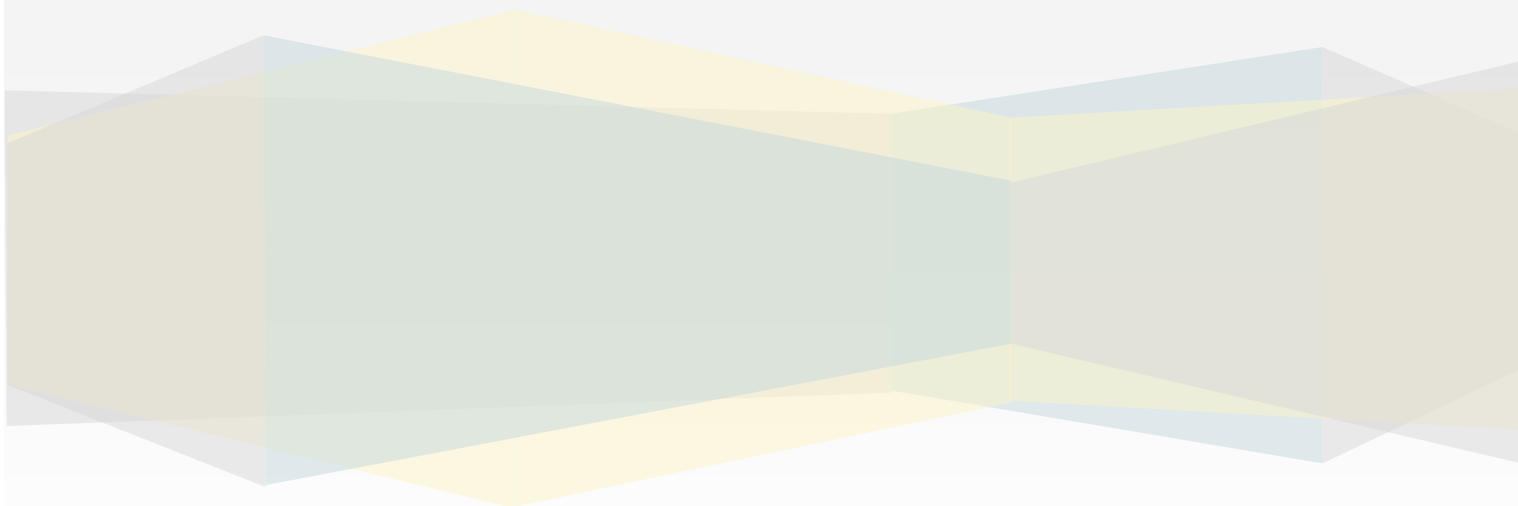


Vers le développement minier durable

Protocole de vérification sur la prévention du travail des enfants et du travail forcé





PROTOCOLE DE VÉRIFICATION VDMD

Ce protocole est un outil pour prévenir le travail des enfants et le travail forcé, comme définis dans les conventions 29, 138 et 182 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), respectivement sur le travail forcé, l'âge minimum et les pires formes de travail des enfants.

Objectif

Le protocole a pour but de guider les sociétés membres en ce qui concerne les exigences en matière de vérification pour prévenir le travail des enfants et le travail forcé. Il définit l'approche générale prise pour confirmer que des processus sont en place pour assurer que ni le travail des enfants ni le travail forcé, selon les définitions prévues aux conventions de l'OIT, n'a lieu dans les établissements participants de l'initiative Vers le développement minier durable (VDMD).

Comme c'est le cas de toute évaluation de systèmes de gestion, l'évaluation de la mise en œuvre d'un indicateur et de la qualité des procédés et interventions de gestion nécessite un jugement professionnel. L'application du présent protocole exige donc un certain niveau d'expertise en matière de vérification et d'évaluation de systèmes, de même que de l'expérience dans les pratiques de travail, notamment en ce qui concerne les exigences et les régimes de réglementation pertinents. Le protocole d'évaluation fournit une indication de l'approche de vérification utilisée pour s'assurer que le travail des enfants et le travail forcé n'ont pas cours et doit être combiné au mandat du fournisseur de services de vérification (FSV) de l'initiative VDMD. En soi, il ne constitue pas une garantie de l'efficacité des pratiques de travail.

Engagement de l'initiative VDMD en ce qui concerne le travail des enfants et le travail forcé

Dans le cadre des principes directeurs de l'initiative VDMD, les membres de l'Association minière du Canada (AMC) s'engagent à respecter « les droits de [leurs] travailleurs en n'ayant pas recours au travail forcé ni au travail des enfants, tels que définis dans les Conventions 29, 138 et 182 ».

Éléments clés de la *Convention (n° 29) sur le travail forcé (OIT)*

[Convention \(n° 29\) sur le travail forcé \(OIT\)](#)

Dans cette convention, le travail forcé désigne : « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». Un certain nombre d'exceptions sont prévues, notamment « tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire », « faisant partie des obligations civiques normales, comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire » ou « dans les cas de force majeure ». L'article 4 de la Convention n° 29 interdit expressément l'imposition de travail forcé au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées. Les autres articles portent sur le recours au travail forcé par les autorités gouvernementales.

Éléments clés des conventions n^{os} 138 et 182 sur le travail des enfants

[Convention \(n° 138\) sur l'âge minimum](#)

Aux termes de cette convention, l'âge minimum d'admissibilité au travail est de 15 ans. Or, lorsque le type de travail, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est





susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents, l'âge minimum d'admissibilité est de 18 ans. Les types de travail mentionnés ci-dessus sont déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente. La Convention n° 138 prévoit des exceptions permettant le travail de jeunes âgés de moins de 15 ans dans certaines circonstances, mais celles-ci ne s'appliquent pas au secteur de l'exploitation minière. Les conventions n°s 138 et 182 prévoient aussi des mesures d'atténuation lorsque le travail d'enfants a déjà cours, notamment :

- « soustraire les enfants des pires formes de travail et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale »;
- « assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle ».

[Convention \(n° 182\) sur les pires formes de travail des enfants](#)

Cette convention définit les quatre « pires formes » de travail des enfants, pour lesquelles des mesures doivent être prises pour prévenir l'embauche d'enfants. Deux de ces formes sont pertinentes dans le contexte de l'exploitation minière :

- « toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le sevrage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés; »
- « les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. »

Comme c'est le cas pour la *Convention sur le travail des enfants*, les types de travail mentionnés ci-dessus, conformément à la Convention n° 182, sont déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente.

[Vérification de l'engagement](#)

Il est admis que le travail forcé et le travail des enfants sont des problèmes que les sociétés membres et leurs chaînes d'approvisionnement doivent éviter et éliminer plutôt que gérer à des fins d'amélioration continue, comme c'est le cas pour la plupart des autres problèmes abordés dans le cadre de l'initiative VDMD. Par conséquent, il n'y a pas lieu de créer de protocole axé sur les systèmes de gestion. Il convient plutôt de veiller à respecter l'engagement consistant à ne pas avoir recours au travail d'enfants ni au travail forcé, énoncé dans les principes directeurs de l'initiative VDMD, et à le démontrer publiquement.

Pour y arriver, les FSV de l'initiative VDMD sont tenus d'intégrer les questions figurant dans les sections sur le travail forcé et le travail des enfants ci-dessous à toutes les vérifications qu'ils effectuent auprès de membres de l'Association minière du Canada.





1. PRÉVENTION DU TRAVAIL FORCÉ

Exigence

Les sociétés membres ont mis en place des processus proportionnels au degré de risque associé à la région visée pour s'assurer de ne pas astreindre une personne au travail forcé.

Directives pour la vérification

Dans le cadre d'entrevues et d'analyses documentaires, il y a lieu de vérifier ce qui suit :

1. Des processus proportionnels au degré de risque associé à la région visée sont en place pour veiller à n'astreindre personne au travail forcé, y compris la servitude pour dettes, le travail servile ou le travail non volontaire en milieu carcéral.
2. Lorsque le risque de travail forcé est grand, des processus ont été mis en place pour surveiller les chaînes d'approvisionnement et les relations avec les agences de recrutement afin de s'assurer qu'ils n'ont recours ni à la traite de personnes ni au travail forcé.

2. PRÉVENTION DU TRAVAIL DES ENFANTS

Exigence

Les sociétés membres doivent avoir mis en place des processus proportionnels au degré de risque associé à la région visée pour veiller à ce qu'aucune personne de moins de 18 ans n'exécute un travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre sa santé, sa sécurité ou sa moralité – comme prévu par la législation nationale ou l'autorité compétente. Elles doivent en outre s'assurer de n'embaucher aucun enfant de moins de 15 ans.





Directives pour la vérification

Dans le cadre d'entrevues et d'analyses documentaires, il y a lieu de vérifier ce qui suit :

1. Des processus proportionnels au degré de risque associé à la région visée ont été mis en place pour veiller à ce qu'aucune personne de moins de 18 ans n'exécute un travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre sa santé, sa sécurité ou sa moralité – comme prévu par la législation nationale ou l'autorité compétente.
2. Des processus proportionnels au degré de risque associé à la région visée ont été mis en place pour s'assurer qu'aucun enfant de moins de 15 ans n'est embauché.





ANNEXE 1 : FOIRE AUX QUESTIONS

1. Comment le travail forcé est-il défini dans l'initiative VDMD?

L'initiative VDMD reprend la définition de la *Convention (n° 29) sur le travail forcé*, qui va comme suit : « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». Un certain nombre d'exceptions sont prévues, notamment « tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire », « faisant partie des obligations civiques normales, comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire » ou « dans les cas de force majeure ». L'article 4 de la Convention n° 29 interdit expressément l'imposition de travail forcé au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées. Les autres articles portent sur le recours au travail forcé par les autorités gouvernementales.

2. Pouvez-vous donner des exemples de types de processus utilisés pour prévenir le recours au travail forcé?

Voici quelques-uns des processus utilisés couramment pour prévenir le recours au travail forcé :

- Éviter d'imposer des restrictions indues à l'égard de la liberté de mouvement des employés, dans les milieux de travail ou les logements sur place.
- Éviter de conserver les exemplaires originaux des documents personnels des employés, par exemple des pièces d'identité.
- Interdire le prélèvement de toute forme de dépôt, de frais de recrutement ou d'avance pour de l'équipement sur la paie des employés, directement ou par l'entremise d'agences de recrutement.
- Éviter les pratiques qui empêchent les employés de mettre fin à leur emploi dans un délai raisonnable ou conformément aux lois applicables.

Au moment de rechercher des preuves du recours à ce genre de processus, il est important de tenir compte du niveau de risque associé au travail forcé dans la région où la vérification a lieu. Dans certaines régions, le travail forcé est un problème beaucoup plus fréquent que dans d'autres, et exige que des processus plus rigoureux soient mis en place.

3. Comment le travail des enfants est-il défini dans l'initiative VDMD?

L'initiative VDMD reprend la définition de la *Convention (n° 138) sur l'âge minimum*, qui fixe l'âge minimum pour l'admissibilité à l'emploi à 15 ans. Or, lorsque le type de travail, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents, l'âge minimum d'admissibilité est de 18 ans. Les types de travail mentionnés ci-dessus sont déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente. La Convention n° 138 prévoit des exceptions permettant le travail de jeunes âgés de moins de 15 ans dans certaines circonstances, mais celles-ci ne s'appliquent pas au secteur de l'exploitation minière.

L'initiative VDMD intègre aussi la *Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants*, qui définit les quatre « pires formes » de travail des enfants, pour lesquelles des mesures doivent être prises pour empêcher l'embauche d'enfants. Deux de ces formes sont pertinentes dans le contexte de l'exploitation minière :

- « toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le sevrage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés; »





- « les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. »

Comme c'est le cas dans la *Convention sur l'âge minimum*, les types de travail mentionnés ci-dessus, conformément à la Convention n° 182, sont déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente.

4. Existe-t-il d'autres normes relatives à l'exploitation minière jugées équivalentes à l'initiative VDMD en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants?

Oui. Les sociétés dont les processus de prévention du travail forcé ou des enfants ont été contrôlés ou vérifiés en ce qui a trait aux critères de performance de la Société financière internationale ou par le Responsible Jewelry Council sont réputées avoir démontré qu'elles possèdent les processus nécessaires aux fins du présent protocole de vérification. Les normes de l'Initiative for Responsible Mining Assurance (IRMA) sont aussi jugées équivalentes à celles de l'initiative VDMD. Cependant, la reconnaissance officielle de l'équivalence ne peut être faite avant que les derniers détails du processus d'assurance de l'IRMA n'aient été réglés.

5. Y a-t-il des documents de référence utiles portant sur la prévention du travail forcé et du travail des enfants?

Il existe deux documents utiles portant sur la mise en place de processus pour prévenir le travail des enfants :

1. UNICEF Child Labour Resource Guide (en anglais seulement) :
https://www.unicef.org/csr/css/Child_labour_resource_Guide_UK_NatCom.pdf
2. UNICEF Child Rights and Mining Toolkit (en anglais seulement) :
https://www.unicef.org/csr/files/FINAL_Child_Rights_and_Mining_Toolkit_060217.pdf
3. *Comment faire des affaires tout en respectant le droit des enfants à ne pas être astreints au travail des enfants : Outil d'orientation du BIT et l'OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises :*
http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_28416/lang--fr/index.htm

Le Bureau international du Travail a produit un document de référence utile en ce qui concerne la mise en place de processus pour prévenir le travail forcé :

1. *Combattre le travail forcé : Manuel pour les employeurs et le secteur privé :*
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142588.pdf

6. Comment les conventions de l'OIT sur le travail des enfants s'harmonisent-elles avec les normes du travail canadiennes?

Comme on peut le voir dans le tableau 1, la seule obligation d'une société qui possède une mine souterraine est de confirmer qu'elle respecte les lois sur le travail des enfants en vigueur, sauf en Alberta, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse. Une société de ces régions qui embauche des travailleurs de moins de 18 ans doit démontrer qu'elle a mis en place des processus pour veiller à ce que ces derniers n'occupent pas un travail qui est susceptible de *compromettre leur santé, leur sécurité ou leur moralité*. Les sociétés membres qui exploitent une mine de surface dans toutes les provinces et tous les territoires à l'exception de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan et du Manitoba, doivent aussi veiller à ce que tous les travailleurs de moins de 18 ans, s'il y a lieu, ne s'adonnent à aucun travail *susceptible de*





compromettre leur santé, leur sécurité ou leur moralité. Notez que la notion de « compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents » est généralement conforme aux normes provinciales et territoriales canadiennes à ce sujet. Consultez le tableau 2 pour en savoir plus sur la façon dont chaque province et territoire détermine l'âge minimal d'embauche.

Tableau 1 – Âge minimal des travailleurs de mines au Canada

Province ou territoire	Mine souterraine	Mine de surface
Colombie-Britannique	18	18
Alberta	16*	16*
Saskatchewan	18	18
Manitoba	18	18
Ontario	18	16
Québec	18	16
Nouveau-Brunswick	14	14
Nouvelle-Écosse	16	16
Île-du-Prince-Édouard	**	**
Terre-Neuve-et-Labrador	18	**
Nunavut	18	16
Territoires du Nord-Ouest	18	16
Yukon	18	16

* L'âge minimal n'a pas été fixé pour le travail dans les mines, mais l'*Employment Standards Code* et le *School Act* stipulent qu'une personne de moins de 16 ans est tenue d'aller à l'école et ne peut pas travailler durant les heures normales d'école, à moins d'être inscrite à un programme d'études hors campus spécifié dans le *School Act*.

** L'âge minimal n'a pas été fixé pour le travail dans les mines, mais les exigences réglementaires interdisent aux enfants de moins de 16 ans d'exercer un travail susceptible de compromettre leur santé ou leur sécurité.

Tableau 2 – Réglementation provinciale ou territoriale sur le travail des enfants

Territoire de compétence	Règlement ou loi	Restrictions en matière d'emploi des enfants
Fédéral	Règlement du Canada sur les normes de travail	Interdit aux personnes âgées de moins de 17 ans de travailler dans une mine souterraine.
Alberta	Employment Standards Code School Act	Interdit aux personnes âgées de moins de 15 ans de faire un travail qui compromet ou est susceptible de compromettre leur vie, leur santé, leur éducation ou leur bien-être. Interdit aux personnes de moins de 16 ans de travailler durant les heures normales d'école, à moins qu'elles ne soient inscrites à un programme d'étude hors campus spécifié dans le <i>School Act</i> . Outre ces contraintes, aucune autre exigence ne réglemente l'âge pour travailler dans une mine de surface ou souterraine.





PREVENTION OF CHILD AND FORCED LABOUR VERIFICATION PROTOCOL

Colombie-Britannique	<i>Health, Safety and Reclamation Code for Mines under the Mines Act</i>	Interdit aux personnes de moins de 18 ans de travailler dans une mine, sauf à des fins de formation.
Manitoba	<i>Employment Standards Code</i>	Interdit l'embauche de personnes de moins de 18 ans dans une mine souterraine ou sur le front de taille d'un chantier, d'une mine ou d'une carrière à ciel ouvert. Aucune personne de moins de 16 ans ne peut être embauchée si le directeur juge que sa sécurité, sa santé ou son bien-être est susceptible d'être compromis.
Nouveau-Brunswick	<i>Loi sur les normes d'emploi</i> <i>Loi sur l'éducation</i>	Interdit aux personnes de moins de 14 ans de travailler dans des établissements industriels, ce qui comprend des mines, des carrières ou des lieux où se déroulent des activités d'extraction de minéraux. La <i>Loi sur l'éducation</i> interdit aux personnes de moins de 18 ans de travailler durant les heures normales d'école.
Terre-Neuve-et-Labrador	<i>Mines Safety of Workers Regulations under the Mines Act</i> <i>Labour Standards Act</i>	Interdit aux personnes de moins de 18 ans de travailler dans une mine souterraine. Les personnes âgées de moins de 16 ans ne peuvent exercer un travail qui est susceptible d'être malsain ou nuisible à leur santé ou à leur développement normal ou d'être préjudiciable à leur fréquentation scolaire ou à leur possibilité de bénéficier d'une instruction scolaire.
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	<i>Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité dans les mines</i>	Interdit aux personnes de moins de 16 ans de travailler dans une mine ou d'être à proximité de celle-ci. Interdit l'embauche de personnes de moins de 18 ans dans une mine souterraine ou sur le front de taille d'un chantier, d'une mine ou d'une carrière à ciel ouvert.
Nouvelle-Écosse	<i>Labour Standards Code</i>	Interdit l'embauche de personnes âgées de moins de 16 ans dans des établissements industriels, ce qui comprend des mines, des carrières et des lieux où se déroulent des activités d'extraction de minéraux.
Ontario	<i>Mines et installations minières en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>	Interdit aux personnes de moins de 16 ans de travailler dans une installation minière ou une mine à ciel ouvert. Interdit aux personnes de moins de 18 ans de travailler dans une mine souterraine ou à





PREVENTION OF CHILD AND FORCED LABOUR VERIFICATION PROTOCOL

		proximité du front de taille d'une mine à ciel ouvert.
Île-du-Prince-Édouard	<i>Youth Employment Act</i> <i>School Act</i>	<p>Interdit aux personnes âgées de moins de 16 ans de travailler dans un environnement qui comporte un préjudice réel ou potentiel pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou leur développement physique.</p> <p>Quant aux établissements industriels, le directeur de la Santé et de la Sécurité au travail ou un agent de santé et de sécurité au travail peut interdire l'embauche de jeunes dans les lieux où une substance toxique, de l'équipement ou de la machinerie peut représenter un danger.</p>
Québec	<i>Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines</i>	<p>Énonce qu'aucune personne âgée de moins de 16 ans ne peut travailler dans une mine à ciel ouvert, une usine de concentration ou un atelier.</p> <p>Interdit aux personnes de moins de 18 ans de travailler dans une mine souterraine ou d'exécuter des travaux au front de taille dans une mine à ciel ouvert.</p>
Saskatchewan	<i>Occupational Health and Safety Regulations, 1996 en vertu de l'Occupational Health and Safety Act, 1993</i>	Interdit aux personnes de moins de 18 ans de travailler dans une mine souterraine ou à ciel ouvert.
Yukon	<i>Règlement sur les mines ou chantiers souterrains ou à ciel ouvert en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>	<p>Interdit aux personnes de moins de 16 ans de travailler dans une mine ou d'être à proximité de celle-ci.</p> <p>Interdit aux personnes de moins de 18 ans de travailler dans une mine souterraine ou à proximité du front de taille d'une mine à ciel ouvert.</p>





Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de l'initiative VDMD sur les sites suivants :

Association minière du Canada
www.mining.ca/fr/vdmd

Association minière du Québec
www.amq-inc.com

Association minière de la Finlande
www.kaivosvastuu.fi/in-english/

Association minière nationale de l'Argentine
www.caem.com.ar

La Chambre des mines du Botswana
www.bcm.org.bw

Confederación nacional de empresarios de la minería y de la metalurgia (CONFEDEM)
www.confedem.com

Le présent document peut être reproduit à des fins pédagogiques ou à d'autres fins non commerciales sans autorisation écrite préalable de l'Association minière du Canada, à condition d'en indiquer la source en entier. Sa reproduction à des fins de revente ou à d'autres fins commerciales est toutefois interdite sans autorisation écrite préalable de l'Association minière du Canada.

© Association minière du Canada, 2017. Les marques de commerce, y compris sans s'y limiter, Vers le développement minier durable^{MD}, VDMDMD et les conceptions en diamant formé d'arcs de cercle et de quadrilatères, sont des marques de commerce déposées ou des marques de commerce de l'Association minière du Canada au Canada et dans les autres pays.