

RAPPORT ANNUEL Edition 2022

Ressources Humaines Sans Frontières

"Agir pour que chacun puisse vivre dignement de son travail, ici et là-bas"



TABLE DES MATIÈRES

ÉDITORIAL	3
FEUILLE DE ROUTE DE RHSF	4
PARTIE 1 : RHSF EN 2021	6
REALISATIONS EN UN COUP D'OEIL	6
DES RÉALISATIONS DANS LE MONDE ENTIER DEPUIS SA CRÉATION	7
L'ANNÉE 2021 EN CONTEXTE : ÉVENEMENTS GÉO-POLITIQUES MARQUANTS	7
ACTIONS SUR LE TERRAIN EN 2021	8
CO-CONSTRUIRE	
EXPÉRIMENTER	11
MODE D'ACTION DU LAB 8.7	11
DIFFUSER	20
RÉSUMÉ FINANCIER	25
REPARTITION DES FONDS UTILISES EN 2021 PAR ORIGINE	25
REPARTITION DES FONDS UTILISES EN 2021 PAR TYPE DE CHARGE	26
PARTIE 2 : DOSSIER : PROPOSITION DE DIRECTIVE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DES ENTREPRISES	28
INTRODUCTION	28
ANALYSE	28
PARTIE 3 : RHSF : LES FONDAMENTAUX	37
AMBITIONS ET CONVICTIONS	
FAIRE FACE AUX FAITS	37
L'APPROCHE RHSF	38
RHSF SUR LE TERRAIN	38
LE LAB 8.7	40
LES RESSOURCES	42
LA COMMUNAUTÉ RHSF	43
L'EXPERTISE	43
LE MOUVEMENT RHSF	43
LA GOUVERNANCE	44
NOS PARTENAIRES	45
REJOIGNEZ LE MOUVEMENT RHSF	49

ÉDITORIAL

Martine COMBEMALE - Fondatrice et Présidente de RHSF



« Je reviens d'une mission en Égypte. J'y ai rencontré des enfants qui, pour aider leurs parents dans les champs, se lèvent dès 3 heures du matin avant de rejoindre l'école à 8 heures. Après quoi, ils retournent aider leurs parents qui travaillent non pas dans une exploitation familiale mais bel et bien pour une agriculture commerciale.

Ces enfants détestent ce travail agricole qui les épuise et s'ils expriment leur fierté de pouvoir aider leurs parents, ces derniers rêvent de les voir quitter l'agriculture qui est pour eux une impasse.

C'est que le secteur agricole, qui peine aujourd'hui à attirer de la main d'œuvre, est un pôle très important de la persistance du travail forcé et du travail des enfants¹ dans le monde. Et qu'on ne s'y trompe pas, le problème touche aussi les pays développés, où l'on

recourt de plus en plus à des travailleurs migrants vulnérables au travail forcé, ou à de jeunes apprentis parfois exposés à des conditions de travail dangereuses inadaptées à leur âge. Un cercle vicieux se noue entre travail indécent et manque d'attractivité des métiers.

Pourtant, il est possible de rompre ce cercle vicieux entre conditions de travail abusives et perte d'attractivité des métiers. Le secteur agricole est un secteur d'activité noble, de haute technicité et dont l'avenir économique est assuré. Il y a de la place pour des actions permettant de donner aux travailleurs, et notamment aux jeunes, un apprentissage valorisant et efficace, un emploi de demain attractif, et donc à la fois un avenir et la fierté, pour eux mais aussi pour leurs familles et toute leur communauté, de leur "valeur ajoutée".

Une agriculture d'excellence ne se juge pas seulement à l'aune du produit fini que l'on retrouve sur nos étalages. Au-travers de nos expérimentations en France comme au Costa Rica, nous voulons ainsi contribuer à une agriculture d'excellence, aux niveaux tant économique et environnemental que social et sociétal. Dans ces deux pays très différents, nous abordons des situations concrètes avec la même humilité, le pragmatisme et les convictions qui nous animent depuis la fondation de RHSF.

Nos convictions sont forgées sur notre expérience issue de 20 ans de présence sur le terrain, au cours desquelles nous avons pu mesurer toute la complexité des situations. De cette complexité, nous avons retenu qu'il ne peut y avoir d'action efficace qu'en réunissant dans des projets concrets tous les acteurs de bonne volonté dont les intérêts, s'ils semblent contradictoires, sont légitimes et presque toujours conciliables.

¹⁻ La plupart des enfants astreints au travail des enfants travaillent au sein de leur cellule familiale (72%)

⁻ L'essentiel du travail des enfants dans le monde a lieu dans le secteur agricole (70%)

Travail des enfants : estimations mondiales 2020, tendances et le chemin à suivre - Rapport publié par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) en juin 2021

A ces acteurs, nous pouvons apporter une expérience, une expertise, et le fait de les réunir autour de projets communs où ils peuvent se rencontrer, échanger et coopérer en vue d'inventer des solutions nouvelles de nature à satisfaire chacun. C'est peu, et telle est la source de notre humilité, mais ce n'est pas rien et telle est la raison de notre persévérance.

Réunir et faire coopérer les acteurs pour expérimenter des solutions nouvelles sont et restent donc la ligne de conduite de nos projets, comme ceux que nous menons en Malaisie et au Costa Rica, avec le soutien de l'AFD.

L'autre axe d'action est la sensibilisation et l'information.

2021 a été l'année où nous avons mené à bien, en coopération avec l'OIT, le concours international de dessins qui a connu un grand succès et a abouti à l'édition d'un catalogue et à une exposition dont le vernissage a eu lieu à l'ONU à Genève le 8 juin 2022. De nombreux diplomates et personnalités présents nous ont d'ores et déjà demandé de recevoir l'exposition dans leurs pays.

L'année 2021, Année internationale contre le travail des enfants, a été riche mais difficile. Riche de projets et de réalisations, on l'a vu, et de promesses puisque nous avons également publié sur la plateforme de l'Alliance 8.7 <u>trois promesses d'action</u> pour contribuer à l'élimination du travail des enfants. Mais l'année a été difficile et nous conduit à mener une réflexion profonde sur nos modes de coopération et notre modèle économique. Nous avons lancé un chantier de réflexion pour ajuster notre feuille de route au contexte qui a évolué si vite depuis deux ans.

Mais grâce à l'engagement quotidien de l'équipe, à l'aide de nos bénévoles, à la confiance de nos partenaires et au soutien de nos adhérents, nous sommes toujours animés de la même conviction : le travail forcé et le travail des enfants sont des injustices qui n'ont rien d'inéluctable et il faut persévérer. »

FEUILLE DE ROUTE DE RHSF

Toute l'équipe de RHSF travaille sur une feuille de route pour les prochaines années sur la base des fondamentaux de RHSF.

La cible 8.7 des Objectifs de développement durable de l'ONU visant l'élimination du travail des enfants d'ici 2025 et du travail forcé d'ici 2030 reste le cap de RHSF (voir rapports annuels précédents). RHSF entend continuer à contribuer directement à l'effort international pour atteindre la cible 8.7 en alliant sensibilisation en profondeur de tous les publics et expérimentation en collaboration avec les parties prenantes impactées.

Les axes de développement de RHSF dans les années à venir se concentreront sur le renforcement de capacités de ces parties prenantes ainsi qu'une accélération sur le programme de recherche-action de RHSF en coopération avec ses partenaires.

La nouvelle feuille de route sera le sujet central du séminaire des salariés en août 2022 et sera partagé avec les instances de gouvernance de l'association pour solliciter leurs contributions et leur validation.

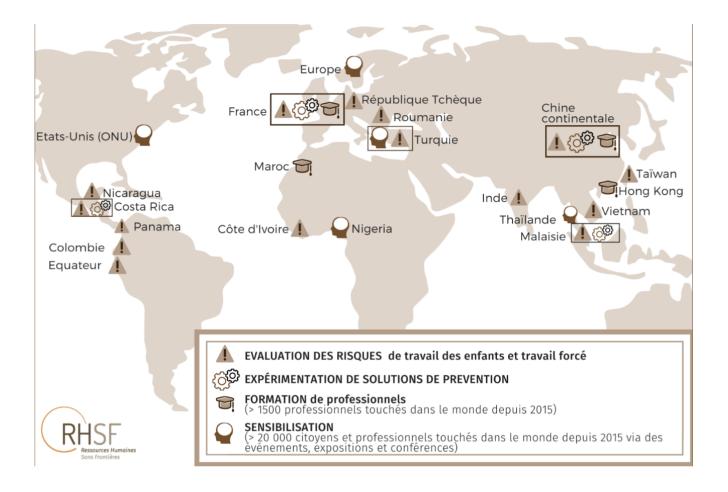


PARTIE 1: RHSF EN 2021

REALISATIONS EN UN COUP D'OEIL



DES RÉALISATIONS DANS LE MONDE ENTIER DEPUIS SA CRÉATION



L'ANNÉE 2021 EN CONTEXTE : ÉVENEMENTS GÉO-POLITIQUES MARQUANTS

- 2021 ou l'année charnière pour la lutte contre le travail des enfants,
- Renforcement des cadres législatifs,
- Réflexions autour de l'interdiction des produits issus du travail forcé,
- La France s'engage et lance sa stratégie nationale en tant que Pays Pionnier de l'Alliance 8.7,
- La Covid-19 révèle et exacerbe la vulnérabilité de certains travailleurs,
- Le changement climatique et l'esclavage moderne sont interconnectés.

(Lisez <u>l'article dédié</u> sur le site internet de RHSF)

ACTIONS SUR LE TERRAIN EN 2021

CO-CONSTRUIRE

Pour assurer une action pérenne et mobiliser chacun de façon volontaire et constructive, RHSF travaille en partenariat selon le principe de la co-construction. RHSF associe l'ensemble des parties prenantes lors de l'analyse des problématiques et à des étapes bien identifiées pour assurer appropriation et impact. RHSF s'assure systématiquement que les parties partagent une même connaissance des faits et des enjeux. Le dialogue et le transfert de connaissances sont essentiels pour y parvenir.

En 2020, plusieurs partenariats majeurs ont été initiés, poursuivis ou renforcés et ont finalement donné lieu à des concrétisations importantes en 2021.

► Partenariat avec le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE)

L'action politique est déterminante pour créer les conditions de mise en action du secteur privé ainsi que pour accompagner la sensibilisation et l'information du grand public.

Le 15 juin 2020, le MEAE avait annoncé son partenariat avec RHSF pour agir ensemble et faire émerger des solutions dans les chaînes d'approvisionnement. Concrètement, il est partie prenante des expérimentations menées dans le cadre du programme de recherche-action Lab 8.7.

RHSF a poursuivi, en 2021, les coopérations avec les différentes ambassades de France dans les pays où elle a lancé ou prépare le lancement d'expérimentations, notamment au Costa Rica et en Malaisie pour préparer le démarrage des projets en fin d'année.

Par ailleurs, le projet « Prévention 360 » cofinancé par le MEAE a pour objectif la création du cadre de référence et la construction d'un projet dans l'agriculture à l'étranger. Des analyses de terrain sont prévues en 2022 en Europe de l'Est et en Afrique du Nord.

► Partenariat avec l'Agence Française de Développement (AFD)

Dans la continuité du partenariat avec le MEAE, RHSF a sollicité en 2020 un cofinancement de l'AFD — l'établissement public qui met en œuvre la politique de la France en matière de développement et de solidarité internationale — pour deux expérimentations du Lab 8.7, l'une dans l'industrie manufacturière en Malaisie, l'autre dans l'agriculture au Costa Rica. Un soutien de l'AFD impose une structuration de projet spécifique, avec laquelle RHSF a pris le temps de se familiariser en 2020 dans un travail préparatoire minutieux.

La première note de projet a été acceptée et le dossier final (NIONG) a été déposé en février 2021. La réponse positive a été reçue en juillet pour un projet double avec cofinancement de 3 ans démarrant du 1er janvier 2022 (2022-2024). A partir de novembre 2021, une phase préparatoire a été lancée nécessitant le retour sur le terrain des équipes de RHSF au Costa Rica (caféiculture) et en Malaisie (industrie manufacturière). Elles ont ainsi pu analyser en profondeur

les risques de travail des enfants et de travail forcé sur les sites d'expérimentation, rencontrer de nouveau les parties prenantes et organiser le déploiement des projets dès janvier 2022.

► Partenariat avec l'Organisation internationale du travail (OIT)

Depuis des années, RHSF est en liaison avec l'OIT sur ses projets de terrain. Depuis 2020, RHSF travaille également avec les équipes de l'OIT à Genève sur des projets de sensibilisation et de renforcement de capacité.

En 2021, RHSF et l'OIT ont ainsi coordonné ensemble le deuxième concours international de dessins pour sensibiliser le plus grand nombre aux réalités du travail forcé. (voir notre <u>site internet</u> pour plus d'informations et voir Partie 1 – Diffuser – Nos programmes de sensibilisation)

► Partenariat avec l'Institut national de la consommation (INC)

Consciente des limites de ses ressources pour toucher tous les consommateurs, RHSF a pris la décision stratégique d'agir auprès des organisations d'information des consommateurs pour sensibiliser le grand public aux réalités complexes du travail des enfants et du travail forcé et à ses leviers d'action.

En 2020, RHSF avait initié une collaboration avec 60 millions de consommateurs, le magazine édité par l'INC et avait lancé les premières actions de renforcement de capacités (voir détails dans Partie 1 - Diffuser - Nos programmes de renforcement de capacités).

Cela a abouti à une décision forte de l'INC : en mai 2021 dans le cadre de l'Année internationale pour l'élimination du travail des enfants, l'Institut s'est <u>engagé publiquement</u> par une promesse d'action de sensibilisation des consommateurs.

En 2021, la collaboration de l'INC et de RHSF s'est renforcée pour s'inscrire dans la démarche « France pays pionnier », statut que la France a sollicité en 2021 en remettant officiellement sa stratégie nationale aux institutions internationales. RHSF est force de propositions pour l'information des consommateurs à travers un groupe de travail, des pistes d'actions vont être validées courant 2022 afin d'établir un plan d'action spécifique.

Partenariat avec les entreprises

RHSF a poursuivi son action pour impliquer les entreprises au plus près des situations de travail indécent dans les chaînes d'approvisionnement. Cela s'est exprimé par une coopération ciblée autour de trois modes d'action en fonction du rôle de l'entreprise dans la chaîne et de sa maturité à traiter les phénomènes de travail des enfants et de travail forcé :

- Coopération sur le terrain : comme au Costa Rica et en Malaisie avec les entreprises locales et donneuses d'ordre (voir Partie 1 Expérimenter)
- Renforcement des capacités: comme avec les membres du FIR (Forum pour l'Investissement Responsable), (voir Partie 1 – Diffuser)
- Sensibilisation (*voir Partie 1 Diffuser*)

Partenariat avec les ONG locales

RHSF a également entretenu et approfondi ses relations avec les ONG locales partenaires dans ses pays d'intervention (voir Partie 3 - La communauté RHSF - Nos partenaires).

En Malaisie et au Costa Rica, plus particulièrement, RHSF et ses partenaires ont identifié les capacités à renforcer chez chacun et la manière d'articuler au mieux leurs expertises et compétences pour préparer les expérimentations à venir :

- RHSF et l'ONG Tenaganita se sont associés en 2020 et 2021 pour effectuer une analyse des risques dans le bassin industriel de Johor en Malaisie. L'ONG malaisienne de défense des droits des travailleurs Tenaganita a été fondée par Irène Fernandez (prix Nobel alternatif de la Paix 2005).
- Dans le même temps, au Costa Rica, RHSF est partenaire de Flora Nueva, une entreprise sociale qui cherche à avoir un impact positif sur les producteurs et leurs familles en utilisant pour cela l'agro-écologie, la transformation de produits agricoles et le partage de la valeur ajoutée.

Le travail mené ainsi avec Tenaganita en Malaisie et Flora Nueva au Costa Rica a abouti aux deux expérimentations lancées en novembre 2021.

• En Asie, le partenariat avec l'ONG locale taïwanaise Serve the People Association (SPA) s'est poursuivi pour approfondir l'étude des frais de recrutement pratiqués par les agences locales qui recrutent les travailleurs étrangers, notamment indonésiens et philippins.

EXPÉRIMENTER

Parce qu'il n'existe pas aujourd'hui de solutions clé en main face au travail des enfants et au travail forcé, il faut expérimenter des solutions concrètes.

Lancé en 2019, le programme de recherche-action « Lab 8.7 » est dédié à l'expérimentation de nouvelles approches de prévention du travail des enfants et du travail forcé (lire l'encart Lab 8.7 - Partie 3) alliant adaptation des pratiques de gestion RH et évolution des politiques locales en matière de protection des travailleurs vulnérables.

MODE D'ACTION DU LAB 8.7

IDENTIFIER les projets d'expérimentation :

Les « projets d'expérimentation 0 » permettent de tester et valider une ou plusieurs hypothèses de travail pour réduire durablement les risques de travail des enfants et de travail forcé auxquels les travailleurs sont exposés.

Les « projets de reproduction » permettent de tester et valider la reproduction d'une solution retenue (après la phase d'expérimentation 0) pour s'assurer qu'elle est facilement transmissible et diffusable à plus grande échelle.

2. EXPÉRIMENTER sur le terrain :

RHSF, en étroite collaboration avec ses partenaires, teste avec un site (usine/exploitation) la solution retenue pour :

- Mesurer la faisabilité opérationnelle et de l'impact sur les risques auxquels les travailleurs sont exposés,
- Valider et ajuster pour transmettre.

3. MUTUALISER les expériences et les connaissances

La mutualisation permet de structurer des solutions opérationnelles, transmissibles, et notamment avec l'appui d'experts académiques et d'experts du réseau des organisations internationales (OIT, OIM). La mutualisation s'effectue à plusieurs niveaux :

- entre les expérimentations dans un même pays
- entre les expérimentations dans un même secteur
- entre les expérimentations qui nécessitent les mêmes outils et formations de base (socle de prévention)

Concrètement, elle permet de concevoir des ressources utiles à chaque stade de la prévention.

4. COOPÉRER

Pour assurer la réussite et la pérennité de la solution déployée, RHSF coopère, en plus des entreprises impliquées, avec :

- Le gouvernement français,
- les gouvernements des pays hébergeant les expérimentations,
- les organisations représentatives de la société civile dont les ONG locales.

Asie du Sud Est

- ► Terrain Malaisie secteur industrie manufacturière
- → Gestion responsable des ressources humaines
- → Filières de recrutement équitable

Constat

En Malaisie, les risques de travail forcé touchent particulièrement les travailleurs migrants, qui représentent près de 2 millions de personne légalement enregistrées auxquelles s'ajoute un nombre important mais indéterminé de travailleurs en situation irrégulière. C'est notamment le cas dans l'industrie manufacturière.

En 2020, l'étude menée par RHSF sur le parcours migratoire des travailleurs indonésiens vers une usine pilote en Malaisie avait confirmé que la complexité et l'opacité de la chaîne de recrutement alimentait des situations de servitude pour dettes. Les agences de recrutement continuent d'imposer des frais excessifs aux travailleurs migrants et les causes de la vulnérabilité au travail forcé de ces travailleurs ne sont pas traitées. (Pour plus de détails voir le Rapport annuel Edition 2021).

A la suite de cette étude, l'usine pilote malaisienne a été volontaire pour expérimenter des filières de recrutement équitable ainsi qu'un système de gestion responsable des ressources humaines.

Projet d'expérimentation

<u>Enjeu majeur</u> : réduire la vulnérabilité des personnes au travail des enfants et au travail forcé dans la chaîne de sous-traitance légale.

<u>Solutions expérimentées</u>: réduire les facteurs de risques internes et externes à l'usine pilote en associant la méthode de gestion responsable de la main d'œuvre au test d'une filière de recrutement équitable au modèle économique rentable et durable pour l'ensemble des parties prenantes tout au long de la chaîne de valeur.

<u>Déploiement sur le terrain</u>: le 1er novembre 2021, Aziz Ahammout est parti s'installer et vivre en Malaisie pour préparer et suivre le projet soutenu par l'AFD. Après une première vague préparatoire fin 2021, les activités principales démarrent au 1er janvier 2022 (2022-2024). Par là même, RHSF a un nouveau relai dans la zone d'Asie du Sud Est.

Après deux ans d'absence sur le terrain, il s'agissait de reprendre contact avec les différents acteurs, l'ONG partenaire Tenaganita et l'entreprise pour les mettre en relation et créer un lien de confiance afin d'avancer sur un front commun. Cette communication privilégiée permet aussi d'identifier les problématiques éventuelles et y répondre rapidement.

Dès novembre, un cycle de renforcement de capacité a été proposé aux membres de l'entreprise (notamment les managers) et au partenaire local afin de leur transmettre les principes de gestion responsable des ressources humaines (la santé et la sécurité, la rémunération-qualification, le recrutement, le dialogue social) en lien avec le travail forcé et travail des enfants.

Par exemple, la cartographie des tâches à risque est en cours d'élaboration depuis 2020. Ce travail en profondeur permet tout d'abord d'identifier les tâches à risques dans l'usine et d'établir les risques sur la santé et la sécurité pour chaque poste de travail et chaque profil de travailleur.

Un plan d'attribution des tâches va ensuite permettre de prendre en compte le profil du travailleur sur les prochains recrutements pour lui assigner uniquement des travaux qui ne l'exposent pas à des risques.

In fine, cela permet de protéger le travailleur vulnérable (jeune, inexpérimenté ou femme enceinte) à des risques sur sa santé et d'amener l'employeur à mieux les appréhender.

Concrètement, une femme enceinte ne sera pas assignée à un poste de travail en contact avec des produits chimiques, un jeune non qualifié ne manipulera pas d'outils dangereux tant qu'il n'a pas atteint le niveau de qualification suffisant, etc....

► Amérique centrale

- ► Terrain Costa Rica secteur agricole
- → Gestion responsable des ressources humaines
- → Filière de recrutement équitable
- → Éducation et compétences d'avenir dans l'agriculture

Constat

Au Costa Rica, 60% des cueilleurs de café sont étrangers notamment Nicaraguayens. L'immigration légale étant jugée trop longue et trop coûteuse par les producteurs, les Nicaraguayens sont le plus souvent recrutés illégalement, via des intermédiaires qui leur imposent des frais élevés.

L'analyse de terrain menée en 2020 avait permis d'identifier les mécanismes qui font que ces travailleurs migrants sont particulièrement exposés aux risques de travail abusif dont le travail forcé et le travail des enfants. RHSF avait ainsi pu observer des enfants nicaraguayens au travail dès 4 ans, souvent dans des conditions dangereuses. Les enfants des planteurs locaux peuvent également être exposés au travail abusif (dont le travail dangereux) pendant les vacances scolaires, qui coïncident avec la récolte.

Les employeurs rencontrés, de leur côté, sont majoritairement des petits planteurs non formés à lagestion de la main-d'œuvre et aux risques de travail abusif.

Projet d'expérimentation

<u>Enjeu majeur</u> : sortir les enfants et leurs familles du cycle du travail abusif et de la pauvreté en valorisant le travail des parents et l'éducation des enfants, pour rendre aux parents de la fierté et ouvrir aux enfants de l'émancipation.

Solutions expérimentées : comme en Malaisie, il s'agit de prévenir les risques en agissant pour une gestion responsable de la main d'œuvre et pour une filière de recrutement équitable des travailleurs étrangers. En plus de cela, un volet éducatif doit permettre de développer localement une alternative d'avenir au travail abusif des enfants. Au travers de ce programme éducatif expérimenté notamment pendant les vacances (période de récolte), il s'agit de permettre aux enfants (moins de 18 ans), qui aujourd'hui fuient l'agriculture, de renouer avec elle dans des conditions protectrices, respectueuses de la loi et qui leur ouvrent des perspectives d'avenir. Ce programme favorisera également la découverte de l'agriculture de demain et des moyens d'autosuffisance.

<u>Déploiement sur le terrain</u>: à partir de novembre 2021, Estelle Eeckeman a passé quatre mois sur place pour préparer et démarrer le projet soutenu par l'AFD, officiellement lancé au 1er janvier 2022.

Après deux ans d'absence sur le terrain, en conséquence de la pandémie, la présence d'une salariée de RHSF a permis de relever un enjeu majeur : renouer des relations de confiance, incarnées, avec tous les acteurs de la communauté (écoles, producteurs, familles, dispensaires de santé, université...).

Cela a aussi été l'occasion d'observer l'évolution de la situation des producteurs, des travailleurs et de leurs familles ces deux dernières années et les nouvelles problématiques qui ont émergé.

La main d'œuvre nicaraguayenne n'a pas pu venir travailler au Costa Rica pendant la pandémie puisque les frontières étaient fermées. Parallèlement, pendant un an, les écoles ont donné leurs cours à distance.

Cette situation a révélé qu'une partie de la population locale est vulnérable à des formes de travail des enfants aggravées quand les écoles sont fermées. Un enfant costaricien de onze ans témoigne ainsi que tout au long des trois mois de cueillette du café, il a travaillé tous les jours, toute la journée, comme un adulte, sur des pentes dangereuses et par tous les temps notamment la pluie.

Enfin, un premier atelier sur la santé et sécurité, mené dès 2021, a permis d'identifier les préoccupations et perceptions du sujet par les personnes sur place afin d'aller plus loin dans la co-construction du projet.

Cette mission a donc permis d'évaluer les évolutions dues à la pandémie et de prendre en compte ce nouveau contexte dans le cadre du projet global.

Europe

- ► Terrain France secteur agricole
- → Gestion responsable des ressources humaines
- → Filière de recrutement équitable
- → Éducation et compétences d'avenir dans l'agriculture

Constat

Le manque d'attractivité du travail agricole en France complique le recrutement des ouvriers dans l'agriculture et accentue la dépendance du secteur à la main-d'œuvre étrangère. Ce phénomène aun impact sur le dynamisme de la filière et cause la perte de savoir-faire inscrits au patrimoine de l'UNESCO.

Le recours à des canaux de recrutement à l'étranger s'associe malheureusement à des risques de travail abusif pour les personnes. Face aux difficultés de recrutement, les exploitants peuvent aussi être amenés à recruter des mineurs dans des conditions identiques à celles des adultes, alors que le travail pouvant être effectué par des enfants doit être encadré par des conditions spécifiques qui assurent leur santé, leur intégrité et leur développement.

Projet d'expérimentation

<u>Enjeu majeur</u>: contribuer à une agriculture respectueuse des travailleurs, attractive pour les jeunes, source de fierté, et capable de pérenniser et développer ses métiers et savoir-faire en phase avec les enjeux économiques et environnementaux d'aujourd'hui et de demain.

<u>Solutions expérimentées</u> : un modèle d'excellence sur les plans social, environnemental et de la qualité qui permette de :

- Revaloriser les compétences et les métiers des travailleurs agricoles ainsi que leurs impacts dans une vision globale des filières du produit fini à la semence;
- Recruter via un modèle de groupement agricole réunissant les clients, les agriculteurs, les jeunes et les candidats au compagnonnage, pour mutualiser les coûts et ressources et pérenniser le modèle d'excellence, avec les outils et formations associés ;
- Renforcer les capacités des agriculteurs et des jeunes sur la base de leurs besoins spécifiques, notamment en améliorant la qualité des formations et les compétences d'encadrement des agriculteurs;
- Établir et pérenniser une gestion responsable de la main d'œuvre agricole qui assure un travail décent et fidélise les travailleurs, en particulier les jeunes et les femmes.

OFFRE D'EMPLOI

ARTISAN DE LA TERRE (juin/septembre 2021)

« L'artisan de la terre façonne la terre, comme l'artisan du cuir ou du bois façonne sa matière. »

Description de la ferme :

Au sein d'une ferme dans le secteur de l'horticulture, dans le cadre d'un CDD, vous serez en appui de l'équipe en place et participerez aux travaux quotidiens.

La conduite des cultures agroécologiques de la ferme est réalisée dans le cadre de démarches environnementales à la fois exigeantes et différenciantes : Agriculture Biologique, Haute Valeur Environnementale de niveau 3 et des expérimentations en agro écologie. Cet engagement vise également à avoir une production de grande qualité.

La ferme a à cœur de transmettre des savoir-faire et de partager ses connaissances.

Description du poste :

- Participation aux travaux de désherbage et d'entretien des cultures ;
- Participation aux activités de plantation et/ou de récolte (selon la période et le besoin);
- Participation au suivi et à la mise en œuvre de l'irrigation ;

Profil:

• Savoir être:

Esprit d'équipe ; adaptabilité et curiosité pour aboutir à une bonne autonomie ; rigueur et précision, ponctualité, endurance ;

• <u>Savoir-faire</u>:

Affinité ou premières connaissances en agroécologie ; application rigoureuse d'un cahier des charges ;

Formation :

BEP / BAC pro de préférence (horticulture, arboriculture, agriculture en production végétale);

Durée: de 4 mois à 5/6 mois – début : juin 2021.

Conditions particulières : Détention du permis de conduire.

► Chine continentale et Taïwan

- ► Terrain Chine continentale secteur manufacturier
- → Gestion responsable des ressources humaines
- → Filières de recrutement équitable

Rappel des expérimentations en cours

En 2016, RHSF avait réussi à faire évoluer le système de gestion de la main-d'œuvre de l'usine chinoise Polyunion (voir le Rapport annuel Edition 2021 – Dossier innovation et <u>la page dédiée du site internet</u>). Ce projet-pilote, récompensé par deux prix internationaux, est reproduit depuis 2019 chez un autre fournisseur en Chine.

Contexte en 2021

La pandémie a continué de fortement limiter les activités de RHSF en Chine. A cela se sont ajoutées des coupures d'électricité gouvernementales dans une trentaine de provinces dues pour réguler la production énergétique.

Plusieurs effets ont été observés sur l'industrie chinoise :

- La fermeture occasionnelle des usines a bouleversé la planification globale des entreprises (emploi du temps, délai de livraison, qualité des produits...),
- La stabilité de l'emploi est fragilisée : les salariés quittent les usines pour devenir intérimaires,
- La santé et la sécurité des travailleurs est mise à mal par le travail de nuit,
- Les coûts de production ont augmenté.

Avancées en 2021

En 2021, RHSF a poursuivi, via son activité de conseil, le programme de renforcement des capacités de l'usine pilote malgré un contexte difficile.

► Terrain Taïwan – secteur manufacturier

→ Filières de recrutement équitable

Rappel des expérimentations en cours

A Taïwan, le travail forcé est endémique dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre locale. Le modèle économique des agences de recrutement repose sur l'endettement des travailleurs migrants peu qualifiés, contraints de payer entre 5 et 30 mois de salaire pour pouvoir travailler. Les initiatives existantes échouent à faire évoluer ce modèle économique.

C'est pourquoi RHSF a élaboré un projet pour construire une filière de recrutement équitable à Taïwan en partenariat avec l'association locale Serve the People Association (SPA).

En 2019, le vice-ministre du Travail de Taïwan avait confirmé son adhésion au projet. RHSF avait conçu le plan d'expérimentation sur deux corridors : Indonésie-Taïwan et Philippines-Taïwan.

<u>Enjeu majeur</u>: réduire la vulnérabilité des populations au travail des enfants et au travail forcé dans les entreprises du pays par le déploiement d'un modèle de filière de recrutement équitable au modèle économique rentable et durable pour l'ensemble des parties prenantes tout au long de

la chaîne de valeur.

Avancées en 2021

En attendant la réouverture des frontières, RHSF a poursuivi son partenariat avec SPA pour approfondir les pratiques et les coûts de recrutement des agences locales vis-à-vis des travailleurs migrants. La construction du projet doit redémarrer fin 2022 en liaison avec le ministère du travail taïwanais et le bureau français à Taipei.

DIFFUSER

Chacun, à son niveau, peut agir sur les phénomènes de travail des enfants et de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement. RHSF se mobilise pour sensibiliser et former l'ensemble des parties prenantes de ces chaînes.

Depuis 2019, RHSF a engagé un travail de structuration de ses programmes. Les parcours sont adaptés aux publics et aux métiers ciblés.

Nos programmes de sensibilisation

Vers les adhérents

Le 10 juin 2021, le premier webinaire du Mouvement RHSF a permis un temps d'échanges autour du travail des enfants pour en comprendre la complexité et découvrir les modes d'action de RHSF. Il a aussi été l'occasion du lancement du Kit d'entrée en action (détails dans la Partie 1 – Diffuser – Centre de ressources en ligne) et du programme Porte-voix. Ce programme doit permettre aux adhérents qui le souhaitent de monter en compétences pour ensuite sensibiliser dans les entreprises, les écoles et universités sur les réalités du travail indécent dans les chaînes de sous-traitance, ici et là-bas. Si vous êtes intéressé, vous pouvez contacter Estelle Eeckeman, e.eekeman@rhsansfrontieres.fr.

► Vers le plus grand nombre

En 2021, RHSF et l'OIT ont coordonné ensemble le deuxième concours international de dessins en partenariat avec Cartooning for Peace (Dessins pour la paix). L'objectif : alerter sur le fléau du travail forcé. Avec un crayon, il est possible de souligner l'urgence d'éradiquer le travail forcé et le travail des enfants et d'inciter chacun à l'action dans un langage universel.

Le concours de dessin a été lancé le 10 mars 2021 en invitant les dessinateurs à travers le monde à soumettre leurs dessins. Entre mars et avril, plus de 200 dessinateurs de 65 pays ont répondu au défi et utilisé leur talent pour délivrer 460 dessins. Le jury a pu découvrir leur vision sur le travail forcé dans des styles très différents, avec des messages forts. En juin et juillet, les internautes du monde entier ont été appelés à choisir leur dessin préféré parmi une sélection. A l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre la traite des êtres humains, le 30 juillet 2021, l'OIT et RHSF ont annoncé le nom des gagnants :

- 1^{er} Prix du Jury Vasco Gargalo (Portugal),
- 2^{ème} Prix du Jury Javad Takjoo (Iran),
- « Coup de cœur » de Cartooning for Peace : Eshonkulov Makhmudjon (Ouzbékistan),
- « Coup de coeur » du public (vote du public sur Instagram) : Kaan Saatci (Turquie).

A ces prix, s'ajoutent trois distinctions thématiques pour l'éducation, Chaînes d'approvisionnement, Agir et cinq mentions spéciales.

Une sélection de ces dessins fera l'objet d'une exposition itinérante à travers le monde et sont réunis dans le <u>catalogue</u> (<u>Toutes les informations ainsi que le catalogue</u> sont disponible sur le site de RHSF).



Dessin gagnant de la 2ème édition du concours international de dessins – Vasco Gargalo

Vers les entreprises

RHSF poursuit également la sensibilisation auprès des entreprises pour faire mieux comprendre les risques de travail des enfants et de travail forcé et donner des clés pour agir.

En 2021, plusieurs sessions ont été menées :

- Sensibilisation des entreprises membres d'Entreprises pour les Droits de l'Homme (EDH), le 4 juin 2021 avec 15 participants. RHSF a transmis à ces entreprises les bases de compréhension du travail des enfants et du travail forcé, ainsi que les résultats de son étude faite avec l'OIT en 2020 sur l'impact des politiques actuelles de prévention du travail des enfants.
- Sensibilisation des entreprises membres du fonds de dotation (RH Sans Frontières FDD), le 26 octobre 2021 avec 14 participants.

► Veille et analyse

RHSF exerce une veille permanente sur les initiatives de prévention du travail des enfants et du travail forcé menées à travers le monde et coopère sur plusieurs projets de recherche.

Contribution à la plateforme mondiale "Delta 8.7"

L'Université des Nations Unies (UNU) a créé <u>Delta 8.7</u>, plateforme mondiale destinée à aider les acteurs politiques à comprendre et utiliser les données de façon responsable pour élaborer des politiques contribuant à l'éradication du travail des enfants et du travail forcé. Delta 8.7 rassemble les données, preuves, éléments de recherche et informations les plus utiles, analyse ces données de pointe et aide les acteurs à comprendre ces dernières afin de mener une politique efficace.

RHSF est un des 25 contributeurs du guide sur les politiques permettant d'éradiquer le travail des enfants et le travail forcé développé par Delta 8.7. Le guide a été publié au printemps 2021 : http://collections.unu.edu/eserv/UNU:8066/Delta87_MarketsPolicyGuide.pdf.

Contribution au projet européen Social Innovation Zone

Entre 2019 et 2021, RHSF et 5 organisations partenaires de Bulgarie, Autriche, Roumanie, Espagne et Royaume-Uni ont mené une étude sur l'entrepreneuriat social comme moyen d'intégrer durablement les personnes vulnérables sur le marché du travail (voir le Rapport annuel Edition 2021).

Au premier trimestre 2021, RHSF et ses partenaires ont finalisé ce projet.

► Flash Info

Pour rappel, depuis octobre 2020, RHSF a mis en place un flash info mensuel à destination des entreprises membres du fonds de dotation (RH Sans Frontières FDD). Tous les premiers jeudis, durant 30 minutes, l'équipe de RHSF décrypte une actualité sur le travail des enfants et le travail forcé.

En 2021, une douzaine de Flash Info mensuels ont été animés par l'équipe RHSF.

► Centre de ressources en ligne

Le site internet RHSF s'est doté en 2021 de trois nouvelles ressources en ligne accessibles à tous.

► Le Kit d'entrée en action

En 2021, RHSF a mis en ligne le <u>Kit d'entrée en action</u> à l'occasion de la semaine mondiale pour la lutte contre le travail des enfants. Ce Kit s'adresse à toute personne intéressée et contient deux principaux volets :

- L'Explorateur,
- Inspirer par l'art (Musique, Théâtre, Catalogue de dessins)

L'Hymne à l'enfance

RHSF s'est doté d'un hymne à l'enfance en cette année internationale pour l'élimination du travail des enfants pour appeler chacun à agir. Il a été composé par Emilio Varela Da Veiga et Annie Andriamanana et les paroles ont été écrites par Jean-Pierre Audouin.

Vous pouvez le retrouver sur la <u>chaîne YouTube de RHSF</u> et dans le Kit d'entrée en action.



La pièce de théâtre



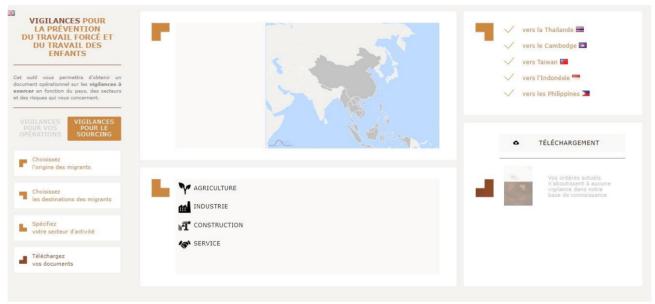
L'année 2021 a été aussi l'occasion d'ajouter en accès libre en ligne la <u>pièce de théâtre</u> montée en 2018 et intitulée « *Revivre les débats de l'Assemblée nationale française en 1841* ».

Vous pouvez la retrouver dans le Kit d'entrée en action et sur la <u>chaîne YouTube de RHSF</u>.

► Cartes des vigilances et parties prenantes par pays (refonte en cours)

Depuis sa création, RHSF a cartographié les risques de violation des droits fondamentaux des travailleurs et les parties prenantes dans 16 pays. En 2020, l'outil avait subi une refonte complète pour s'articuler autour de la notion opérationnelle de vigilance (voir Rapport annuel Edition 2021)

En 2021, cinq cartes (Taiwan, Chine continentale, Vietnam, Cambodge, Thaïlande) ont pu être mises à jour avec le nouveau format (*voir ci-dessous*) grâce au soutien du MEAE. Les mises à jour d'autres pays se poursuivront en 2022.



Aperçu du nouvel outil de cartes des risques pays et parties prenantes RHSF - 2021

Nos programmes de renforcement des capacités

Des entreprises privées françaises via l'action européenne MIraGE

Sur la base des Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable de l'OIT et de son expérience de terrain, RHSF sensibilise à l'importance d'un recrutement équitable pour prévenir les risques de travail des enfants et de travail forcé, en particulier dans les secteurs en tension, où la main d'œuvre étrangère est particulièrement exposée. En 2020, dans le cadre du projet européen MIraGE, RHSF a préparé des modules de formation dédiés au recrutement responsable des travailleurs étrangers à destination des PME (employeurs et professionnels des ressources humaines).

Ces modules ont été déployés en 6 webinaires durant l'année 2021 en partenariat avec l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). Près de 100 personnes ont pu en être bénéficiaires.

D'une entreprise malaisienne via le projet en Malaisie

Durant l'année, trois formations-renforcement des capacités pour l'entreprise pilote en Malaisie ont été mené. RHSF a compté une douzaine de participants à chacune d'entre elles.

▶ Des investisseurs (membres du Forum pour l'Investissement responsable (FIR))

Après une sensibilisation fin 2020, les investisseurs se sont portés volontaires pour concevoir et tester avec RHSF une nouvelle méthode d'évaluation des entreprises qui permettrait de mesurer et d'améliorer leur maturité sur la prévention du travail des enfants et du travail forcé et d'orienter les investissements en conséquence.

En 2021, deux sessions de formation-renforcement des capacités aux entreprises participant au cycle d'expérimentation ont eu lieu, près d'une vingtaine de participants ont été recensés.

► Vers l'Institut national de la consommation (INC)

En 2021, RHSF a poursuivi le renforcement des capacités de l'INC dans le cadre de leur partenariat (voir le Rapport annuel Edition 2021).

RHSF a appuyé les équipes de l'INC-60Millions de consommateurs qui ont produit et publié une nouvelle analyse sur les entreprises distributrices et productrices d'équipements sportifs et leur politique en matière d'évaluation et de gestion des risques de travail forcé et de travail des enfants.

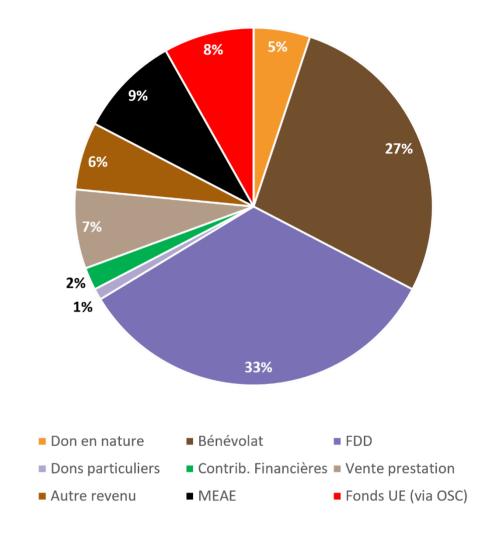
Pour réaliser l'étude, l'INC a interrogé des entreprises sur la base d'un questionnaire adapté aux enjeux du travail des enfants et du travail forcé et révélant leur maturité à traiter les sujets dans leur chaîne d'approvisionnement.

Leurs réponses ont été analysées pour être publiées dans un article du magazine papier grand public « 60 Millions de consommateurs ». Une étude plus poussée, résultat du partenariat RHSF - INC, a été également <u>publiée en ligne</u> le 4 novembre 2021.

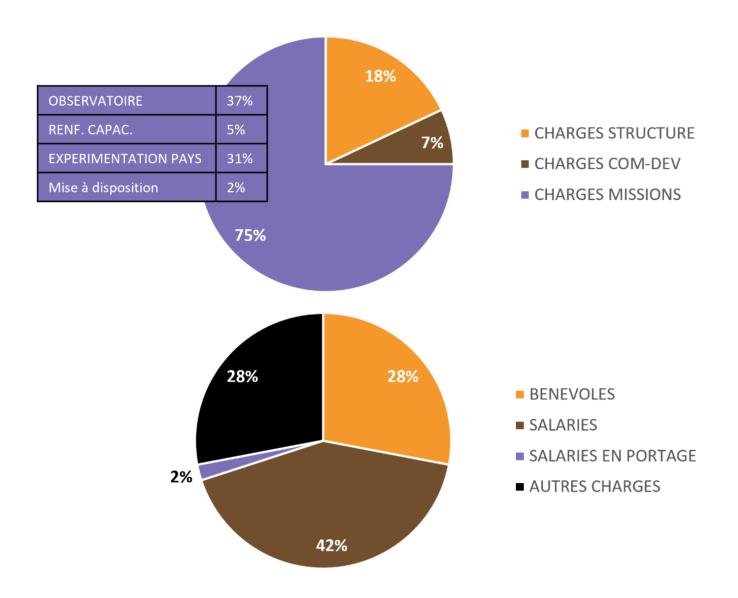
RÉSUMÉ FINANCIER

(Voir le Compte de fonctionnement et de résultat annexé)

REPARTITION DES FONDS UTILISES EN 2021 PAR ORIGINE



REPARTITION DES FONDS UTILISES EN 2021 PAR TYPE DE CHARGE





PARTIE 2: DOSSIER

LA PROPOSITION DE DIRECTIVE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DES ENTREPRISES EN MATIERE DE DURABILITE ADOPTEE PAR LA COMMISSION EUROPEENNE LE 23 FEVRIER 2022

INTRODUCTION

Dans le cadre de sa mission, RHSF réalise une veille réglementaire et opérationnelle autour du travail forcé et du travail des enfants.

Notre dossier 2022 est un exemple d'analyse issue de cette veille sous la plume d'Aziz Ahammout, chef de projet en Malaisie et responsable du pôle Veille.

En proposant une directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité, la commission européenne vise à favoriser un comportement durable et responsable des entreprises tout au long des chaînes de valeur mondiales. La commission souhaite établir des règles relatives au respect des droits de l'homme et de l'environnement par les entreprises dans les chaînes de valeur mondiales.

ANALYSE

Le 23 février 2022, la commission européenne a présenté les détails de la future directive sur le devoir de vigilance sur les droits humains et l'environnement à l'échelle européenne. La proposition de la commission européenne sera par la suite débattue au Parlement - qui avait déjà proposé une loi lors d'une résolution de mars 2021.

Voici des points de la proposition de directive européenne mis en comparaison avec la loi française sur le devoir de vigilance de 2017 et en lumière avec le rapport de l'évaluation de la loi française de Dominique Potier et de Coralie Dubost.

► Entreprises concernées

La directive s'appliquerait aux entreprises européennes comptant **plus de 500 salariés** et un chiffre d'affaires annuel supérieur à **150 millions d'euros** à l'échelle mondiale.

Dans **certains secteurs à haut risque** (ex : textile, agriculture, pêche, extractif etc.), ce seuil est abaissé à **250 salariés** et un chiffre d'affaires annuel supérieur à **40 millions d'euros** à l'échelle mondiale. Seules les entreprises générant un chiffre d'affaires d'au moins 50 % sur ces secteurs à hauts risques sont concernées.

Pour les entreprises étrangères, ce sont les mêmes seuils sont appliqués à la différence que les chiffres d'affaires doivent être réalisées dans l'Union européenne.

Comparaison avec la loi française :

Le seuil du nombre de salarié de la directive européenne est plus bas que celui de la loi française et la directive élargie les obligations à plusieurs autres entités juridiques comme SAS, Société commandité par actions et aux SARL. Cependant, la directive ajoute le chiffre d'affaires comme un critère en plus du nombre de salarié.

Le rapport des parlementaires préconisait un élargissement des entreprises soumises à la loi française. Ils souhaitent abaisser le seuil d'effectif et en y intégrant plus de structures juridiques notamment les SARL et les SAS. Cela fait suite au constat qu'un nombre important d'entreprises sont exclues (soit car moins de 5000 salariés, soit car elles ont un statut juridique autre que SA) de ses obligations alors que leur activité présente des risques. EX : H&M et Zara qui sont des SARL.

Cependant, les rapporteurs estiment que les critères de seuil et de chiffre d'affaires ne devraient pas être cumulatifs.

Analyse de RHSF:

La loi élargit le nombre d'entreprises soumises par rapport à certaines lois comme en France ou en Allemagne. Toutefois, le champ d'application est considéré par certains comme trop limité. Seules moins de 1 % de la totalité des entreprises en Europe sont concernées. La loi ne couvre pas les TPE et PME de moins de 250 salariés dans les secteurs à hauts risques, ce qui avait été recommandé par le parlement européen lors de leur résolution de mars 2021.

Les risques se situent dans la chaîne d'approvisionnement de toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Donc, la directive devrait adopter un plus large champ d'application. Toutefois, les TPE et les PME disposent de peu de ressources humaines et financières pour gérer leur devoir de vigilance. Aussi, ils ont une connaissance limitée des enjeux et des notions de risques.

Les autorités compétentes devraient mettre en place des actions d'accompagnement spécifiques pour ces TPE et PME et favoriser les initiatives multi-acteurs.

Stratégie de vigilance

La directive européenne s'appuie sur 6 stratégies de vigilance principales :

- a) Identifier les impacts actuels et potentiels dans les entreprises, leurs filiales et avec les soustraitants ayant des relations commerciales établies.
- b) Établir des mesures pour prévenir ces risques et pour mettre fin aux impacts négatifs. Cela peut passer par une suspension temporaire de la relation commerciale, voire à une fin du contrat.
- c) Les États doivent établir un système de plaintes de la part des populations affectées, des syndicats et représentants du personnel et de la société civile. Les entreprises doivent mettre en

place un système pour gérer les plaintes reçues et y donner une suite en relation avec les parties prenantes.

- d) Les entreprises doivent procéder à des évaluations de leurs opérations au minimum tous les 12 mois.
- e) Les entreprises doivent publier un rapport tous les ans.
- f) Intégrer le devoir de vigilance dans leur politique notamment par un code de conduite à destination des salariés de l'entreprise et des filiales. La politique doit être révisée chaque année et l'entreprise doit s'assurer de la compliance des sous-traitants avec le code de conduite intégré aux contrats.

Comparaison avec la loi française :

La directive reprend les mêmes piliers que la loi française. En plus, la directive ajoute l'obligation explicite d'intégrer le devoir de vigilance dans le cadre de la politique de la Direction de l'entreprise. Ces 6 piliers correspondent aux 6 mesures de devoir de diligence préconisées par l'OCDE.

Conformément à la loi française, le devoir de vigilance de l'entreprise devra s'appliquer auprès des sous-traitants directs et indirects avec qui l'entreprise à une relation commerciale établie.

Analyse de RHSF:

La directive donne la possibilité aux entreprises de signer des « contrats d'assurance » avec leurs soustraitants directs et indirects. Cette mesure doit inclure l'engagement de la part des acteurs de la chaîne d'approvisionnement de respecter les codes de conduite et de se faire auditer une fois par an. Les entreprises seront encouragées à aider financièrement les PME afin d'améliorer la situation.

Une des critiques principales est que les entreprises pourraient utiliser ces contrats pour éviter d'être tenues comme responsables en cas de dommages. Aussi, cette mesure repose également sur l'organisation d'audits de compliance qui ont largement été critiqués ces derniers mois pour leur inefficacité à protéger les travailleurs vulnérables. De plus, la directive insiste sur la mise en place de ces codes de conduite mais ne traite pas des pratiques internes (commerciale, achat etc.) de l'entreprise qui ont des conséquences sur les populations affectées.

Autre point, la loi se concentre sur la nécessité de réduire et d'éliminer les risques. Elle inclut également dans la stratégie de vigilance la possibilité de stopper temporairement ou de façon permanente une relation commerciale avec un sous-traitant si les impacts négatifs sont trop importants et si la mitigation du risque n'est pas possible. Toutefois, la directive ne prend pas en compte les conséquences négatives pour les populations affectées d'un tel retrait.

Enfin, le fait de limiter le devoir de vigilance aux sous-traitants directs et indirects ayant une relation commerciale établie avec l'entreprise ne permet de prendre en compte tous les risques dans l'ensemble de la chaîne de valeur.

La directive devrait énoncer clairement que l'objectif principal est la protection des personnes vulnérables impactées par l'activité économique de l'entreprise. De plus, l'approche via des codes de conduite et des audits de conformité devrait être abandonnée. En effet, ces méthodes ont été prônées pendant des années sans réellement montrer leur efficacité pour protéger les personnes vulnérables car elles ne s'attaquent en profondeur aux symptômes des risques.

RHSF a adopté une stratégie différenciée basée sur le risque de vulnérabilité des populations affectées et sur une connaissance en profondeur des situations. On passe, donc, d'une logique de conformité à des règles et des standards établis par les gouvernements voire les entreprises elles-mêmes, à une logique de performance qui prend en compte l'intérêt des populations affectées dans une démarche holistique.

Standards droits humains

L'annexe à la directive donne les standards de référence pour les droits humains. Il s'agit entre autres de la Convention relative aux droits de l'enfant, des 8 Conventions fondamentales de l'Organisation international du Travail (OIT) et du Protocole de Palerme.

Comparaison avec la loi française :

La loi française est plus large ce qui permet d'éviter que le devoir de vigilance ne soit une procédure qui conduirait les entreprises à cocher des cases comme l'estime les rapporteurs de l'évaluation sur la loi sur le devoir de vigilance.

Analyse de RHSF:

La liste des références aux textes internationaux de la directive est très large et couvre une large partie des textes fondamentaux notamment en ce qui concerne les droits humains. On peut citer notamment la convention relative aux droits de l'enfant et les 8 conventions fondamentales de l'OIT.

Toutefois, certains regrettent l'absence, comme texte de référence, de la convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement.

Le champ d'application de la loi doit rester large et s'appuyer sur tous les textes internationaux. D'autant que tous les sujets sont interconnectés les uns aux autres et s'impactent les uns aux autres. Il faut donc prendre en compte l'ensemble des problématiques dans une approche holistique et les gérer ensemble.

► Rôle des parties prenantes

Selon la directive, l'entreprise doit mettre en place des consultations avec les parties prenantes notamment les populations affectées lors des de l'identification des risques et des actions de prévention des risques.

Aussi, les populations affectées, les syndicats et représentants des travailleurs et les organisations de la société civile peuvent faire remonter des plaintes lorsqu'il y a des préoccupations légitimes concernant un impact négatif actuel et potentiel lié à l'activité économique de l'entreprise.

Comparaison avec la loi française :

La loi française édicte aussi que le plan de vigilance a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société.

Analyse de RHSF:

La directive ne rend pas obligatoire la consultation des parties prenantes à toutes les étapes de la mise en place du plan de vigilance. La consultation lors de l'identification des risques doit se faire que si l'entreprise le juge pertinent et donc cette directive omet le rôle important des parties prenantes et notamment les populations affectées dans la stratégie de vigilance.

C'est un point qui avait été souligné par les rapporteurs de l'évaluation de la loi française. Ils estiment que l'association des parties prenantes est très faible et que cela devrait être obligatoire à toutes les étapes de l'établissement du plan.

RHSF prône pour un dialogue ouvert et constant avec l'ensemble des parties prenantes. Au-delà des échanges, il faut que chacun puisse comprendre les points de vue et les attentes de l'autre.

La consultation de l'ensemble des parties prenantes doit se faire à toutes les étapes de la mise en place du devoir de vigilance. Il est important de prendre en compte leurs attentes qui peuvent être en contradiction mais pas pour autant illégitimes.

En premier lieu, il faut écouter et instaurer un dialogue sincère avec les personnes qui subissent les atteintes ou sont exposées aux risques. Aussi, il ne faut pas limiter les types de parties prenantes et dialoguer avec toutes celles qui ont un impact sur l'activité économique de l'entreprise. Par exemple, les agences de recrutement (ainsi que toutes les organisations connexes comme les centres médicaux ou de formation) jouent un rôle clé. Les écouter et prendre en compte leurs attentes permettraient de réduire la vulnérabilité des travailleurs dès la phase de recrutement.

► Accompagnement de la part des Etats

Les États devront fournir des informations et de l'aide aux entreprises et à leurs partenaires commerciaux. Les États pourront apporter des aides financières aux PME et favoriser les actions multisectorielles et multi-acteurs.

Une autorité compétente dans chaque État devra être désignée. Elle aura le pouvoir de mener des enquêtes, de leur propre chef ou sur la base de "préoccupations fondées" soumises par toute personne physique ou morale.

Comparaison avec la loi française :

La loi française ne prévoit pas la désignation d'une autorité ni aucune mesure d'accompagnement des parties prenantes.

Analyse de RHSF:

La désignation d'une autorité est saluée car elle permettra d'homogénéiser les actions de vigilance des entreprises en apportant des informations et un accompagnement mais également de faciliter et de coordonner les initiatives multi-acteurs. C'était une des demandes des rapporteurs de l'évaluation de la loi française.

Toutefois, la directive ne prévoit aucune action d'accompagnement ou d'aide à l'égard des parties prenantes autres que les acteurs de la chaîne de sous-traitance, que ce soient les syndicats, la société civiles ou les populations affectées.

La création d'une autorité nationale connectée aux autres autorités des Etats membres de l'UE est une initiative intéressante. Elle permettra de mieux harmoniser et de coordonner les plans d'actions entre les entreprises.

Aussi, il faut que cette autorité permettre la transparence en publiant la liste des entreprises concernées et en développant une base de données des plans publiés par les entreprises.

Dans la directive, les autorités n'auront de rôle de conseil et d'accompagnement que pour les acteurs économiques. Toutes les parties prenantes doivent pouvoir bénéficier de ces services permettant l'équilibre de l'information.

Sanctions

La directive propose deux régimes de sanctions :

- Les autorités nationales désignées auront le pouvoir de prononcer des sanctions administratives en cas de manquement à une obligation liée au devoir de vigilance. Un délai approprié pour prendre des mesures correctives devra être accordé à l'entreprise mais les autorités pourront éventuellement imposer une sanction administrative et également engager une action en justice en cas de dommage.
 - Les régimes de sanctions devront être définis par les Etats membres et devront être proportionnés (notamment par rapport au chiffre d'affaires), efficaces et dissuasifs.
- Aussi, les entreprises pourront être tenues comme responsables devant un tribunal civil si elles manquent à leurs obligations de prévention et d'élimination des risques et qu'en conséquence un dommage est provoqué.
 - Néanmoins, l'entreprise ne sera pas tenue comme responsable si elle a mis en place des contrats avec leurs sous-traitants et si elle a entrepris des mesures correctives.

Comparaison avec la loi française :

L'autorité créée par la directive apporte un élément supplémentaire comparé à la loi française qui permet de sanctionner administrativement les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations de vigilance.

Comme pour la loi française, le dommage causé par une entreprise qui résulte d'un manquement de vigilance peut donner lieu à une poursuite auprès d'un tribunal civil.

Analyse de RHSF:

La création d'une autorité capable de sanctionner administrativement les entreprises est bien accueillie. Comme demandé par les rapporteurs de l'évaluation sur la loi française, une telle autorité permettra de suivre l'application des obligations des entreprises et pourra sanctionner en cas de manquement.

Le fait de séparer les sanctions administratives et civiles permet d'avoir des compléments de recours judiciaires en cas de dommages causés par les entreprises.

Toutefois, la largesse laissée aux Etats membres pour définir les régimes de sanctions pourrait à terme installer une hétérogénéité entre les différents pays de l'Union Européenne.

Aussi, l'entreprise ne sera pas tenue responsable des dommages liés à leurs activités économiques si elle a mis en place des mesures raisonnables de prévention et signé des contrats d'assurance – avec l'obligation d'audits de compliance - avec ses sous-traitants directs et indirects. Certains y voient une manière pour les entreprises de contourner leurs obligations et donc de faire peser la responsabilité sur leurs sous-traitants directs et indirects.

La loi permet à des parties prenantes de faire remonter une plainte lorsqu'elles estiment qu'il y a une préoccupation légitime concernant un impact négatif actuel ou potentiel de l'activité économique de l'entreprise. Toutefois, il y a des critiques liées aux obstacles à l'accès des victimes aux recours comme les coûts élevés des contentieux, la charge de la preuve ou bien l'accès à l'information etc.

Enfin, la responsabilité de l'entreprise se limite aux sous-traitants directs et indirects avec qui elle a noué des relations commerciales établies. Certains estiment que cette limitation ne permet de prendre en compte les nombreux risques qui existent dans les rangs inférieurs de la chaîne de sous-traitance.

Pour être totalement efficace, il faut donner à toutes les parties prenantes les moyens des actions en justice, notamment les populations affectées qui se situent dans des zones reculées et pauvres.

Le fait de séparer les deux régimes de sanctions (administratives et civiles) est bonne initiative. Par contre, il faut éviter que la signature de « contrats d'assurance » accompagnée d'audits de conformité ne permette aux entreprises d'adopter des stratégies de contournement.

La sanction judiciaire doit être dissuasive mais si elle l'est considérée comme trop importante par les entreprises, il y a des risques que celles-ci adoptent des stratégies d'évitement. Ces stratégies consisteraient à rompre les liens commerciaux — ce qui est permis par la directive — ou à cacher les risques, plutôt qu'à chercher à remédier aux problèmes.

Responsabilité des Directeurs

La directive demande aux membres de la Direction de prendre en compte les impacts de leurs décisions sur les droits humains, le changement climatique et l'environnement et ce à court, moyen et long termes.

Comparaison avec la loi française :

Cette clause n'existe pas dans la loi française.

Analyse de RHSF:

Cette clause permet d'impliquer la direction dans les stratégies de développement durable et de vigilance au plus haut niveau, d'autant que la stratégie de vigilance doit faire partie de la Politique de l'entreprise.

En revanche, certains estiment que l'implication des membres du directoire est trop vague et qu'il n'y a pas de contraintes pour lier la part variable des dirigeants aux objectifs de vigilance de l'entreprise.

RHSF a toujours soutenu que la stratégie de vigilance et la politique en matière de responsabilité des entreprises devaient être portées au plus haut niveau de la gouvernance.

► Focus sur les entreprises du secteur financier

Les entreprises du secteur financier qui respectent les seuils fixés par la directive sont également soumises à cette législation. Toutefois, il y a plusieurs clauses qui les concernent spécifiquement :

- Lorsqu'une entreprise fournit un service de prêt, de crédit ou tout autre service financier, l'identification des risques doit se faire seulement avant la réalisation de ce service.
- Si les risques sur les droits humains ou l'environnement ne peuvent être ni prévenus, ni mitigés, ni neutralisés, alors les entreprises du secteur financier peuvent arrêter de fournir leur service qu'à la condition que cela n'entraîne pas un préjudice substantiel pour leurs clients.



PARTIE 3: RHSF: LES FONDAMENTAUX

AMBITIONS ET CONVICTIONS

FAIRE FACE AUX FAITS



dans le monde en situation de travail abusif



dont la moitié sur des travaux dangereux (79 millions)

Le travail forcé dans le secteur privé :

16 millions de personnes, soit

plus que la population de Londres



En France, 129 000 personnes en situation d'esclavage moderne

© RHSF – données OIT/UNICEF 2021

Derrière nos biens et services, des jeunes, des femmes, des hommes, des jeunes sont trop souvent en situation de travail des enfants ou de travail forcé.

Si la complexité du travail des enfants et du travail forcé pousse au découragement, ils n'ont rien d'inéluctable. Agir pour les prévenir nécessite d'embrasser cette complexité.

Ressources Humaines Sans Frontières est une ONG de terrain, guidée par la recherche-action, qui agit sur ces enjeux depuis plus de 15 ans.

L'APPROCHE RHSF

► Une mission dirigée vers les populations vulnérables

Prévenir les risques de travail des enfants, de travail forcé, et plus largement de travail indécent dans les chaînes de sous-traitance : telle est la mission de Ressources Humaines Sans Frontières (RHSF).

Pour ce faire, l'ONG RHSF:

- EXPÉRIMENTE des solutions pilotes de prévention avec les parties prenantes,
- DIFFUSE SON EXPERTISE auprès de tous ceux qui œuvrent pour un travail décent tout au long des chaînes de sous-traitance (entreprises, acteurs publics, organisations de consommateurs, représentants des travailleurs...).
 - ► Refuser, Comprendre, Agir

L'engagement de RHSF est fondé sur trois piliers :

- REFUSER Il n'est nul besoin d'exploiter la misère des autres pour bien vivre : l'histoire des pays développés, qui ont mis fin aux situations indignes nées de la révolution industrielle, en témoigne. De même, l'économie mondialisée peut et doit éradiquer le travail forcé et le travail des enfants.
- COMPRENDRE Il n'est pas question de juger ou de donner des leçons. Pour que les pratiques évoluent, il faut comprendre et reconnaître les attentes légitimes de tous, du donneur d'ordre au travailleur en bout de chaîne.
- AGIR Chacun, à son niveau, peut apporter sa contribution.

RHSF SUR LE TERRAIN

► Concilier les intérêts légitimes de toutes les parties prenantes

Les attentes exprimées par les deux maillons extrêmes de la chaîne de sous-traitance sont légitimes.

- L'entreprise donneuse d'ordre doit rémunérer ses employés, investir, fournir aux consommateurs des produits de bonne qualité à des prix abordables,
- Le travailleur à l'autre bout du monde a droit à la santé et à la sécurité, à un salaire décent sans heures supplémentaires excessives... et à tous les autres droits reconnus par le droit international.

Entre ces deux maillons, la chaîne de sous-traitance peut être longue. Et plus elle est étendue, plus le risque d'exploitation, de travail des enfants ou de travail forcé est grand.

RHSF cherche à tenir compte des attentes légitimes des parties prenantes de la chaîne de soustraitance, du donneur d'ordre au travailleur à l'autre bout du monde.

► De la nécessité d'expérimenter

Les risques de travail des enfants et de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement sont complexes et systémiques. Aussi, la réponse ne peut être que progressive, globale et résolue. Aucune solution clé-en-main n'existe à ce jour face à ces risques.

Une situation qui impose d'expérimenter.

C'est précisément là que réside l'expertise de RHSF : expérimenter des solutions pilotes, qui allient innovation et pragmatisme pour agir à la racine du travail abusif.

Forte de ce mode d'action, RHSF a créé un cadre dédié à l'expérimentation de nouvelles solutions, le « Lab 8.7 », son programme de recherche-action. Avec le soutien d'entreprises prêtes à tester des solutions et du ministère français de l'Europe et des Affaires étrangères, le Lab 8.7 réunit des acteurs pionniers afin d'inventer et de diffuser des solutions nouvelles (lire le dossier complet dans l'Edition 2020 de notre rapport d'activité).

Un programme de recherche-action pour agir au cœur des chaînes d'approvisionnement avec les parties prenantes

Pour prévenir le travail des enfants et le travail forcé et contribuer ainsi à l'Objectif de Développement Durable (ODD) n°8.7 des Nations Unies, RHSF a lancé le Lab 8.7,son programme de recherche-action de solutions opérationnelles.

Le Lab 8.7 réunit des acteurs pionniers dans l'expérimentation de solutions opérationnelles pour prévenir le travail des enfants et le travail forcé. Les expérimentations du Lab 8.7 permettront de valider, avec l'appui d'experts académiques et d'organisations internationales, les solutions qui seront ensuite diffusées auprès de tous les acteurs concernés.

Pour se donner les moyens de réaliser sa mission, le Lab 8.7 est porté par un trio d'acteurs complémentaires :

- RHSF, qui le pilote,
- le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères de la France,
- et les entreprises engagées aux côtés de l'association RHSF, prêtes à tester des solutions.

Le Lab 8.7 agit en coopération étroite avec :

- les entreprises expérimentant les solutions,
- les universités,
- les gouvernements des pays hébergeant les expérimentations,
- les organisations représentatives de la société civile dont les ONG locales,
- le réseau des organisations internationales (Alliance 8.7, Organisation internationale du travail, Organisation internationale des migrations...).

Jusqu'en 2025, les expérimentations menées dans les chaînes de sous-traitance de nos entreprises partenaires couvriront quatre grandes orientations :

- la construction d'un socle de connaissances et de compétences sur le travail des enfants et le travail forcé pour tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement,
- l'expérimentation de filières de recrutement équitable¹,
- l'expérimentation de solutions d'éducation et de développement des compétences d'avenir dans l'agriculture,
- la reproduction de la méthode de gestion responsable de la main-d'œuvre dans différents pays et secteurs.

 $^{^{}m 1}$ Suivant les Principes généraux et directives opérationnelles relatifs au recrutement équitable de l'OIT.

▶ Diffuser au plus grand nombre

RHSF partage sa connaissance du terrain et son expertise avec tous les acteurs (entreprises, syndicats, citoyens, acteurs publics...).

Car chacun a un rôle à jouer pour que les droits fondamentaux des travailleurs à l'origine de nos biens et services soient respectés. Il est donc nécessaire de sensibiliser, de former et de diffuser des solutions issues du terrain.

RHSF prône un travail de sensibilisation, pour une information juste et pédagogique auprès des citoyens, en particulier des jeunes, et des entreprises. Sans culpabilisation ni jugement et sans donner de leçons, RHSF propose des outils de sensibilisation qui donnent à tous les publics les clés de compréhension du problème systémique du travail des enfants et du travail forcé. RHSF décrypte les mythes, explique les enjeux et décrit les points de vigilance pour identifier les risques.

LES RESSOURCES

Le centre de ressources en ligne

Face au travail des enfants et au travail forcé liés à nos biens de consommation, nous avons tous un rôle à jouer. La première étape : comprendre les enjeux.

Dans son centre de ressources, RHSF propose, en libre partage, une série d'outils s'adressant à tous les publics, organisés en fonction de leur niveau de familiarisation aux enjeux et de leur position dans la chaîne de valeur.

Pour comprendre les enjeux, RHSF met à disposition :

- Une plateforme innovante et interactive : l'Explorateur,
- Un accès simple aux textes de référence du droit international,
- Des quizz et tests pédagogiques,
- Une exposition de dessins ainsi que ses catalogues pédagogiques,
- Un kit d'entrée en action.

Pour accompagner les entreprises avec des outils opérationnels, RHSF propose :

- Un questionnaire pour se préparer à exercer son devoir de vigilance, « Plan de vigilance êtes-vous prêt ? »,
 - Les cartes des risques pays et parties prenantes,
 - Un quide du travail forcé.

Les programmes sur les fondamentaux du travail des enfants et du travail forcé

Pour aller plus loin et acquérir des compétences en matière de prévention des risques de travail des enfants et de travail forcé, RHSF a développé des programmes de sensibilisation et de renforcement des capacités adaptés à différents publics (auditeurs, professionnels des entreprises donneuses d'ordre (achats, RSE, RH...) et sous-traitantes, investisseurs, acteurs publics et politiques, associations de consommateurs).

Une veille ciblée

Pour faciliter l'accès aux dernières informations en matière de travail des enfants et de travail forcé, RHSF assure une veille constante dans les médias du monde entier et via des sources fiables.

- Revue de presse : RHSF transmet à ses adhérents et partenaires une synthèse des actualités incontournables sur le travail des enfants et le travail forcé dans le monde.
- Flash info : rendez-vous mensuel autour de l'actualité du travail forcé et du travail des enfants.
- Newsletter : reprise d'une newsletter pour présenter les actualités de RHSF et partager l'expertise du réseau RHSF.

LA COMMUNAUTÉ RHSF

L'EXPERTISE

Organisation au 31 décembre 2021



Martine COMBEMALE Fondatrice et Présidente



Magali CROESE Direction générale et pôle Expérimentations



Aziz AHAMMOUT Pôle Veille et Analyse



Estelle EECKEMAN
Pôle Formation et Sensibilisation



Hui CHEN Activités de service

LE MOUVEMENT RHSF

Le mouvement RHSF, c'est aussi une diversité d'organisations et d'individus engagés pour un travail décent dans les chaînes de sous-traitance. Pour des projets pertinents, efficients et durables, RHSF met au cœur de son action la coopération avec des acteurs engagés : nos bénévoles et nos membres, nos instances de gouvernance et nos partenaires locaux et entreprises.

Nos bénévoles actifs et nos membres

Parmi les citoyens et professionnels engagés dans le mouvement, RHSF peut compter sur des adhérents bénévoles dont l'aide, les compétences et le temps sont extrêmement précieux.

Jean-Pierre AUDOUIN Martine COMBEMALE Justine MULLER

Susan BAINES Isabelle GRIMAUD Sabine PROUVOST

Marion BLASQUEZ Stéphanie HENRION Armelle LALOUE

Guy CLAVEL Majda LAMKHIOUED

Administrateur.es

RHSF remercie tous les jeunes volontaires engagés en France pour leur soutien ainsi que ses 239 adhérents (au 31 décembre 2021) dans le monde entier.

LA GOUVERNANCE

Le Conseil d'administration de RHSF est composé de personnes indépendantes, issues d'horizons divers, qui structurent et orientent le développement de RHSF selon des principes pragmatiques et durables.

Participent également aux réunions du Conseil d'administration des représentants des ONG, des experts et des collectivités territoriales pour enrichir le débat et permettre aux administrateurs de prendre des décisions éclairées.

Au 31 décembre 2021

Martine Combemale (France), Présidente Isabelle Combemale (France), Trésorière Andgie Gautheron (France), Secrétaire Lydie Laloum (France) Karine Arcache (France) Catherine Calmettes (France) Lise Petitjean (France) Corinne Adam (Canada), experte Sabrina Bosson (Suisse), experte Joseph Paul (Malaisie), ONG Tenaganita Davuluri Venkateswarlu (Inde), expert Lennon Ying-Dah Wong (Taïwan), ONG SPA Lise Petitjean (France)

Comité consultatif

NOS PARTENAIRES

► Institutions et organisations publiques





















► Entreprises partenaires du fonds de dotation (RH Sans Frontières FDD)

Les entreprises mécènes du FDD soutiennent les missions de l'ONG. Ce dernier est dédié au financement de projets pour un travail décent, qu'ils soient portés par RHSF ou d'autres organisations.

« De toutes parts, les entreprises sont appelées à prendre une part active et concrète à l'éradication du travail forcé et du travail des enfants qui touchent les chaînes d'approvisionnement mondiales. Au sein du fonds de dotation (RH Sans Frontières FDD), nous sommes convaincus que c'est notre intérêt commun d'œuvrer pour des conditions de travail décentes pour tous. C'est pourquoi nous souhaitons créer un mouvement fort et dynamique. Entreprises rejoignez-nous : c'est ensemble que nous pourrons définir des solutions efficaces et pérennes. »

Isabelle DROUARD, Présidente du fonds de dotation (RH Sans Frontières FDD)









Et d'autres entreprises engagées qui ne souhaitent pas communiquer

► Entreprises partenaires engagées



Pour être partenaire de RHSF, contactez-nous à contact@rhsansfrontieres.fr

Les partenaires de la société civile

Parce qu'il est essentiel de rester en contact direct avec les réalités du terrain pour bâtir des solutions solides et durables, RHSF entretient une collaboration continue avec de nombreux intervenants internationaux et locaux.

► Organismes internationaux sans but lucratif

















► Organismes locaux sans but lucratif





















REJOIGNEZ LE MOUVEMENT RHSF

Merci à tous nos soutiens, partenaires et adhérents!

Vous souhaitez contribuer à la prévention du travail des enfants, du travail forcé et plus largement du travail indécent dans les chaînes de sous-traitance ?

Que vous soyez entreprise privée, association ou citoyen, vous pouvez rejoindre le mouvement RHSF en tant qu'adhérent ou partenaire.

RHSF a besoin de votre soutien pour faire progresser le travail décent partout dans le monde. Chacun a son rôle à jouer !









REJOIGNEZ LE MOUVEMENT

contact@rhsansfrontieres.fr
https://www.rhsansfrontieres.org/

Vous ne souhaitez pas adhérer mais faire tout de même un geste ? Vous pouvez faire un don car chaque don compte.

FAITES UN DON

ANNEXES

Compte de Fonctionnement et de Résultat

	Etat exprimé en euros	31/12/2021	31/12/2020
		12 mois	12 mois
Z	Ventes de marchandises, de produits fabriqués		
ME	Prestations de services	26 445	10 000
	Productions stockée		
💈	Production immobilisée		
CHARGES DE FONCTIONNEMENTPRODUITS DE FONCTIONNEMENT	Subventions d'exploitation	64 105	67 196
	Dons	160 016	90 015
	Cotisations	24 594	13 515
	Legs et donations		
	Produits liés à des financements réglementaires		
RODUITS	(+) Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs	10.764	11.205
	Reprises sur provisions et amortissements, transfert de charges	18 564	11 205
	Autres produits Total des produits de fonctionnement	293 724	101 020
<u> </u>	Total des produits de fonctionnement Achats	293 /24	191 930
Ä	Variation de stock		
	Autres achats et charges externes	90 872	75 089
Ž	Impôts, taxes et versements assimilés	1 109	458
	Rémunération du personnel	115 464	81 730
L	Charges sociales	31 411	20 270
2	Subventions accordées par l'association		
FO	Dotation aux amortissements	1 741	331
Œ	Dotation aux provisions		
SI	(-) Engagements à réaliser sur ressources affectées	43 008	
3	Autres charges	5	19
¥	Total des charges de fonctionnement	240 602	177 897
	1 - RESULTAT COURANT NON FINANCIER	53 122	14 033
iits iers	Reprises sur provisions et transferts de charges		
Produits financiers	Intérets et produits financiers	57	1
	interess of products infancers	51	
Charges financières	Dotation aux amortissements et provisions		
Cha	Intérets et charges financières	121	
ı ı	2 - RESULTAT FINANCIER	((5)	4
		(65)	1
	3 - RESULTAT COURANT AVANT IMPOT (1+2)	53 057	14 034
	Produits exceptionnels	3 000	11 277
	Charges exceptionnelles	500	
	4 - RESULTAT EXCEPTIONNEL	2 500	11 277
	Impôts sur les sociétés		
	TOTAL DES PRODUITS	296 781	203 208
	TOTAL DES CHARGES	284 232	177 897
8	EXCEDENT ou INSUFFISANCE	12 549	25 311
EVALUATION DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIURES EN NATURE	PRODUITS	96 950	99 250
	Bénévolat	96 950	99 250
	Prestations en nature		
SE	Dons en nature		
ES C URE	CHADCES	0.000	00.000
TAL	CHARGES Secours an nature	96 950	99 250
OIT.	Secours en nature Mise à disposition gratuite de biens et services		
LUA	Personnel bénévole	96 950	99 250
3VA			<i>JJ 230</i>





Crédits photos: RHSF (pages 3, 5, 19, 20, 21, 34), Organisation internationale du travail (pages de couverture, 5, 25).