct auprès des fournisseurs, appel a été fait à des assistantes sociales appartenant à une ONG locale afin de mener une enquête parallèle à celle conduite sur les lieux de travail, pour investiguer sur les conditions de vie dans les bidonvilles de Govindpuri dans la banlieue de Delhi. La principale conclusion de cette action fut qu'à l'évidence, si des enfants travaillent, c'est essentiellement dans le secteur de l'économie informelle indienne et non pas pour l'exportation. Il faut bien reconnaître, malheureusement, que sur ces secteurs de l'économie domestique, ni les entreprises occidentales, ni les consommateurs, ne possèdent de levier.

Il est à souligner qu'aucune étude spécifiquement liée à la condition des enfants au travail à Delhi dans l'industrie des articles textiles pour l'exportation n'existait. Une enquête dans cette zone d'habitation miséreuse propre à abriter des enfants susceptibles de travailler pour l'industrie du vêtement s'imposait en tant que seul moyen de glaner des renseignements actualisés sur le problème. Ce d'autant que les activistes locaux de la lutte contre le travail forcé des enfants avaient, lors de précédents contacts, montré leur méconnaissance de la situation, et que le «Commissionner of slums», tenu à une obligation de réserve strictement appliquée, avait esquivé tout entretien à ce sujet.

L'enquête se devait d'être confidentielle, et effectuée par un réseau de personnes fiables, discrètes, bien intégrées, capables d'effectuer des investigations crédibles, et dont les observations ne soient pas biaisées par des considérations partisans face à la problématique. L'enquête devait permettre une vision géné-

rale par un échantillonnage suffisamment large de cas.

Grâce à des contacts préétablis avec les personnes concernées, il a été possible de réunir une équipe de travailleuses sociales chargées de la santé des populations de Govindpuri. Sept femmes se sont déclarées disponibles et ont été formées et engagées pour cette mission ad hoc.

Durant cinq jours, ces sept femmes ont procédé chacune à plusieurs dizaines de visites à des foyers qu'elles choisissaient - grâce à leur connaissance des lieux - en fonction de la présence d'enfants et des informations recueillies concernant l'embauche d'enfants dans le secteur prospecté.

Eléments ressortant de l'enquête

Le travail des enfants, à partir de l'âge de douze ans, existe à Govindpuri, et il est apparu aux enquêteuses que les enfants concernés proviennent de familles extrêmement pauvres, avec des graves problèmes affectant les parents: maladie (tuberculose par exemple), alcoolisme, usage de stupéfiants, jeu. Selon leurs analyses concordantes, c'est souvent la carence coupable du père ou du frère aîné qui entretient la misère domestique à l'origine du travail des enfants, hormis les cas de veuvage.

- Les enquêteuses ont observé que les filles sont d'avantage contraintes à travailler que les garçons. Ces derniers bénéficient systématiquement de plus abondantes rations de nourriture et ne contribuent jamais aux corvées domestiques qui sont le lot des fillettes.

- Pour les enfants de Govindpuri qui travaillent, les activités se répartissent invariablement entre la domesticité (pour les filles) et les travaux d'aide garagiste, d'aide électricien ou de porteur de thé, qui sont l'apanage des garçons. Lorsque des enfants travaillent sur les marchés, ils sont toujours subordonnés à leurs parents qui y tiennent un étal. Mais l'âge d'entrée en activité lucrative semblerait toujours dépasser 12 ans, et, à l'étonnement des enquêteuses, la plupart des enfants avec emploi fréquentaient en outre des écoles de la région.

Parmi les quelques centaines de cas d'enfants au travail documentés par les enquêteuses, il ressort :

- qu'un seul enfant de 13 ans était employé dans une petite entreprise de sérigraphie à Govindpuri;

- qu'une fille de 14 ans cousait des boutons dans un atelier d'assemblage;
- qu'un garçon de 14 ans assistait les travailleurs d'un autre atelier dans une forme de préapprentissage.

A l'exception de ces trois cas à la limite de la légalité, aucun enfant de moins de quatorze ans n'a été repéré comme travaillant pour le secteur textile à Govindpuri.

Contrairement à la crainte exprimée par les représentants de l'AFXB, il est ressorti de l'enquête que les enfants de moins de 14 ans ne sont qu'exceptionnellement à même de trouver de l'embauche dans l'industrie du vêtement, alors que la pratique de les mettre au travail dès 12 ans dans d'autres branches d'activité subsiste à l'évidence.

Les familles approchées ont fréquemment exprimé la crainte que l'enfant risque de perdre son emploi en raison de l'intérêt porté par les enquêteuses à sa situation de travail. Bien que ces dernières aient affirmé avoir pu à chaque fois calmer les esprits, il est apparu aux représentants de l'AFXB que leur offre de les conduire auprès des familles était par trop susceptible de stigmatiser les jeunes travailleurs, avec perte d'emploi à la clé.

Les représentants de l'AFXB ont donc renoncé à visiter les trois cas mentionnés ci-dessus après confirmation que ces enfants ne se trouvaient pas dans un système de production destinée à l'exportation et, *a fortiori*, à la maison Veillon S.A. Pour les mêmes raisons, ils ont renoncé à visiter des mères occupées à domicile.

Il a été finalement constaté qu'aucun enfant de moins de 14 ans n'a été impliqué dans les cycles de production des partenaires de Veillon. Les populations d'employeurs indiens actifs dans le secteur textile pour l'exportation sont totalement sensibilisées aux exigences de leurs partenaires occidentaux et de ce fait traitent le problème comme un paramètre de marché en plus.

Conclusions

La démarche poursuivie par Veillon, opposée au boycott sous toutes ses formes, opte pour une formule d'encouragement au comportement social responsable récompensé par la fidélisation de la relation commerciale entre Veillon et ses partenaires acquis à la démarche. Dès le départ, les organisations d'employeurs, les représentants des syndicats et les autorités ont été associés à cette approche.

La seule démarche de Veillon conduite à l'interne n'eût pas suffi à valider sa propre crédibilité et pertinence.

En effet, seuls des experts indépendants compétents peuvent offrir cette garantie. Dans le cas de l'Inde, il s'est agi d'un partenariat avec l'Association François-Xavier Bagnoud et avec une ONG indienne locale. Dans d'autres cas, il pourra s'agir d'autres partenaires internationaux et locaux suivant leur implantation et connaissance du terrain à contrôler.

Enfin, deux événements sont venus encourager Veillon et les collaborateurs directement concernés à persévérer dans cette politique de prévention en matière de travail forcé des enfants: le premier fut l'attribution du *Corporate Conscience Award* décerné en 1996 à l'entreprise en récompense de son action dans le domaine du travail forcé des enfants par la fondation américaine *Council on Economic Priorities*; le second, le fait que la Harvard Business School réalise un case study à l'attention de ses étudiants sur la démarche de Veillon afin que celle-ci nourrisse la réflexion et peut-être l'action de futurs responsables économiques.