



10 ans

À PROMOUVOIR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME AU
TRAVAIL ET À AGIR CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL
DES ENFANTS DANS LA CHAÎNE DE SOUS-TRAITANCE

COMPRENDRE - REFUSER - AGIR



10 ans

10 ans

ET TOUJOURS... 3 CONVICTIONS

L'action de Ressources Humaines Sans Frontières pour les droits de l'Homme au travail repose sur trois convictions fondamentales :

- ▶ La première est qu'il n'est nul besoin d'exploiter la misère des autres pour bien vivre.
- ▶ La seconde est que toute approche manichéenne est vouée à l'échec.
- ▶ La troisième est que chacun, à sa place, peut se rendre utile.

Il n'est **nul besoin d'exploiter la misère des autres** pour bien vivre : l'histoire économique et sociale des pays développés, qui ont mis fin peu à peu aux situations indignes nées de la révolution industrielle, en témoigne. Nous pensons que, de la même manière, l'économie mondialisée peut et doit éradiquer le travail forcé et le travail des enfants.

Toute approche manichéenne est vouée à l'échec : il n'est pas question de juger ou de donner des leçons à qui que ce soit. Il faut comprendre la situation et les intérêts de chaque maillon de la chaîne de sous-traitance pour amener tous les acteurs à faire évoluer ensemble leurs pratiques.

Chacun, à sa place, peut se rendre utile : lorsque les parties prenantes, la société civile et les responsables politiques se mobilisent, des avancées concrètes sont possibles. Nul besoin de tout inventer ou de tout changer : la législation existe ! La faire appliquer et faire respecter les conventions internationales représenterait en soi, déjà, un énorme progrès. Ainsi chacun, en faisant preuve d'un peu de vigilance et d'exigence, peut agir concrètement.



10 ans

À COMPRENDRE, REFUSER ET AGIR.

- ▶ Notre mode d'action repose sur trois étapes clés : refuser, comprendre, agir.
- ▶ **Refuser** de voir la **dignité de l'Homme bafouée** à cause de notre mode de consommation. Rappelons que près de 21 millions de personnes sont victimes du travail forcé et que 168 millions d'enfants travaillent à travers le monde dans des conditions abusives.
- ▶ **Comprendre** que pour lutter contre ces situations humaine-ment et moralement indignes, il ne suffit pas de les condamner, il faut en comprendre l'origine. **RHSF s'intéresse particulièrement à la chaîne de sous-traitance** dont les dysfonctionnements, mis en lumière par de nombreux scandales et accidents, ont pour conséquence directe travail forcé et travail des enfants.
- ▶ **Agir en allant sur le terrain.** L'ambition de RHSF est de partager l'expertise ainsi acquise avec les acteurs de la chaîne qui ont tous un rôle à jouer pour faire bouger les choses. Chacun, sous-traitant, donneur d'ordres, consommateur, intermédiaire, université, pouvoirs publics, peut agir à son niveau.

10 ans

DÉJÀ...

- ▶ En 10 ans, de nombreuses organisations et anonymes nous ont rejoints et nous apportent soutien et collaboration. Nous remercions tout particulièrement S.E. l'Ambassadeur de France à l'ONU pour son soutien, des ONG comme IIECL, RSE & PED, Caritas internationalis, Tenaganita en Malaisie, Glocal Research en Inde, la Fédération des Droits de l'Homme au Travail, Plantu, Cartooning for Peace et tous les dessinateurs qui ont contribué à la connaissance du travail forcé, sans oublier nos adhérents entreprises et particuliers, ainsi que les bénévoles qui nous soutiennent et relaient nos actions.



10 ANS

À PROMOUVOIR LE RESPECT
DES DROITS DE L'HOMME AU TRAVAIL
ET À AGIR CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ
ET LE TRAVAIL DES ENFANTS
DANS LA CHAÎNE DE
SOUS-TRAITANCE

SUIVEZ-NOUS...

...DANS UNE PLANTATION
DE CAFÉ AU PANAMA !



Vous savourez...

Vous savourez votre tasse de café à la terrasse de votre bistrot préféré. Mais savez-vous d'où provient le café et ce qui se cache derrière ?

Plongeons-nous dans l'envers du décor des plantations de café en compagnie de l'ONG américaine International Initiative to End Child Labor (IIECL).

En novembre 2015, nos deux ONG ont effectué une mission au Panama pour identifier les risques de travail forcé et de travail des enfants chez les travailleurs migrants chargés de la cueillette.

... le meilleur café du monde.

La cueillette commence à peine, dans les montagnes escarpées du Panama, dans la province de Chiriqui, proche de la frontière du Costa Rica. Les caféiers, taillés à hauteur d'homme, couvrent la plupart des flancs de ces anciens volcans éteints.

Vers 700 m d'altitude, la route laisse la place à une piste où seuls les 4x4 peuvent se frayer un chemin. Apparaissent bientôt les premiers plants de caféiers, étagés sur les pentes, qui portent des milliers de baies de la taille de petites cerises, d'où elles tirent leur nom, les « cerises » de café.

La région s'enorgueillit d'avoir été considérée plusieurs années comme produisant le meilleur café du monde, sur des terres volcaniques riches qui jouissent d'un microclimat idéal pour cette culture.

Les soins à apporter aux caféiers tout au long de l'année ne nécessitent pas beaucoup de personnel. Mais la récolte, qui s'étale sur plusieurs mois, oblige à faire appel à une très nombreuse main-d'œuvre temporaire venue des régions alentours.

Contre le travail des enfants, des “inspections”

L'écriteau placardé dans le bâtiment principal de la plantation annonce clairement : « Pas de travail des enfants ».

« Si nous voyons un enfant, nous le renvoyons chez lui et les parents ont une amende », explique Ricardo, un des responsables, au volant d'un 4x4 qui conduit notre équipe au travers de l'exploitation.

« Ils font des inspections et ils mettent une amende s'ils trouvent un enfant », confirme un cueilleur quelques jours plus tard.

Garderie, écoles et football

Dans une vaste clairière apparaît un long bâtiment en rez-de-chaussée, l'école. « Il s'agit d'une garderie et d'une école primaire », explique Maria. « Quant aux enfants plus âgés, jusqu'à 14 ans, ils vont à l'école secondaire située à un quart d'heure à pied de l'usine de traitement des grains de café ».

De la “communication”...

Une volonté affichée par la direction de refus du travail des enfants, des écoles, pas d'enfants visibles à première vue dans les champs, une ONG sur place... Par ailleurs, la plantation a été reconnue pour ses actions dans ces domaines tant au niveau national qu'international.

L'image est belle. Pourtant, une étude de terrain approfondie la fait voler en éclat.

....à la réalité

Sur la plantation de Miguel, le personnel passe en quelques semaines « d'une quarantaine d'employés à plus de 700 », précise-t-il. Cette main-d'œuvre saisonnière chargée de la cueillette provient des tribus d'Amérindiens Ngöbe et Buglé vivant dans une réserve voisine de la province de Chiriqui.

Des familles entières

Une véritable migration annuelle vers les plantations de café, qui concerne des familles entières. Un tel afflux brutal d'ouvriers agricoles temporaires fait généralement le lit du travail forcé, du travail abusif et du travail des enfants.

Les migrants du secteur agricole vivent isolés sur les plantations, ne disposent pas d'intermédiaires (syndicats...) pour les défendre face aux propriétaires, et peuvent être soumis à des contraintes excessives ou être renvoyés du jour au lendemain.

Sur la plantation observée par notre équipe, ces migrants sont répartis dans plusieurs campements, se lancent six jours par semaine, dès six heures du matin et pour plus de dix heures d'affilée, à l'assaut des pentes escarpées de la montagne pour récolter les précieuses « cerises ».

Officiellement ils n'existent pas

De plus, ces migrants viennent souvent avec leurs familles. Le système de rémunération basée sur le nombre de kilos de cerises de café cueillies pousse les familles à faire travailler les enfants. Les écoles, lorsqu'elles existent, ne peuvent prévenir ce phénomène si une alternative à ce système de rémunération n'est pas proposée.

Et les enfants accompagnent les parents dans les champs et travaillent à leurs côtés sans être enregistrés comme travailleurs. Officiellement, ils n'existent pas.

Travailler dans une plantation de café est par ailleurs dangereux pour les enfants. En effet, ils peuvent être amenés à porter des charges trop lourdes pour leur âge, et surtout à se trouver en contact avec les pesticides répandus sur les plants de café.

Aucune réponse satisfaisante

Ainsi, lorsque nous demandons ce que font les jeunes des familles de migrants âgés de 14 ans – sortie de l'école secondaire – à 18 ans, aucune réponse satisfaisante n'est donnée. Les adolescents rencontrés parmi les cueilleurs déclarent tous des âges de 14 ans et plus. Mais tous ceux interrogés déclarent travailler dans la plantation depuis déjà plusieurs années...

“On a froid, mais ça va...”

Mal protégés de la pluie, avec leurs sacs poubelles flottant sur leurs torsos, Pedro et Roberto, tous les deux se disant âgés de 14 ans, peinent sous la pluie. « Les feuilles sont mouillées, l'eau coule le long des bras, on a froid et les graines sont plus lourdes dans le panier... » attaché à leur taille, se désolent-ils. De plus, ils glissent sur le sol qui se dérobe sous leurs tennnis. « On risque en permanence de tomber et de se faire mal », expliquent-ils. Il n'y a pourtant officiellement aucun accident de travail dans cette plantation...

Roberto, Pedro et les autres

Roberto, le plus grand, s'occupe de la partie haute du caféier, Pedro des branches basses, souvent dévolues aux femmes, comme aux jeunes enfants. Il met un genou en terre, dans la boue, pour garder l'équilibre en se penchant. Aujourd'hui, les parcelles, ou « rues », qui leur ont été désignées sont particulièrement pentues. Par équipes de deux, souvent en famille, les cueilleurs font voler leurs mains le long des branches et jettent les baies rouges dans le panier, qui peut en contenir 20 kilos.

Puis elles sont transférées dans de grands sacs d'au moins 50 kilos à pleine charge, que les hommes, mais le plus souvent, des jeunes de moins de 14 ans, mettent sur leur dos d'un coup de rein pour les emporter jusqu'au point de rassemblement, parfois éloigné de plus d'un kilomètre.

Attendre la pesée

Là, sans abri, ils devront attendre en fin de journée la pesée de leur récolte. « On a froid, mais ça va », se rassurent-ils en patientant, silencieux. Ils ne pourront regagner leur logement qu'une fois la remorque chargée, et tirée par un tracteur jusqu'à l'usine de traitement à la nuit tombée après 12 à 14 heures de travail. Les cerises – qui contiennent chacune deux grains de café – seront ensuite triées, traitées, torréfiées...

0,078 dollars la livre

Au terme de ce processus, un consommateur attablé dans un bistrot peut sentir à Paris les arômes de son café et le déguster. Son « petit noir » lui coûtera jusqu'à 3 euros. Dans sa plantation du Panama, Antonio, lui, a été payé 0,078 dollars la livre de cerises de café ramassées.



Un an plus tard...

Août 2016 - Panama City et Chiriqui.

Pour la première fois de leur histoire, tous les acteurs intéressés par la filière « café » du Panama - producteurs, ONG, syndicats, représentants des communautés d'Amérindiens Ngöbe et Buglé ou du ministère de l'Agriculture - sont réunies autour de Martine, directrice de RHSF et Diane, Directrice de l'ONG IIECL, pour plancher sur un projet pragmatique de prévention du travail des enfants.

Un code de conduite

Avec IIECL, nous avons pu, à partir de ces réunions, rédiger un code de conduite et un guide pratique auquel le Ministre du travail s'est engagé à donner force de loi.

Un projet d'école

Enfin, nous construisons, sur la base de la carte des tâches à risque dans les plantations de café, un projet d'école du café qui permettra aux enfants sortis du système scolaire des régions productrices du café d'apprendre les métiers actuels et d'avenir liés à la culture et au conditionnement du café.

à suivre...



10 ANS

REFUSER EST NÉCESSAIRE,

AGIR EST POSSIBLE !

*La preuve avec Coobana,
une coopérative du Panama.*

À PROMOUVOIR LE RESPECT
DES DROITS DE L'HOMME AU TRAVAIL
ET À AGIR CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ
ET LE TRAVAIL DES ENFANTS
DANS LA CHAÎNE DE
SOUS-TRAITANCE



“Ces gens-là...”

“Ces gens-là aiment faire travailler leurs enfants”,
“Ces gens-là n’aiment pas envoyer leurs enfants à l’école et aiment travailler en famille”
affirment beaucoup de producteurs de café lors de nos rencontres au Panama.

“Pas le choix”

“Faire travailler nos enfants n’est pas dans notre culture, comme on veut souvent le faire croire. Nous préférierions les envoyer à l’école. Mais nous n’avons pas le choix”, affirme haut et fort la représentante des indiens Ngöbe qui travaillent dans les plantations.

Réussir à prospérer

À l’autre bout du pays, une expérience dans les plantations de bananes montre que les indiens Ngöbe ont réussi à prospérer sans utiliser le travail des enfants...

Surmonter les pires difficultés

Dans les années 80, l’État Panaméen privatise ses plantations de bananiers dont une près de Changuinola.
20 employés issus de la tribu des indiens Ngöbe, habituellement confinés à des tâches de cueillette et de manutention, décident d’acheter les plantations. En 1991, ils créent Coobana, une coopérative sur trois parcelles de 72, 76 et 80 hectares.
Après avoir surmonté les pires difficultés, la coopérative se révèle être une réussite économique et humaine.

Une réussite économique

Économiquement, ce sont plusieurs centaines de tonnes de bananes récoltées qui sont vendues au niveau international, 15 à 20 conteneurs partent chaque semaine vers l’Europe.
Selon le site Fresh Plaza, en 2013, le chiffre d’affaire a bondi de 7% pour atteindre 7,5 millions de dollars.

S’occuper des hommes

Désormais 500 employés, dont 220 sont sociétaires, arpentent les plantations. Coobana a développé une véritable politique de responsabilité sociale qui bénéficie aux salariés et aux communautés locales et prévient le travail des enfants.
« Nous devons nous occuper des bananiers, mais aussi des hommes », déclare sobrement Carmen, l’une des responsables de la coopérative bananière Coobana.

Les droits sont les mêmes

“Nous gagnons tous le même salaire, et les droits sont les mêmes pour les temporaires, les permanents, les responsables”, souligne Julio Quintero, l’un des membres fondateurs de la coopérative.

Quand nous arrivons dans les plantations, nous sommes marqués par les installations qui offrent des conditions de travail de bonnes qualités aux quelques 500 employés avec les allées bien tracées et dégagées d’obstacle. Tout au long de la chaîne de récolte des bananes, la protection des salariés est mise au centre du processus.

Contrat, feuille de paie et compte bancaire

Après une étude approfondie de la plantation, nous avons constaté que le risque de travail des enfants est limité car, contrairement aux autres plantations dans le café, Coobana est une coopérative où chaque personne dispose d'un contrat, une feuille de paie et un compte bancaire. Le salaire est calculé à la tâche, basé sur le minimum légal et les tarifs des heures supplémentaires.

De plus, un syndical indépendant est très actif dans l'entreprise pour lutter contre le travail des enfants et améliorer les conditions de travail.

D'ailleurs, la démarche "fair trade" permet également de limiter les risques sur la santé et la sécurité.

Services, logements, écoles, eau potable et artisanat

Comme dans toutes les bananeraies de la région de Changuinola, quelque 85 % des ouvriers agricoles de Coobana sont des Ngöbe, des Amérindiens. La coopérative multiplie ses actions pour l'amélioration de son environnement. Amélioration des services dans les villages (remplacement des fours à bois par des installations au gaz...), écoles, eau potable, construction de logements, mise en place d'associations de femmes pour développer l'artisanat (Nöba Bälén pour des produits en chocolat...).

Nos produits sont plus chers, mais...

"Nos produits sont plus chers que ceux de la concurrence, mais nos clients savent, et apprécient, que nous contribuons au bien-être des communautés" admet Julio Quintero.

L'équipe de RHSF note que certains points sont à améliorer, notamment dans le système de management. Mais il s'agit d'un exemple assez remarquable qui démontre que des mesures de responsabilité sociale et solidaire peuvent être mises en place, qu'elles peuvent éviter le travail abusif des enfants, sans porter préjudice à l'efficacité économique de l'entreprise et tout en bénéficiant à la communauté environnante.

Labels

Pour toutes ses actions, la coopérative bénéficie du label Fairtrade International du commerce équitable, et celui de Rainforest Alliance, une ONG internationale œuvrant pour conserver la biodiversité et assurer des moyens de subsistance aux populations locales.

Août 2016

En Août 2016, lors d'une réunion avec toutes les communautés, Coobana a accueilli les planteurs et a été le moteur du changement pour rédiger un code de conduite et un guide pratique qui devrait avoir force de loi.

Une économie sociale et solidaire

Un enjeu dans la lutte contre travail forcé et des enfants est de promouvoir une économie sociale et solidaire. Les pratiques de Coobana sont au cœur de l'ESS :

- ▶ placer l'humain au cœur des préoccupations,
- ▶ privilégier le circuit court entre producteurs et consommateurs quand c'est possible, et
- ▶ assurer ainsi plus de transparence dans la chaîne de sous-traitance.

Pour RHSF ce type d'économie est un des moyens efficaces pour lutter contre les abus concernant les droits de l'Homme.

En France et en Malaisie : projet SUSY

RHSF, représentant la France aux côtés de 22 autres pays dans le cadre du projet européen **SUSY (sustainable and solidarity economy)**, a sélectionné quatre projets d'ESS en France et un en Malaisie. Des rapports et des films ont été réalisés sur chacun de ces projets. RHSF a également participé à divers événements où SUSY était à l'honneur (COP 21, exposition au Sénat, à l'Unesco...). RHSF a également produit un film présentant l'Économie Sociale et Solidaire.



10 ANS

CE QUE ONG

“DE TERRAIN” VEUT DIRE

*Immersion totale
dans une entreprise chinoise*

À PROMOUVOIR LE RESPECT
DES DROITS DE L'HOMME AU TRAVAIL
ET À AGIR CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ
ET LE TRAVAIL DES ENFANTS
DANS LA CHAÎNE DE
SOUS-TRAITANCE



Le parcours du combattant : une expérience unique

Mettre en place un système de responsabilité sociale dans une usine en Chine est un véritable parcours du combattant, qui a nécessité l'immersion totale de RHSF dans une entreprise chinoise sous-traitante pendant deux ans : une expérience unique et innovante.

Une “première” dans ce pays.

“Comme les ouvriers, je dormais dans l’usine”

“Je dormais comme les ouvriers, dans l’usine. Le matin, je partageais leur petit-déjeuner, “à la chinoise”, c’est-à-dire debout, en cinq minutes. Puis, avant l’entrée des employés dans les ateliers, les superviseurs nous réunissaient dans la cour pour donner les consignes. J’y assistais. Pour les repas, j’étais également avec le personnel”.

Hui Chen n’a pas trente ans, elle est chinoise, et a ainsi partagé à chaque moment de la journée la vie des travailleurs de l’entreprise PolyUnion, à l’écoute des dirigeants comme des ouvriers.

À l’écoute pour saisir les problèmes de l’intérieur

Notre but ? Comprendre et redéfinir l’ensemble de la politique Ressources humaines de l’entreprise : réduction des heures de travail, augmentation des salaires, meilleure sécurité au travail, baisse du turnover... Pour RHSF, il était important de voir les problèmes de l’intérieur afin de trouver des outils et des méthodes pour améliorer les conditions de travail (sécurité, hygiène...) et qui puissent ensuite être partagées et adaptées pour d’autres entreprises.

L’immersion était capitale pour connaître les réalités et les problèmes de l’entreprise, et pour que les ouvriers se rendent compte que la personne en charge des réformes est bien au sein de l’entreprise et non pas un consultant externe.

Obstacles culturels

L’immersion était indispensable pour surmonter le plus difficile : les obstacles culturels.

La mise en place d’un système de Ressources Humaines tel que nous le connaissons dans le monde occidental rencontre en effet des obstacles dus principalement à la culture du pays. Il faut changer les mentalités, ce qui ne peut se faire que de l’intérieur et avec du temps, pour être en permanence à l’écoute et corriger l’approche si besoin.

Migrants internes

Pour les ouvriers, par exemple, le problème a porté essentiellement sur les rémunérations. Ce sont des migrants internes au pays, venant des zones agricoles, sans éducation supérieure. Ils veulent gagner le plus d’argent possible pour subvenir aux besoins de leurs familles et de leurs parents, souvent sans retraite. Leur salaire dépend traditionnellement du nombre de pièces produites, ou du nombre d’heures effectuées.

80 heures minimum par semaine

Donc, plus l’entreprise les autorise à faire d’heures supplémentaires (nuit, week-end, soit plus de 80 heures de travail par semaine) plus ils gagnent d’argent.

Après analyse, nous avons instauré un système de réduction des heures de travail tout en permettant de garder le même salaire.

Étonnement, punitions, productivité et enfant unique

Mais à notre grand étonnement, les ouvriers appuyés par leurs superviseurs ont déclenché un arrêt de travail d'une heure, ce qui en Chine est très grave.

Nous avons alors revu notre méthodologie du changement en intégrant d'avantage le facteur culturel. En Chine, la culture veut que seules les punitions puissent améliorer la productivité. Ce qui n'était pas grave autrefois pour l'entreprise car avec une démographie galopante, une entreprise trouvait toujours du personnel. Mais ce n'est plus le cas avec la politique de "l'enfant unique".

Il fallait donc faire comprendre aux superviseurs que ce système de management n'est plus de mise. Quant à la Direction, nous lui avons démontré, chiffres à l'appui, que les heures supplémentaires excessives étaient nuisibles à l'entreprise notamment concernant les accidents de travail et le turn-over.

Satisfaire les attentes

Il s'agissait donc de trouver des moyens de satisfaire les attentes de la Direction (ne pas augmenter la masse salariale), des ouvriers (avec des salaires décents) et des cadres intermédiaires en les incitant à changer de méthodes de management.

Il fallait pousser les ouvriers et les superviseurs à travailler moins et mieux et sans discrimination. Martine en France et Hui en Chine avec Simon, le contrôleur de gestion, aidé de consultants et universitaires bénévoles, ont travaillé tous les jours, pour écouter, adapter et prendre du recul par rapport aux exigences de la direction et des ouvriers.

Une solution portée, soutenue, acceptée

C'est dans le système de rémunération que l'on a trouvé la solution. L'immersion totale dans l'entreprise, la patience, la compréhension de l'importance de la notion de temps, ont été des facteurs de réussite essentiels pour RHSF.

L'équipe projet a accepté de prendre le temps de l'écoute, d'avancer d'un pas puis de reculer parfois de deux, de subir au début du projet l'agressivité des ouvriers et des superviseurs. La culture chinoise a été prise en compte, ainsi que les valeurs de l'entreprise, pour que les résultats s'appuient sur une politique portée par la direction, soutenue par le management, et acceptée par les ouvriers.

Le résultat de cette mission est très positif : le turnover dans l'entreprise est passé de 100 % (habituel en Chine) à 5%, la politique santé et sécurité est suivie car les promotions et les rémunérations l'intègrent, un comité santé et sécurité a pu être librement élu, la qualité et la productivité ont été améliorées permettant de limiter le temps de travail.

Ce projet pilote a été récompensé par deux titres.

Récompenses et reconnaissance

Le travail mené au sein de l'entreprise a été reconnu au niveau international par le Prix Atlas-AFMI-CCMP du meilleur cas de Management International 2015: le travail que nous avons mené peut être désormais étudié et amélioré dans toutes les universités.

Par ailleurs, une délégation de la CGT, conduite par Bernard Thibault aujourd'hui administrateur du Bureau International du Travail (BIT), a visité Polyunion à la suite de cette mission. Nous avons présenté ce cas pratique à HEC, ainsi que devant des entrepreneurs chinois à l'Ambassade de France à Pékin et devant la ministre du travail.

En 2016, le projet a reçu à Paris une médaille de bronze, dans la catégorie innovation, au "Trophée des achats".

Et maintenant ?

Le travail réalisé n'a pas vocation à être reproduit tel quel : ses enseignements permettront de construire des formations adéquates, des outils et des méthodologies s'appuyant sur l'expérience de terrain acquise. RHSF publiera prochainement un livre pratique, fruit de cette riche expérience.



Toute l'usine fête l'anniversaire de Hui au centre

10 ANS

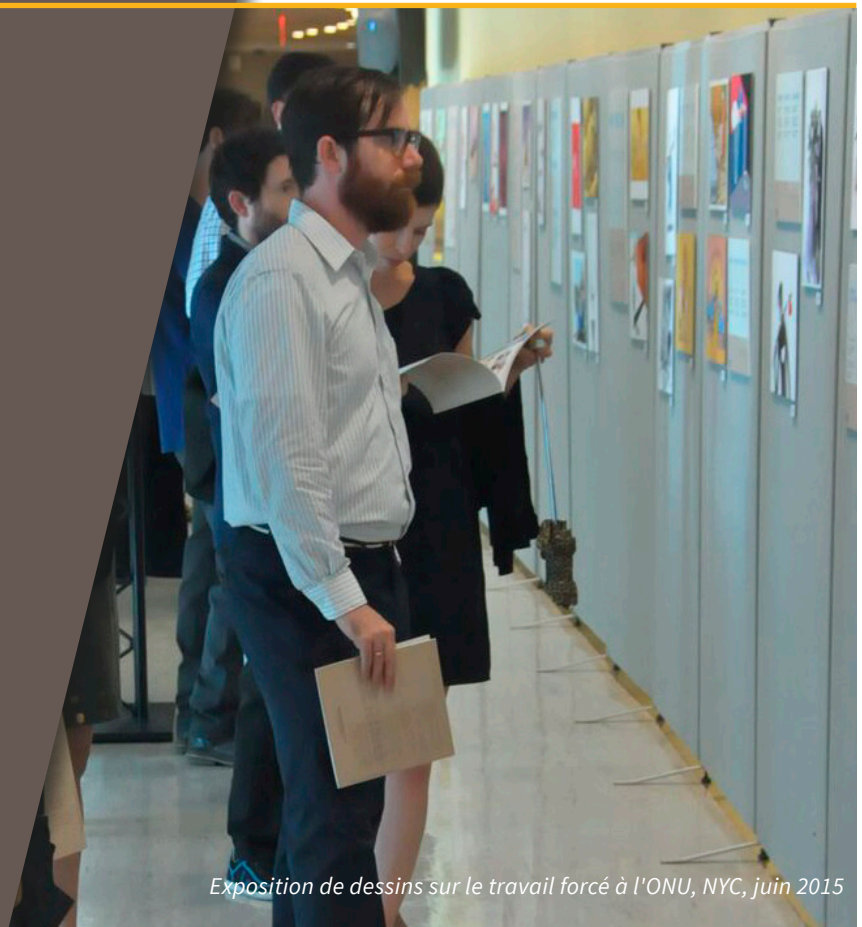
TOUCHER LE GRAND PUBLIC

LE POIDS DES MAUX,

LE CHOC DES DESSINS

*parce que le respect des droits de l'Homme
ne s'obtiendra pas par la seule action
des experts et des professionnels.*

À PROMOUVOIR LE RESPECT
DES DROITS DE L'HOMME AU TRAVAIL
ET À AGIR CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ
ET LE TRAVAIL DES ENFANTS
DANS LA CHAÎNE DE
SOUS-TRAITANCE



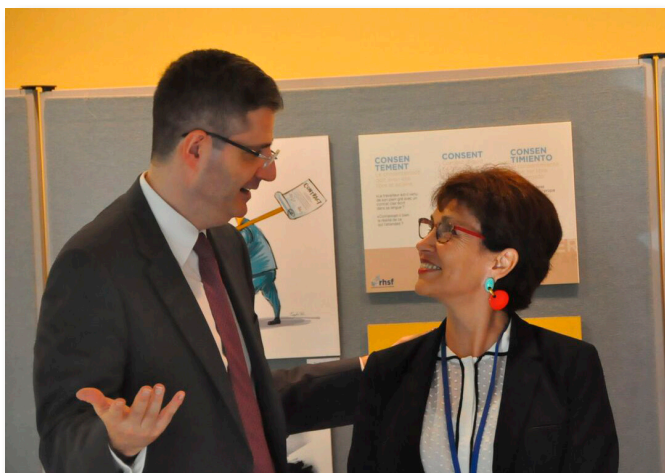
Exposition de dessins sur le travail forcé à l'ONU, NYC, juin 2015

Un succès inattendu

En 2014, nous avons organisé, en partenariat avec Plantu, cartooning for Peace et l'ONG malaisienne Tenaganita, un concours de dessins et caricatures sur le thème du travail forcé. Le succès foudroyant de cette initiative alla bien au-delà de nos espérances ! La preuve ? Ce sont 120 dessinateurs issus de 46 pays qui y ont participé spontanément, avec des œuvres toujours fortes, parfois violentes, permettant de saisir la réalité des violations des droits de l'homme au travail. Ce sont des dessins venus des Pays-Bas, d'Ukraine, de Chine, de Thaïlande et de Bulgarie qui ont finalement été primés par le jury présidé par Plantu.

Un trésor

Mais que faire de ce trésor, une fois le concours achevé ? L'idée s'est imposée qu'il fallait montrer toutes ces œuvres qui, réunies, parlent au directement au cœur et ont une force et une puissance d'évocation extraordinaires. Nous ne pouvions pas les garder dans un tiroir !



Son excellence, l'Ambassadeur de France à l'ONU,
François Delattre avec Martine Combemale

Derrière le code-barre

C'est de là qu'est née l'exposition itinérante "Derrière le code-barre, les droits de l'homme au travail dans la chaîne de sous-traitance", présentée en 2015 à Paris, Toulouse, Rome, au siège de l'ONU à New York, au Sénat...

Parler au cœur et à la raison

L'exposition a donné lieu à l'édition d'un catalogue, livre s'adressant au cœur du lecteur avec les dessins, et à sa raison en expliquant les réalités et les mécanismes du travail forcé, ainsi que quelques raisons d'espérer. Le livre est disponible en français, en anglais et en espagnol. Nous avons aussi réalisé un guide pratique accessible sur notre site et un livre pour expliquer le travail forcé en dessin à destination des professeurs.

Nous devons aussi le succès de cette exposition à Jean Pierre Audoin (ILSE) qui nous a offert son expertise et sa passion.



© Pluispraat



REJOIGNEZ-NOUS

à envoyer par la poste ou par email à contact@rhsansfrontieres.fr

POUR L'ANNÉE 2016, LA COTISATION S'ÉLÈVE À :

Individuel : 25 €

Chômeurs, étudiants : 5 €

Plateforme entreprise : nous contacter

Je donne € pour aider RHSF à développer des actions pour agir contre le travail forcé et le travail des enfants.

TOTAL €

(66 % du montant de votre don au profit de RHSF peut être déduit de votre impôt sur le revenu. Le plafond de la déduction s'élève à 20 % de votre revenu imposable.)

JE RÈGLE PAR :

Chèque – à envoyer à l'ordre de Ressources Humaines Sans Frontières à l'adresse suivante :
Ressources Humaines Sans Frontières
9, rue du capitaine Escudié 31 000 Toulouse

Virement à RHSF – Crédit coopératif
FR76 4255 9000 2141 0200 3072 665
CODE BIC : CCOPFRPPXXX
Internet : Carte bleue ou PayPal :
rhsansfrontieres.org/agir-avec-nous/

En espèces

NOM :

PRÉNOM :

ADRESSE PERSONNELLE :

.....

.....

CODE POSTAL :

VILLE :

EMAIL :

TÉL :

Fait le

À

Signature :

*En adhérant à RHSF,
je m'engage à respecter ses statuts et ses valeurs dont la
publication est accessible sur WWW.RHSANSFRONTIERES.ORG*

RHSF
contact@rhsansfrontieres.fr
rhsansfrontieres.org
05 31 98 19 54



contact

10, rue de Verdun – 31 000 TOULOUSE

05 31 98 19 54 – 06 31 05 31 41

contact@rhsansfrontieres.fr



Ce support a été réalisé avec l'aide financière de l'Union Européenne. Les contenus de ce document relèvent de la seule responsabilité de RHSF et ne peuvent sous aucune circonstance être considérés comme exprimant ou reflétant la position de l'Union Européenne.

RHSF soutient le projet européen Susy qui fait la promotion de l'économie sociale et solidaire comme un des facteurs de réduction de la pauvreté et des abus des droits de l'Homme.