



LE SCANDALE DE L'HUILE DE PALME

DE GRANDES MARQUES TIRENT PROFIT DE L'EXPLOITATION DES OUVRIERS

Amnesty International est un mouvement mondial regroupant plus de 7 millions de sympathisants, membres et militants, qui se mobilisent dans plus de 150 pays et territoires pour mettre fin aux atteintes aux droits humains.

La vision d'Amnesty International est celle d'un monde où chacun peut se prévaloir de tous les droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans d'autres textes internationaux relatifs aux droits humains.

Essentiellement financée par ses membres et les dons de particuliers, Amnesty International est indépendante de tout gouvernement, de toute tendance politique, de toute puissance économique et de tout groupement religieux.

© Amnesty International 2016

Sauf exception dûment mentionnée, ce document est sous licence Creative Commons (Attribution, Non-commercial, No derivatives, international 4.0).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Pour plus d'informations, consulter la page relative aux autorisations sur www.amnesty.org/fr

Lorsqu'une entité autre qu'Amnesty International est détentrice du copyright, le matériel n'est pas sous licence Creative Commons.

Première publication en 2016

par Amnesty International Ltd

Peter Benenson House, 1 Easton Street

Londres WC1X 0DW, Royaume-Uni

Index : ASA 21/5184/2016

Version originale : anglais

amnesty.org



Photo de couverture. Cette travailleuse journalière est en train d'épandre des produits chimiques sans équipement de protection dans une plantation appartenant à un fournisseur de Wilmar. © Amnesty International/ WatchDoc

**AMNESTY
INTERNATIONAL**



SYNTHESE

L'huile de palme et ses dérivés sont présents dans environ 50 % des produits de consommation courante. Outre pour son utilisation en cuisine, l'huile de palme entre dans la composition de nombreux produits alimentaires tels que pains de mie, céréales pour le petit-déjeuner, margarines, chocolats, crèmes glacées, biscuits et confiseries. On la trouve également dans des lessives, des shampooings, des crèmes, des savons et des rouges à lèvres, ainsi que dans des biocarburants destinés aux voitures et aux centrales électriques.

La production d'huile de palme dans le monde a doublé en 10 ans et, selon certains experts, elle aura encore doublé d'ici à 2020. L'Indonésie est le premier producteur mondial, avec 35 millions de tonnes d'huile par an. La rapide expansion des plantations de palmiers à huile dans ce pays a fait suite à une augmentation de la demande mondiale d'huiles végétales pour des utilisations alimentaires et non alimentaires, notamment pour des biocarburants. Le développement de ces plantations se fait en rasant des forêts. La déforestation qui en résulte cause de graves problèmes environnementaux, parmi lesquels la destruction de l'habitat des orangs-outans et des tigres de Sumatra.

En réponse aux critiques concernant l'impact social et environnemental négatif de l'huile de palme, la Table ronde pour une huile de palme durable (RSPO) a été créée en 2004. L'objectif affiché de cet organisme est que les activités du secteur de l'huile de palme respectent les principes de durabilité, en n'occasionnant ni dommages environnementaux, ni exploitation par le travail. L'huile de palme certifiée par la RSPO est étiquetée comme « durable », y compris sur les produits de consommation courante dans lesquels elle finit en grande partie.

Ce rapport rend compte de l'exploitation par le travail dans les plantations en Indonésie qui fournissent de l'huile de palme à Wilmar, leader mondial de la transformation et de la commercialisation de l'huile de palme et de l'huile de palmiste (extraite des graines du fruit du palmier à huile), qui détient plus de 43 % du marché international de l'huile de palme. Le rapport remonte également la filière de l'huile de palme produite en Indonésie pour Wilmar jusqu'à un certain nombre d'entreprises vendant des biens de consommation courante qui utilisent cette huile dans leurs produits. Cette enquête s'appuie à la fois sur un travail de terrain mené en Indonésie et sur des recherches documentaires. Les chercheurs ont interrogé 120 personnes, dont certaines occupant des fonctions d'encadrement, dans des plantations appartenant à deux filiales de Wilmar et à trois sociétés qui fournissent de l'huile aux raffineries indonésiennes de Wilmar. Les deux filiales sont PT Perkebunan Milano (PT Milano) et PT Daya Labuhan Indah. Les trois fournisseurs sont PT Sarana Prima Multi Niaga (SPMN), PT Abdi Budi Mulia (ABM) et PT Hamparan Masawit Bangun Persada (PT Hamparan), filiale de BEST Group, qui approvisionne Wilmar. Wilmar, SPMN et quasiment tous leurs clients contactés par Amnesty International (sauf un) sont membres de la RSPO.

Amnesty International a constaté de graves atteintes aux droits humains dans les plantations de Wilmar et de ses fournisseurs : travail forcé, travail des enfants, discrimination liée au genre et pratiques abusives et dangereuses mettant la santé des ouvriers et ouvrières en péril. Les atteintes identifiées n'étaient pas des cas isolés, mais relevaient de pratiques systématiques des filiales et fournisseurs de Wilmar, notamment les bas salaires, le recours à des objectifs et des « tarifs à l'unité » (rémunération en fonction des tâches effectuées et non des heures travaillées), et l'application d'un système complexe de sanctions financières et d'autre nature. Certaines personnes, en particulier des femmes, sont employées à la journée, ce qui les expose encore plus à ces atteintes.

RÉCOLTE ET TRANSFORMATION DE L'HUILE DE PALME

Les palmiers à huile peuvent pousser jusqu'à 20 mètres de hauteur et ont une durée de vie moyenne de 25 ans. Ils commencent à donner des régimes de fruits au bout de trois ans et atteignent leur pic de production entre la sixième et la dixième année. Chaque régime peut contenir 1 000 à 3 000 fruits (qui ont la taille de petites prunes) et pèse 10 à 25 kg. Les régimes de fruits frais doivent être transportés jusqu'aux usines d'extraction de l'huile de palme dans les 24 heures suivant la récolte. L'huile obtenue est ensuite acheminée vers des raffineries, où elle est transformée. Wilmar possède ses propres plantations et usines d'extraction, ainsi que 15 raffineries en Indonésie. Celles-ci s'approvisionnent également auprès d'usines d'extraction n'appartenant pas à Wilmar (que Wilmar appelle fournisseurs tiers).

La récolte des fruits du palmier à huile est un travail extrêmement dur physiquement. Les personnes qui la font utilisent de longues perches en acier (*egrek*) avec une faucille au bout, pouvant peser environ 12 kg, pour couper les régimes de fruits sur les palmiers, qui peuvent atteindre 20 mètres de haut. Pour les arbres ne dépassant pas trois mètres, les ouvriers se servent d'une perche plus courte dont l'extrémité est surmontée d'un gros ciseau (*dodos*). Les

régimes de fruits sont alors chargés sur des brouettes et apportés jusqu'à des points de collecte, souvent sur un terrain accidenté.

TRAVAIL, RÉMUNÉRATION ET SANCTIONS AU SEIN DES FILIALES ET FOURNISSEURS DE WILMAR

Le droit indonésien fixe des limites au temps de travail autorisé (40 heures hebdomadaires) et aux heures supplémentaires (pas plus de trois heures par jour ou 14 heures par semaine). Il précise en outre la rémunération que doivent percevoir les personnes pour les heures supplémentaires (une fois et demie à trois fois le salaire horaire). Les gouverneurs des provinces d'Indonésie établissent le salaire minimum pour leur province et pour chaque ville de celle-ci, et peuvent décréter des salaires minimums pour certains secteurs d'activité. Les salaires minimums en vigueur dans les provinces de Kalimantan-Centre et de Sumatra-Nord, où sont situées les plantations, sont assez bas. Ils ne suffisent pas à couvrir les besoins vitaux d'une famille, d'autant plus que les plantations se trouvent loin des villes et que les denrées sont plus chères sur place qu'ailleurs.

Les entreprises sur lesquelles Amnesty International a enquêté ont recours à un système complexe pour calculer les salaires des ouvriers et ouvrières, qui prend en compte le temps de travail et le rendement individuel. Elles fixent des objectifs de rendement que les personnes employées doivent atteindre. Les ouvriers qui font la récolte (toujours des hommes) ont des objectifs de poids total des régimes de fruits qu'ils doivent cueillir ou ramasser. ABM, par exemple, qui est un fournisseur de Wilmar en Indonésie, leur demande de cueillir 950 kg par jour sur des arbres plantés en 2006 (les objectifs sont établis selon l'âge et la productivité attendue des palmiers). Si l'ouvrier remplit son objectif, il touche son salaire mensuel de base. S'il n'y parvient pas, l'entreprise déduit un septième de son salaire, qu'il ait travaillé pendant la durée prévue ou plus longtemps. Ces ouvriers reçoivent une prime pour les régimes supplémentaires qu'ils rapportent.

Les personnes qui travaillent dans les unités chargées de l'entretien des palmiers (principalement des femmes) ont des objectifs en termes de nombre de sacs d'engrais à épandre, de cuves de produits chimiques à pulvériser, de rangées de plantes à désherber, etc. Ainsi, chez PT Milano, une filiale de Wilmar, certaines ouvrières doivent pulvériser neuf cuves de pesticides par jour. D'autres doivent épandre 15 à 17 sacs d'engrais. Si une ouvrière n'atteint pas son objectif, elle touche son salaire journalier mais le travail qu'elle n'a pas effectué est ajouté à son objectif du lendemain.

Les objectifs sont fixés par chaque entreprise, vraisemblablement de manière arbitraire en fonction de ses besoins et non d'un calcul réaliste de la capacité de rendement des ouvriers et ouvrières sur leurs heures de travail. Le fait de ne pas atteindre les objectifs a des conséquences variables selon les filiales et fournisseurs de Wilmar sur lesquels Amnesty International a enquêté, ainsi que d'une catégorie de postes à l'autre. Les personnes concernées peuvent subir des déductions de salaire, qui aboutissent parfois à une rémunération inférieure au salaire minimum, ou perdre leurs « primes » alors qu'elles ont effectué de nombreuses heures supplémentaires, au-delà de la limite légale du temps de travail. Les ouvriers et ouvrières sont rarement payés pour les heures supplémentaires.

TRAVAIL DES ENFANTS

Dans toutes les plantations où Amnesty International s'est rendue, des personnes ont déclaré se faire aider par leur conjoint, leurs enfants ou d'autres personnes pour certaines tâches afin d'atteindre leurs objectifs, toucher des primes et éviter des sanctions.

La législation indonésienne interdit d'engager et d'utiliser des mineurs (toute personne âgée de moins de 18 ans) dans les pires formes de travail des enfants. Celles-ci comprennent tous les travaux qui peuvent nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants ; un décret ministériel régit cette interdiction. Les enfants âgés de 13 à 15 ans sont autorisés à effectuer des « travaux légers » qui ne perturbent pas leur développement physique, mental ou social. L'âge minimal légal pour travailler est de 15 ans révolus, mais les travaux susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants sont interdits avant l'âge de 18 ans.

Amnesty International a recueilli des informations laissant penser que des enfants participent à des travaux dangereux dans des plantations appartenant à deux filiales de Wilmar (PT Daya Labuhan Indah et PT Milano) et trois de ses fournisseurs (ABM, SPMN et PT Hamparan). Des ouvriers et ouvrières employés par ces entreprises ont indiqué aux chercheurs avoir vu des enfants travailler dans les plantations pour aider leurs parents. Par crainte de perdre leur emploi s'ils parlaient de ce sujet, les parents étaient réticents à être interrogés sur le travail des enfants. Cependant, les chercheurs se sont entretenus avec cinq enfants qui aident leurs pères, ainsi qu'avec ces derniers. Ils ont également interrogé cinq autres pères faisant la récolte, qui ont décrit la façon dont leurs enfants travaillent avec eux dans les plantations.

Certains de ces enfants ont commencé à travailler dès l'âge de huit ans, et tous étaient âgés de moins de 15 ans. La plupart aident leurs parents l'après-midi, après être allés à l'école, ainsi que le week-end et pendant les vacances scolaires. Certains, toutefois, ont quitté l'école et travaillent toute la journée ou presque. Ces enfants portent de lourdes charges, car ils doivent transporter des sacs de fruits ramassés par terre et certains poussent des brouettes remplies de lourds régimes sur un terrain accidenté et des ponts étroits. Ils risquent d'être blessés ou intoxiqués en raison des gestes répétés, des lourdes charges et de l'exposition à des produits chimiques.

Les chercheurs d'Amnesty International ont interrogé B., qui a 14 ans. Son père travaille pour une filiale de Wilmar. B. leur a déclaré : « J'aide mon père tous les jours depuis environ deux ans [depuis l'âge de 12 ans]. J'ai été scolarisé à l'école primaire. J'ai quitté l'école pour aider mon père car il ne pouvait plus faire son travail. Il était malade. Cela m'ennuie de ne pas avoir terminé ma scolarité [...]. J'aimerais retourner à l'école ; j'ai arrêté car mon père était malade et que je devais l'aider. »

C., un garçon de 10 ans, a abandonné l'école et aide son père, qui travaille pour un fournisseur de Wilmar. Il aide son père depuis l'âge de huit ans. Celui-ci, K., a déclaré : « Je touche la prime sur les fruits ramassés par terre, c'est pourquoi mes enfants m'aident. Sinon, je ne pourrais pas atteindre l'objectif [...]. Le chef d'équipe voit mes enfants qui m'aident. Il dit que c'est bien. [Un haut responsable] est venu quand mon fils m'aidait et il n'a rien dit. Il ne sort pas de sa voiture. Il crie des ordres au chef d'équipe depuis sa voiture. »

Le travail de ces enfants est contraire à la législation indonésienne et au droit international relatif aux droits humains, notamment à l'interdiction d'engager des personnes de moins de 18 ans dans les pires formes de travail des enfants, ainsi qu'au règlement de Wilmar.

Amnesty International a écrit à toutes les entreprises en leur présentant les éléments montrant l'existence du travail des enfants dans les plantations. Wilmar a adressé la réponse suivante à l'organisation : « Le travail des enfants n'a pas sa place dans les activités de Wilmar, et c'est une règle non négociable pour nos fournisseurs. » L'entreprise a souligné que le « manque d'accès à l'éducation et aux services de garde d'enfants est l'une des principales raisons de ce phénomène », et mis en avant ses investissements visant à fournir un enseignement primaire et des services de garde d'enfants aux familles. Selon elle, des cadres et des personnes chargées de surveiller les plantations placent des panneaux indiquant que le travail des enfants est interdit et procèdent régulièrement à des patrouilles pour veiller au respect de cette interdiction. « Lorsque la présence d'enfants est détectée, en particulier pendant les vacances scolaires, période où certains ouvriers et ouvrières amènent leurs enfants dans les plantations car ils n'ont personne pour les garder à la maison, on leur demande fermement de ne pas amener leurs enfants sur leur lieu de travail. Des mesures disciplinaires sont prises contre les récidivistes. »

La réponse de Wilmar à Amnesty International fait totalement abstraction du rôle de ses pratiques dans la création et la persistance des conditions qui favorisent le travail des enfants dans ses plantations. L'entreprise ne semble pas se rendre compte que les bas salaires et le recours à des objectifs et des sanctions pour certaines tâches sont des facteurs qui conduisent certains parents à amener leurs enfants pour qu'ils les aident dans leur travail. Au lieu de cela, elle tente de rejeter la responsabilité exclusivement sur ces parents. Sa réponse ne reconnaît pas non plus que le personnel chargé de la surveillance des plantations laisse le travail des enfants se poursuivre et qu'elle tire profit de celui-ci. Les informations recueillies par Amnesty International montrent que le groupe Wilmar est responsable de l'utilisation d'enfants dans les pires formes de travail des enfants dans les plantations qu'il possède.

TSH Resources, la société mère de SPMN, a été le seul des fournisseurs de Wilmar qui a répondu sans contester les éléments présentés par Amnesty International.

Les pratiques des filiales et fournisseurs de Wilmar, en particulier le recours à des objectifs élevés et à des sanctions, ont pour effet que des enfants travaillent dans les plantations. En faisant travailler des enfants de moins de 15 ans, ces entreprises pourraient s'être rendues coupables d'un grave délit au regard de l'article 185 de la Loi relative au travail. Elles ont aussi probablement enfreint l'article 74 et, par conséquent, commis un grave délit au regard de l'article 183 de ce texte en utilisant des personnes de moins de 18 ans pour des travaux susceptibles de nuire à leur santé et leur sécurité.

TRAVAIL FORCÉ

L'Indonésie est partie à la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail forcé et a intégré ce texte dans sa législation nationale. Selon la Convention, le travail forcé s'entend de « 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 ».

Pourtant, des employeurs de plantations d'huile de palme pénalisent les ouvriers et ouvrières qui n'ont pas atteint leurs objectifs, n'ont pas réalisé certaines tâches ou ont commis des erreurs dans leur travail (par exemple, cueillir des fruits pas mûrs). Dans la plupart des cas, la sanction est financière : les personnes visées peuvent subir des déductions sur leur salaire ou leur prime annuelle, ou doivent renoncer à être payées une journée de travail ou partir. Les personnes employées à la journée sont dans une situation particulièrement précaire, car elles peuvent être empêchées de travailler pendant une ou plusieurs journées, voire renvoyées, si elles ne remplissent pas leurs objectifs. Le grand nombre de sanctions, qui peuvent s'appliquer à la discrétion de l'employeur, et le manque de clarté et de transparence sur les déductions de salaire, exposent les ouvriers et ouvrières à des pressions de leurs supérieurs, qui peuvent les forcer à travailler sous la menace d'une perte de revenu ou d'une perte d'emploi.

Amnesty International a constaté des cas où des chefs d'équipe menacent des ouvrières employées dans des unités chargées de l'entretien des palmiers de ne pas les payer ou de déduire leur salaire afin de les obliger à continuer de travailler. U. travaille comme journalière au sein d'une unité de ce type chez PT Milano. Elle a déclaré : « L'objectif est de 15 à 17 sacs [à épandre]. Si je n'atteins pas mon objectif, ils me demandent de continuer à travailler mais je ne suis pas payée pour les heures supplémentaires et ne touche aucune prime. Je dois finir tous les sacs avant de pouvoir partir. Il y a environ trois mois, mon amie et moi avons dit au chef d'équipe que nous étions très fatiguées et souhaitions partir. Il nous a répondu : "Si vous ne voulez pas travailler, rentrez chez vous et ne revenez pas." » Les chercheurs ont découvert que SPMN et PT Hamparan, deux fournisseurs de Wilmar, obligent les ouvriers et ouvrières à travailler au-delà du temps de travail normal et du nombre d'heures supplémentaires autorisé par le droit indonésien, car ce n'est qu'ainsi qu'ils peuvent gagner le salaire minimum. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT a souligné que ce genre de pratiques s'apparentait à du travail forcé.

SALAIRES INFÉRIEURS AU SALAIRE MINIMUM ET RETENUES ARBITRAIRES DE SALAIRE

L'article 17 du décret n° 7/2013 du ministère de la Main-d'œuvre dispose que les travailleurs rémunérés à la tâche ne doivent pas être payés en dessous du salaire journalier ou mensuel minimum en vigueur. Deux fournisseurs de Wilmar, SPMN et PT Hamparan, utilisent ce système de rémunération. H., qui travaille pour SPMN, doit remplir un objectif de 24 sacs de fruits ramassés par jour pour être payée 84 116 roupies indonésiennes (soit 6 dollars américains). Elle a déclaré : « Quand je ramasse les fruits tombés par terre, le maximum que j'arrive à récolter est 18 sacs, donc je ne suis payée que 3 300 roupies par sac [...]. C'est très difficile de récolter un sac plein de fruits ramassés [...]. J'ai mal en bas du dos à force de me pencher pour ramasser les fruits tombés. » Bien qu'elle fasse une journée de travail complète, elle n'est payée que 59 400 roupies indonésiennes (soit 4 dollars américains), bien en deçà du salaire journalier minimum de 84 116 roupies. D'autres personnes ont confirmé que leur rémunération était inférieure au salaire journalier ou mensuel minimum lorsqu'elles n'atteignaient pas leurs objectifs. Les ouvrières chargées de pulvériser des produits sur les palmiers ne sont pas payées du tout ou payées pour la moitié de la journée s'il pleut à un moment donné, quel que soit le travail qu'elles ont déjà effectué depuis le début de la journée.

Amnesty International a recueilli des informations indiquant que des filiales de Wilmar, PT Milano et PT Daya Labuhan Indah, et ses fournisseurs ABM, SPMN et PT Hamparan ne versent pas de salaire journalier minimum aux ouvriers et ouvrières s'ils ne remplissent pas les objectifs fixés par l'entreprise ou s'il pleut à un moment de la journée. Toutes ces entreprises pourraient donc avoir enfreint l'article 90 de la Loi relative au travail, qui interdit aux employeurs de verser des salaires inférieurs aux salaires minimaux, et pourraient s'être rendues coupables d'un grave délit au regard de l'article 185.

DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Au sein des filiales et des fournisseurs de Wilmar sur lesquels Amnesty International a enquêté, les journées de travail des personnes effectuant les récoltes sont longues, leurs horaires dépassant les 40 heures hebdomadaires maximum prévues par le droit indonésien. Au plus fort de la saison des récoltes, après les pluies, les ouvriers et les ouvrières travaillent de longues heures pour essayer d'obtenir des primes. Lorsque les fruits sont moins abondants, en particulier durant la saison sèche, ils sont à l'œuvre plus longtemps afin d'essayer d'atteindre les objectifs fixés par les entreprises, mais ne sont pas bien rémunérés. Des employés des filiales de Wilmar ont dit travailler jusqu'à 10-11 heures par jour, tandis que ceux des fournisseurs ont parlé de 10 à 12 heures par jour. Ces longues journées de labeur suscitent de grandes inquiétudes, en particulier si on prend en compte à quel point les tâches que ces personnes accomplissent sont exigeantes sur le plan physique. Certains ouvriers travaillent en outre le dimanche afin de gagner suffisamment d'argent pour survivre ou pour rattraper les objectifs manqués. Amnesty International a recueilli des informations sur des personnes travaillant 12 heures par jour, sept jours par semaine, pour moins que le salaire minimum légal. Des ouvriers employés par PT Milano, une filiale de Wilmar, se voient proposer un paiement

supplémentaire, connu sous le nom de kontanan, pour travailler le dimanche. Ils sont payés 40 000 roupies indonésiennes (soit trois dollars américains) par tonne de régimes de fruits frais, au lieu d'heures supplémentaires comme le requiert le droit indonésien. L'enquête menée par Amnesty International a indiqué qu'il était possible que les cinq entreprises examinées aient porté atteinte à l'article 78 de la loi sur la main-d'œuvre. Celui-ci prévoit que les entreprises rémunèrent les employés à un niveau spécifique lorsqu'ils travaillent au-delà de l'horaire de base, afin de limiter le nombre d'heures supplémentaires par personne, et de respecter certaines conditions relatives aux dépassements horaires. À la saison des récoltes, les ouvriers peuvent obtenir des primes élevées, en particulier lorsqu'il y a une abondance de fruits. Si l'octroi de primes lorsque les objectifs sont dépassés peut être une mesure positive, à laquelle de nombreux travailleurs accordent de l'importance, cela ne compense pas le risque d'abus généré par le recours à des objectifs de travail qu'Amnesty International a constaté. Les primes masquent en outre le fait que la tâche à accomplir nécessite en réalité la présence de deux personnes, car les ouvriers se font souvent aider par leur épouse ou leurs enfants. Les primes associées à des objectifs de travail devraient être versées en plus et non pas à la place du paiement des heures supplémentaires.

ATTEINTES AUX DROITS À LA SANTÉ ET À DES CONDITIONS DE TRAVAIL SÛRES ET SAINES

Les plantations de palmiers à huile utilisent toutes sortes de pesticides et d'herbicides afin de combattre les parasites et les mauvaises herbes. Les plantations recourent en outre à de grandes quantités d'engrais afin d'augmenter la production. Des organisations de défense de l'environnement ont attiré l'attention sur les risques de contamination d'autres cultures, du sol et des nappes phréatiques par les substances chimiques contenues dans ces produits.

Une de ces substances controversées, utilisée comme un herbicide (pour lutter contre les mauvaises herbes), est le dichlorure de paraquat (paraquat). Le paraquat est une substance hautement toxique, qui représente un risque élevé pour la santé. Le paraquat a l'une des toxicités les plus élevées du marché des herbicides commerciaux et celle-ci peut résulter d'une ingestion, d'une inhalation ou d'une exposition cutanée ; son utilisation est interdite dans l'Union européenne et restreinte dans plusieurs autres pays. En vertu de la réglementation du ministère indonésien de l'Agriculture, le paraquat doit être un pesticide à usage limité. Seules des personnes formées et certifiées sont autorisées à épandre du paraquat.

En 2008, Wilmar s'est engagée à supprimer progressivement le recours au paraquat dans le cadre de ses activités et a affirmé que c'était chose faite en 2011. L'entreprise a par ailleurs demandé à ses fournisseurs de cesser d'utiliser du paraquat avant la fin 2015. Les délégués d'Amnesty International ont recueilli des éléments attestant l'utilisation d'herbicides à base de paraquat par des fournisseurs de Wilmar, en particulier SPMN. L'évaluation menée par la Table ronde pour une huile de palme durable (RSPO) en juillet 2015 concernant la certification de SPMN a confirmé que cette entreprise utilisait du paraquat, tout en indiquant que la direction prévoyait de réduire son utilisation. Amnesty International a cependant pu confirmer, au moyen de photos prises en octobre 2016 et d'entretiens, que SPMN continue à utiliser du paraquat. Lors de ses échanges avec Amnesty International, TSH Resources, société mère de SPMN, n'a pas nié l'utilisation de paraquat ni de Gramoxone (un herbicide à base de paraquat). Le personnel de PT Hamparan, autre fournisseur de Wilmar, a déclaré que l'entreprise utilise du Gramoxone et d'autres herbicides à base de paraquat. Un employé d'ABM, qui mélange les substances chimiques que les ouvriers et ouvrières pulvérisent, a lui aussi indiqué que cette entreprise utilise du Gramoxone.

L'enquête menée par Amnesty International a révélé de graves insuffisances dans la mise à disposition et la maintenance d'équipements de protection individuelle pour les personnes qui pulvérisent des substances chimiques ou épandent de l'engrais. Certaines entreprises n'ont pas fourni d'équipements, tandis que d'autres n'en ont pas remplacé certains, tels que des bottes, des masques, des gants, des tabliers et des lunettes de protection, lorsque ceux-ci étaient usés. Amnesty International a en outre découvert que les personnes qui s'occupent des substances chimiques ou les pulvérisent ne disposent pas d'informations adéquates sur les produits qu'elles manipulent ni sur les risques sanitaires spécifiques associés à ces substances. Des ouvriers ont décrit les effets négatifs sur leur santé de leur exposition à des substances chimiques. Amnesty International a recueilli des informations sur des lésions graves causées à plusieurs employés, notamment dans le cas de Yohanna, qui travaillait à SPMN et dont le visage a été aspergé de Gramoxone, exposition lui ayant endommagé un œil et le nerf optique. Yohanna a déclaré aux délégués d'Amnesty International : « Je ne vois pas de cet œil. J'ai parfois des douleurs dans une partie de la tête, et quand cela arrive, j'ai l'impression que mon œil est vraiment enflé. J'ai encore quelques vertiges ». Le fait que les soins dont Yohanna avait besoin ont tardé à être prodigués a aggravé le problème.

La plupart des filiales et des fournisseurs de Wilmar effectuent des analyses sanguines sur les employés afin de tester leur degré d'exposition à des substances chimiques, mais les résultats ne sont pas communiqués aux travailleurs. Les employés dont les analyses révèlent des anomalies sont informés qu'il y a un problème avec leur sang, mais on ne leur transmet pas pour autant les résultats. Ceux qui présentent des anomalies sont souvent affectés à d'autres tâches sans qu'on ne leur précise ce que les résultats signifient. Cela rend les ouvriers extrêmement angoissés au sujet de leur santé.

DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LE GENRE

Le rapport met en évidence une pratique systématique discriminatoire consistant à employer des femmes comme journalières, ce qui les prive d'un emploi stable et de prestations sociales telles que l'assurance-maladie et la retraite. Les personnes travaillant dans les unités chargées de l'entretien des palmiers, qui sont presque toutes des femmes, gardent ce statut temporaire même lorsqu'elles travaillent pour l'entreprise pendant des années. Les filiales et les fournisseurs de Wilmar emploient quelques journaliers parmi les ouvriers effectuant les récoltes, mais la plupart de ces derniers - qui sont toujours des hommes - ont des contrats de travail permanent.

Les délégués d'Amnesty International ont demandé à des employés de toutes les entreprises examinées et aux superviseurs qu'ils ont interrogés si des femmes étaient embauchées à titre permanent par les entreprises. SPMN était la seule à proposer des contrats permanents à des femmes pour travailler dans les plantations et dans des rôles d'encadrement. Les délégués ont entendu de nombreuses reprises des employés des autres entreprises déclarer que les femmes sont uniquement embauchées comme journalières et ne s'occupent que de l'entretien des palmiers. Il existe quelques exceptions restreintes, notamment les femmes employées dans les bureaux, qui bénéficient d'un contrat permanent.

Des membres du personnel d'encadrement de plusieurs entreprises interrogés par Amnesty International ont confirmé que les femmes travaillant dans les champs ne sont pas embauchées à titre permanent. N, superviseur chez un fournisseur de Wilmar, a déclaré : « Je ne sais pas pourquoi c'est comme ça. Certaines femmes qui travaillent dans les bureaux sont permanentes. Les femmes qui sont dans les champs travaillent plus dur que celles qui sont dans les bureaux, alors je ne vois pas pourquoi elles n'ont pas de contrat permanent. » Wilmar, ABM et PT Hamparan n'ont pas avancé de justification raisonnable ni objective pour expliquer leur réticence à proposer un emploi permanent à la plupart des femmes travaillant dans leurs plantations.

LES GRANDES MARQUES QUI ACHÈTENT L'HUILE DE PALME INDONÉSIENNE DE WILMAR

En utilisant des données d'exportation et d'autres informations rendues publiques par Wilmar, Amnesty International a remonté la filière de l'huile de palme provenant des plantations sur lesquelles elle a enquêté, jusqu'aux raffineries indonésiennes de Wilmar, puis à neuf multinationales agroalimentaires et ménagères. L'entreprise Archer Daniels Midland (ADM) a acheté de l'huile de palme issue d'usines s'approvisionnant auprès de plantations où Amnesty International a recensé de graves atteintes au droit du travail. L'Agrupación de Fabricantes de Aceites Marinos (AFAMSA), Colgate-Palmolive, Elevance Renewabe Sciences, The Kellogg Company (Kellogg's), Nestlé et Reckitt Benckiser achètent de l'huile de palme auprès de raffineries où l'huile est directement fournie ou, au minimum, mélangée à de l'huile de palme produite par des plantations où de graves violations du droit du travail ont été constatées. Il est fort probable que Unilever et Procter & Gamble, qui ont confirmé qu'elles s'approvisionnent auprès de Wilmar en Indonésie achètent de l'huile de palme issue de raffineries où l'huile est directement fournie ou, au minimum, mélangée à de l'huile de palme produite dans des plantations où de graves atteintes au droit du travail ont été recensées. À l'exception d'une seule, toutes ces entreprises sont membres de la Table ronde pour une huile de palme durable (RSPO) et affirment utiliser de l'« huile de palme durable » sur leur site Internet ou les étiquettes de leurs produits. Aucune des entreprises contactées par Amnesty International n'a nié l'existence de ces violations, mais pour autant, aucune n'a fourni d'exemples de mesures prises pour lutter contre les atteintes au droit du travail dans les activités de Wilmar.

En tant qu'acheteuses de l'huile vendue par Wilmar, ces entreprises ont la responsabilité de veiller à ce que leur chaîne d'approvisionnement soit exempte de violations telles que le travail des enfants et le travail forcé. C'est là une norme reconnue au niveau international. Amnesty International a contacté chacun des acheteurs pour s'enquérir de leur réaction face aux conclusions de l'organisation, et déterminer quelles vérifications préalables ils avaient effectuées concernant leur chaîne d'approvisionnement en huile de palme. Aucune de ces entreprises n'avait connaissance de ces violations jusqu'à ce qu'Amnesty International ne les contacte, ce qui laisse penser que la diligence requise qu'elles ont exercée était insuffisante. Les risques d'atteintes au droit du travail dans des plantations de palmiers à huile en Indonésie sont connus ; des organisations non gouvernementales ont

précédemment publié des informations à ce sujet et Wilmar elle-même a indiqué que sa politique de « non-exploitation » n'a été pleinement appliquée qu'à compter de la fin 2015. Sachant que ces risques existaient, il incombait aux acheteurs de vérifier si l'huile de palme qu'ils ont acquise était produite dans des conditions d'exploitation.

Chacune des entreprises a fourni des informations sur ses processus de contrôle préalable, mais aucune n'a fourni d'explications sur la raison pour laquelle ces processus n'ont pas permis de détecter les violations constatées. Les faiblesses des processus de diligence requise allaient au-delà d'une incapacité à déceler les abus ; aucune des entreprises ne semblait avoir même identifié les facteurs de risque, comme le paiement à la pièce et l'existence d'un système de sanctions. Si elles avaient été détectées, ces pratiques auraient dû alerter les acheteurs, qui auraient conclu qu'il convenait d'enquêter sur leur impact. Certaines des entreprises ont réfuté l'affirmation d'Amnesty International selon laquelle leurs vérifications préalables en matière de droits humains n'étaient pas suffisantes. Les réponses des entreprises peuvent être consultées à cette adresse :

<https://www.amnesty.org/en/documents/asa21/5230/2016/en/>

Outre leur manquement à la responsabilité de faire preuve de la diligence requise, les entreprises proposant des produits de grande consommation qui achètent l'huile de palme de Wilmar n'ont pas fait preuve de transparence. Amnesty International a envoyé à ces entreprises une liste de produits de grande consommation contenant de l'huile de palme, et a demandé si celle-ci était issue des activités indonésiennes de Wilmar. Reckitt Benckiser a confirmé que des produits dérivés de l'huile de palme fournie par Wilmar ont été utilisés pour fabriquer des pains de savon. Kellogg's a confirmé que de l'huile de palme achetée auprès des raffineries Wilmar identifiées a été utilisée dans des chips Pringles fabriqués et distribués en Chine par sa joint-venture avec Wilmar. Colgate-Palmolive et Nestlé ont affirmé qu'aucun des produits figurant sur la liste d'Amnesty International ne contenait d'huile de palme issue des activités de Wilmar en Indonésie. Les entreprises n'ont pas précisé lesquels de leurs produits en contiennent, même si les deux entreprises ont reconnu recevoir de l'huile de palme de raffineries Wilmar dont Amnesty International a établi qu'elles sont liées aux plantations sur lesquelles elle a enquêté pour ce rapport. Deux autres entreprises (Unilever et Procter & Gamble) n'ont pas confirmé que les produits figurant sur la liste contenaient de l'huile de palme provenant des activités indonésiennes de Wilmar, mais elles n'ont pas non plus corrigé cette liste. Les autres entreprises ont donné des réponses vagues ou n'ont pas répondu. L'absence de transparence entourant des produits de grande consommation est inquiétante, et fait craindre que ces entreprises n'accordent pas d'importance au droit des consommateurs et consommatrices de faire des choix éclairés et tentent de soustraire leurs activités et leurs produits à une évaluation légitime.

LES ÉCHECS DE LA TABLE RONDE POUR UNE HUILE DE PALME DURABLE (RSPO)

La Table ronde pour une huile de palme durable (RSPO) a fixé des critères pour ce qu'elle considère être une huile de palme durable - c'est-à-dire une huile produite sans exploitation des travailleurs et travailleuses, sans déforestation, et sans dégâts environnementaux ni sociaux. Wilmar et la plupart de ses acheteurs dépendent fortement de leur statut de membre de la RSPO et de la certification que celle-ci accorde, comme preuve de leur diligence raisonnable et de leur respect des droits humains. L'enquête d'Amnesty International révèle que la RSPO agit comme un écran empêchant tout examen approfondi des pratiques de Wilmar et d'autres entreprises. L'application et le suivi des critères de la RSPO sont extrêmement faibles et se fondent sur un système d'évaluation superficiel. Amnesty International a également déterminé que les entreprises se fournissant auprès de Wilmar se fient trop au système de certification de la RSPO, notamment lorsqu'il s'agit de vérifier les conditions au niveau de la plantation. Trois des cinq plantations de palmiers à huile sur lesquelles Amnesty International a enquêté sont certifiées comme produisant de l'huile de palme « durable » selon les critères de la RSPO, malgré les graves atteintes aux droits humains que les chercheurs ont recensées sur ces plantations. Si de grandes entreprises commercialisant des biens de consommation affirment que l'huile de palme utilisée dans leurs produits est « durable », l'enquête d'Amnesty International vient contredire cela. Être membre de la RSPO et avoir fait l'objet d'une évaluation préalable à la certification ne peut et ne doit pas être utilisé comme preuve de respect des droits fondamentaux des travailleurs.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Wilmar, ses filiales PT Milano et PT Daya Labuhan Indah, et ses fournisseurs, ABM, SPMN et PT Hamparan, ont porté atteinte aux droits de travailleurs et de travailleuses de bénéficier de conditions justes et favorables en matière d'emploi, de santé et de prestations sociales. Wilmar, et les entreprises qui se fournissent auprès d'elle, n'ont pas de processus de vérification préalable adéquat en place afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer l'impact sur les droits humains de leurs opérations commerciales, ni pour rendre des comptes le cas échéant. Wilmar n'a pas fait preuve de

la diligence requise concernant ses fournisseurs. Les acheteurs sur lesquels l'enquête a porté n'ont pas effectué de vérifications préalables suffisantes sur le respect des droits humains en relation avec l'huile de palme indonésienne issue des opérations de Wilmar. Toutes ces entreprises tirent profit de graves violations du droit du travail dans leur chaîne d'approvisionnement en huile de palme, et y contribuent.

L'Indonésie dispose d'un cadre juridique globalement robuste en matière de droit du travail, mais le gouvernement a besoin de combler de toute urgence les lacunes en termes de protection dans le cas du travail forcé, des travailleurs précaires et d'autres problèmes identifiés par Amnesty International. Si on se fonde sur les informations recueillies par Amnesty International, plusieurs de ces entreprises sont susceptibles d'avoir porté atteinte au droit indonésien et pourraient avoir commis de nombreuses infractions pénales. Le gouvernement manque à son devoir d'effectuer un suivi adéquat et de faire appliquer comme il se doit le droit du travail afin de prévenir les abus et d'y remédier. Il n'honore pas l'obligation qui lui est faite de protéger toute personne contre les atteintes à ses droits.

Lutter contre les atteintes graves et systématiques aux droits des ouvriers et ouvrières dans les plantations de palmiers à huile nécessite un vaste engagement de la part de Wilmar, de ses fournisseurs, et des entreprises s'approvisionnant auprès de Wilmar. Les pratiques professionnelles qui prévalent dans les plantations dirigées par les filiales et les fournisseurs de Wilmar, telles que le paiement à la pièce, les objectifs de travail, les sanctions, le travail précaire, l'utilisation de substances chimiques dangereuses représentant des risques pour la sécurité des travailleurs, doivent être éradiquées ou modifiées en profondeur, si on souhaite mettre un terme aux atteintes aux droits humains identifiées dans le rapport. Wilmar doit veiller à ce que des réformes en ce sens soient introduites sans délai.

Les entreprises achetant de l'huile de palme auprès de Wilmar doivent remédier aux défaillances de leurs processus de diligence requise. Aucune n'avait détecté les graves atteintes au droit du travail recensées dans le rapport d'Amnesty International avant que l'organisation ne les contacte. Les entreprises qui souhaitent mettre fin aux abus doivent modifier leur état d'esprit et leurs pratiques en profondeur. Ces changements doivent notamment prendre la forme d'un suivi et d'enquêtes ayant pour objectif de détecter les abus en matière de travail. Une approche fondée sur la conformité à la procédure de certification par la RSPO ne suffit pas à garantir le respect des droits fondamentaux des employés. Les entreprises doivent effectuer des évaluations concrètes - et non pas se contenter de garanties offertes par d'autres, un processus ne pouvant leur donner le niveau de connaissance et les assurances dont elles ont besoin pour prendre des engagements auprès de leurs consommateurs.

Les entreprises qui produisent des biens de grande consommation contenant de l'huile de palme, tout autant que les gouvernements des pays où ces produits sont vendus, doivent veiller à ce que les consommateurs et consommatrices puissent acheter en toute confiance des articles dont l'étiquetage précise qu'ils contiennent de l'huile de palme « certifiée » ou « durable ». À l'heure actuelle, il est demandé aux consommateurs de s'en remettre à un dispositif non contraignant qui n'inspire pas confiance. Les entreprises doivent faire preuve de beaucoup plus de transparence et les gouvernements doivent agir dans l'intérêt des consommateurs en exigeant cette transparence. Pour être véritablement durable, l'industrie de l'huile de palme - des propriétaires de plantations aux entreprises fabriquant les produits finis destinés à la vente aux consommateurs - doit prendre toutes les mesures qui s'imposent pour relever les défis auxquels elle est confrontée. Les atteintes graves et structurelles au droit du travail constatées par Amnesty International durent depuis des années dans les plantations indonésiennes de palmiers à huile. Elles sont la conséquence directe de la gestion des entreprises concernées. La position dominante de Wilmar dans le secteur de l'huile de palme signifie que cette entreprise a largement la possibilité de fixer les paramètres de la production de l'huile de palme et de garantir des conditions permettant de se prémunir contre les abus. De même, les clients de Wilmar - parmi lesquels figurent de très grandes marques - sont, à titre individuel et collectif, tout à fait en mesure de demander que Wilmar mette en place des réformes dans ses plantations et celles de toute entreprise qui l'approvisionne.

**AMNESTY INTERNATIONAL
EST UN MOUVEMENT
MONDIAL DE DÉFENSE DES
DROITS HUMAINS.
LORSQU'UNE INJUSTICE
TOUCHE UNE PERSONNE,
NOUS SOMMES TOUS ET
TOUTES CONCERNÉS.**

NOUS CONTACTER



info@amnesty.org



+44 (0)20 7413 5500

PRENDRE PART À LA CONVERSATION



www.facebook.com/AmnestyGlobal



[@AmnestyOnline](https://twitter.com/AmnestyOnline)

LE SCANDALE DE L'HUILE DE PALME

DE GRANDES MARQUES TIRENT PROFIT DE L'EXPLOITATION DES OUVRIERS

Certaines des entreprises les plus connues du monde vendent des aliments, des produits cosmétiques et d'autres produits contenant de l'huile de palme en provenance de plantations indonésiennes où les ouvriers et les ouvrières subissent des atteintes graves à leurs droits.

La société Wilmar International Limited (Wilmar) contrôle plus de 43 % du commerce mondial de l'huile de palme, qu'elle vend à des grandes marques de biens de consommation courante. Amnesty International a identifié plusieurs atteintes aux droits des personnes travaillant sur les plantations gérées par des filiales et des fournisseurs de Wilmar en Indonésie. Ces violations incluent les pires formes de travail des enfants, le travail forcé, des discriminations à l'égard des ouvrières ; des personnes sont payées en deçà du salaire minimum, et des personnes travaillant sur les plantations souffrent des effets de produits chimiques. Certaines de ces atteintes aux droits fondamentaux constituent des infractions aux termes de la législation indonésienne, qui n'est pas suffisamment mise en application.

En dépit de ces graves irrégularités, l'huile de palme en provenance d'un grand nombre de ces plantations continue d'être certifiée par la Table ronde pour l'huile de palme durable (RSPO), dont le fonctionnement est déficient. Les compagnies qui achètent cette huile de palme affirment aux consommateurs que leurs produits ont été fabriqués à base d'une huile de palme « durable ».

Amnesty International demande que soit menée une véritable révision de la manière dont l'industrie de l'huile de palme fonctionne. Les entreprises doivent cesser de s'appuyer sur des approches complaisantes. Elles doivent ouvrir des enquêtes sur les atteintes aux droits fondamentaux commises tout au long de la chaîne de production, et y remédier.

Amnesty International demande également au gouvernement indonésien de renforcer la mise en application de son droit du travail, d'enquêter sur les abus que l'organisation a mis en évidence et d'engager des poursuites lorsque des éléments attestent que des infractions ont été commises.