COOPÉRER AVEC LE SECTEUR PRIVÉ DANS LES ZONES libres DE TOUT TRAVAIL D'ENFANT EN AFRIQUE

Première édition : mai 2017

Publication de Stop Child Labour – School is the best place to work (SCL)

'Stop Child Labour est une coalition d'organisations non gouvernementales coordonnée par Hivos et composée de Algemene Onderwijsbond (AOb), Mondiaal FNV, Hivos, the India Committee of the Netherlands (ICN), Kerk in Actie & ICCO Cooperation et Stichting Kinderpostzegels Nederland. La coalition collabore étroitement avec des organisations locales d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine.
www.stopchildlabour.org

L'équipe
Kandyomunda Basil, MSc, MA., associé principal, responsable de l'équipe
Alhassan Abdullai Iddi MA., assistant de recherche
Andrew Tagoe, conseiller,
Ananda S Millard, PhD., coordinateur

Remerciements
Nous souhaitons remercier Stop Child Labour (SCL) dont nous apprécions la collaboration et les observations, de nous avoir confié cette mission et d'avoir étroitement travaillé à nos côtés tout au long du processus. Nous tenons particulièrement à adresser nos remerciements à Akky de Kort (SCL/Hivos) pour nous avoir soutenus pendant toute la mission et à Gerard Oonk (SCL/ICN) et Leonie Blokhuis (SCL/Hivos) pour leurs précieuses contributions à la version finale du présent document. Nous remercions Christabel Asipkwe et John Bosco Okaya (CEFORD) d'avoir coordonné la visite sur le terrain à West Nile (Ouganda). Nous sommes également reconnaissants à toutes les personnes suivantes qui ont permis à notre équipe au Ghana de mener des consultations sur le terrain : Clement Kaba, coordinateur régional de General Agricultural Workers Union (GAWU) à Ashanti ; Nana O.B. Agyemang, chef cultivateur de cacao et représentant local de GAWU au sein de la communauté Boamang de la région Ashanti ; et Acolatse Louis, représentant local de GAWU dans la zone de Kpando/Torkor. Nous exprimons par ailleurs notre gratitude à l'équipe de l'entreprise productrice de café à Kampala et au site de West Nile qui ont partagé en toute franchise leurs observations sur l'initiative en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) du point de vue d'une entreprise multinationale.
Nous souhaitons également saisir cette occasion pour exprimer notre appréciation à toutes les personnes qui ont accepté de partager leurs expériences, observations, et points de vue avec nous au cours du processus de consultation sur le terrain.

Photographie : Gerdien ten Cate, Frans Dekker, Danwatch, Akky de Kort, Jimmy Nelson, Eelco Roos, Fungai Tigawangana.

Conception Sazza

Avec le soutien de :

STOP CHILD LABOUR School *is the best place to work*

Ministry of Foreign Affairs

Nous remercions particulièrement tous les acteurs associés au mouvement Stop Child Labour : les organisations partenaires, les ONG, les syndicats, les autorités locales et nationales les employeurs, les enseignants, les membres de la communauté, les parents et les enfants. Œuvrons ensemble à un Monde libre de tout travail d'enfant.

1. LE TRAVAIL DES ENFANTS EN AFRIQUE 08

1.1. Aperçu de la situation relative au travail des enfants en Afrique 09
1.2 Travail des enfants et zones libres de tout travail d'enfant 11
1.3 Initiative « Out of Work and into School » de Stop Child Labour relative aux entreprises & aux droits humains 12
1.4 Mobiliser les entreprises multinationales dans les ZLTE en Afrique 14

2. PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS HUMAINS 18

2.1 Principes directeurs relatifs aux droits humains 19
2.1.1 Principes directeurs internationaux 19
2.1.2 Principes directeurs africains 22

3. METTRE EN ŒUVRE LES PRINCIPES DIRECTEURS 24

3.1 Règlementation 25
3.1.1 Développer et mettre en œuvre un engagement politique 25
3.1.2 Appliquer des processus de diligence raisonnable 25
3.1.3 Tenir compte, prévenir, et atténuer les incidences néfastes que peuvent avoir les activités des entreprises sur les enfants 26
3.2 Prévoir des mesures correctives, y compris des mécanismes de réparation des préjudices 27
3.3 Promouvoir activement les droits des enfants 13 28

4. COLLABORER AVEC LES ENTREPRISES INTERNATIONALES ET LES ACTEURS DU SECTEUR PRIVÉ DANS LE DOMAINES DES ZLTE 30

4.1 Collaborations avec les ONG, syndicats et agences (de développement) (inter) 31
nationaux 37
4.2 Signaler/mettre en lumière l'impact du travail des enfants sur les droits de l'enfant 37
4.3 Guide pratique sur les modalités de coopération avec les entreprises dans les ZLTE

POUR EN SAVOIR PLUS 42

43
Pour conclure 44
Recommandations de lectures complémentaires 45
La Méthodologie GALS 46
Le Modèle de TORKOR

OBJECTIF DU DOCUMENT DE RÉFÉRENCE

Le présent document de référence fournit des informations concrètes et orientées vers l'action aux collectivités locales, organisations communautaires, organisations de la société civile (OSC), organisations non gouvernementales (ONG), et syndicats intervenant dans différents pays d'Afrique sur la façon de mobiliser les entreprises multinationales et leurs partenaires au sein de la chaîne d'approvisionnement dans la lutte contre le travail des enfants.
Il présente par ailleurs des informations sur la manière dont les entreprises multinationales sont censées participer à l'éradication du travail des enfants, conformément aux directives internationales.

Le présent document constitue un point de départ en matière de documentation des expériences et des étapes relatives aux modalités de collaboration avec les entreprises, les programmes de certification et les initiatives liées à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans le domaine du travail des enfants et concernant d'autres questions relatives au travail. Il s'agit par conséquent d'un document évolutif qui pourra être enrichi et actualisé au cours des prochaines années.

Contenu du présent document de référence

Le présent document de référence comporte quatre sections principales :

1) La Section 1 présente au lecteur la question du travail des enfants en Afrique, y compris son ampleur et ses principales caractéristiques. Elle décrit également le modèle des zones libres de tout travail d'enfant (ZLTE) et les opportunités de collaborer avec le secteur privé en vue d'éradiquer le travail des enfants dans le cadre de leurs initiatives liées à la RSE, en particulier de leur responsabilité vis-à-vis du respect des droits humains.

2) La Section deux dresse un aperçu des principes directeurs internationaux relatifs à la conduite responsable des entreprises.

3) La Section trois présente brièvement dans quelle mesure et pourquoi les entreprises multinationales sont censées et peuvent être encouragées à aborder les questions relatives au travail des enfants dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement.

4) La Section quatre identifie les opportunités qu'ont les entreprises multinationales, y compris dans leurs chaînes d'approvisionnement, de contribuer à la création et à la mise en œuvre des ZLTE et les répercussions que peut avoir leur contribution. Elle présente pour finir un guide pratique expliquant, étape par étape, comment les gouvernements, les OSC, les organisations communautaires, les ONG et les syndicats peuvent mobiliser les entreprises multinationales et les acteurs au sein de leurs chaînes d'approvisionnement dans la mise en place des ZLTE.

L'élaboration du présent document

Le présent document est le résultat de consultations menées en Ouganda et au Ghana auprès de multiples acteurs, dont des membres de la société civile et du secteur privé. Le document tire par conséquent la majorité de ses recommandations de ces deux pays. Les partenaires du Zimbabwe et du Mali ayant une expérience des ZLTE ont toutefois eu l'occasion de fournir leurs observations sur le document. Leurs points de vue, expériences et connaissances ont par conséquent également contribué à ce guide.

Pour en savoir plus

Bien que le présent document soit destiné à être un document indépendant, d'autres supports ont été ajoutés dans la section « Pour en savoir plus»

01 LE TRAVAIL DES ENFANTS EN AFRIQUE

Cette section présente le problème du travail des enfants en Afrique, le modèle des ZLTE et les possibilités de mobiliser le secteur privé dans l'élimination du travail des enfants conformément à leur responsabilité de respecter les droits humains.

1.1. APERÇU DE LA SITUATION EN MATIÈRE DE TRAVAIL DES ENFANTS EN AFRIQUE

On estime à 59 millions le nombre d'enfants de 5 à 17 ans astreints au travail des enfants en Afrique. Ceux-ci représentent plus de 35% du nombre total d'enfants travailleurs dans le monde, que l'OIT évalue actuellement à 168 millions, soit une baisse d'un tiers depuis 2000 (lorsqu'il atteignait 246 millions). Cette réduction nette n'a toutefois pas eu d'incidence sur la répartition du travail des enfants par région.

Pourcentage d'enfants de 5 à 17 ans astreints au travail des enfants par région et par sexe

REGION	TOTAL (%)	MALE (%)	FEMALE (%)
Afrique sub-saharienne	28	27	27
Afrique de l'est et Afrique australe	26	28	24
Afrique de l'ouest et Afrique centrale	28	27	28
Moyen-Orient et Afrique du nord	10	8	6

Source : UNICEF. https://data.unicef.org/topic/child-protection/child-labour/ > access the data

La majorité des enfants travailleurs vit invariablement en milieu rural plutôt qu'en milieu urbain.
L'enquête sur le travail des enfants réalisée en 2014 par le Service[2] statistique du Ghana montre cette tendance (voir tableau 2).

Pourcentage d'enfants de 5 à 17 ans astreints au travail des enfants par région et par sexe

% d'enfants astreints au travail des enfants	21.8
% de garçons astreints au travail des enfants	22.7
% de filles astreintes au travail des enfants	20.8
% d'enfants vivant en milieu urbain astreints au travail des enfants	12.4
% d'enfants vivant en milieu rural astreints au travail des enfants	30.2

La même enquête a également conclu que les régions rurales des Savanes du Ghana présentaient la plus forte proportion d'enfants travailleurs (34,66%). Parmi l'ensemble de la population infantile visée par l'enquête (de 5 à 17 ans), les enfants de 12 à 14 ans étaient les plus susceptibles d'être astreints au travail des enfants. Parmi les enfants travailleurs, 14,2% étaient contraints à des formes de travail dangereux, dont une proportion plus élevée de garçons. L'enquête a également constaté une différence marquée entre la proportion d'enfants soumis à des formes dangereuses de travail en milieu urbain (7,7%) et en milieu rural (20%).

L'enquête menée en Ouganda intitulée National Labour Force and Child Activities Survey 2011/12 (NLF&CAS 2011/12)[3] a indiqué que jusqu'à 2,4 millions d'enfants âgés entre 5 et 17 ans étaient astreints à une forme ou une autre de travail, dont 1,7 million d'enfants de moins de 14 ans, soit 16,3% de l'ensemble des enfants à l'échelle nationale. De plus, 16,9% des garçons de ce groupe d'âge étaient astreints au travail des enfants, pourcentage légèrement supérieur à celui des filles (15,6% (ILO/IPEC & UBOS, 2013). Fait important, toutes ces statistiques sont officielles et peuvent par conséquent ne pas tenir compte des formes dissimulées de travail.

Au-delà des statistiques mentionnées ci-dessus, on estime à 93% à l'échelle du pays, le pourcentage d'enfants en milieu rural participant aux activités liées à l'agriculture commerciale ou de subsistance (labourage, ensemencement, désherbage et récolte) et/ou de la pêche. Bien que la majorité de ces enfants soient scolarisés, ceux-ci travaillent après les classes, les weekends et pendant les vacances. Ce travail est le plus souvent réalisé avec leurs parents ou avec des membres de la famille sur leurs propres parcelles [4].

[2] Ghana Statistical Service. 2014. National Service statistique du Ghana. 2014. National Child Labour Survey.

[3] Walakira, E, et al. 2012. National Labour Force and Child Activities Survey 2011/12 Ministry of Gender, Labour and Social Development et Unicef Ouganda, 2015, The Situation Analysis of Children in Uganda 2015. https://www.unicef.org/uganda/UNICEF_SitAn_7_2015_(Full_report).pdf

[4] Walakira, E.J. and Nyanzi, D.I. (2012) Violence Against Children in Uganda. A Decade of Research and Practice, 2002–2012. Kampala: MGLSD and UNICEF. P. 67

Le travail des enfants se manifeste de manière générale sous plusieurs formes et dans différents secteurs, tels que l'agriculture commerciale, notamment dans la culture du thé, du café, de l'huile de palme, du cacao, du sucre, des pommes de terre, du tabac, et des noix de macadamia et dans le secteur de la pêche. Les secteurs mentionnés ci-dessus ne sont en aucun cas les seuls exploitant les enfants. Ainsi, au Zimbabwe et au Mali le travail des enfants est considérable dans l'élevage du bétail, ainsi que dans les mines d'or maliennes. Le travail des enfants est également visible dans le secteur des services, y compris dans le secteur de l'hôtellerie, dans les bars, les commerces de boissons, et les discothèques où de jeunes filles travaillent comme danseuses. De même le secteur de la construction emploie des enfants, tout comme celui de l'extraction de pierres et de sable qui fournit les matériaux de construction. Le travail des enfants est également présent dans le secteur des services domestiques. Des enfants sont, par ailleurs également réduits en esclavage aux fins sexuelles et commerciales.

La pauvreté est souvent citée comme l'un des principaux moteurs du travail des enfants en Afrique et dans d'autres parties du monde.[5] Cette notion est pourtant contredite par l'action menée par les partenaires de la coalition Stop Child Labour (SCL), tels que MV Foundation en Inde. D'autres facteurs contribuant fortement au travail des enfants ont en effet été identifiés. Ceux-ci incluent l'accès limité à une éducation de qualité ; l'absence de travail décent pour les adultes ; l'existence de valeurs et de pratiques culturelles néfastes, telles que les mariages précoces. Par ailleurs, la mise en œuvre ou l'application limitée du droit et des politiques en matière de travail des enfants ne fait que perpétuer la situation.[6]

1.2 STOP CHILD LABOUR ET LES ZONES LIBRES DE TOUT TRAVAIL D'ENFANT

'Stop Child Labour (SCL) – School is the best place to work' est une coalition internationale fondée en 2003. La coalition est composée d'organisations et de syndicats des Pays-Bas : General Teachers Union (AOb), Hivos, Kerk in Actie en coopération avec ICCO, India Committee of the Netherlands (ICN), Stichting Kinderpostzegels Nederland et Mondiaal FNV (Confederation of Dutch Trade Unions). Coordonné par Hivos, Stop Child Labour œuvre avec des organisations d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine sur le principe qu'aucun enfant ne doit travailler ; et que chaque enfant doit être à l'école. SCL vise à éliminer toutes les formes de travail des enfants et à garantir une éducation de qualité et à plein temps à tous les enfants jusqu'à l'âge de 15 ans. La coalition appelle les consommateurs, entreprises, gouvernements et organisations internationales à prendre des mesures afin de mettre en place des chaînes de production libres de tout travail d'enfant.

SCL croit fermement en une approche holistique en matière de prévention et de lutte contre le travail des enfants. L'expérience de zones multiples a montré qu'il était possible d'éliminer le travail des enfants dans toutes ses formes en adoptant une approche géographique axée sur les droits de tous les enfants dans une zone géographique particulière.[7] L'approche visant à réduire, et à terme à éliminer, le travail des enfants, à travers une programmation géographique promue par SCL, porte le nome de modèle des zones libres de tout travail d'enfant (ZLTE).

[5] Ernest Harsh. (octobre 2001). Child Labour rooted in Africa's poverty. Africa Recovery. 15(3) : 14-15

[6] Voir également : Ananda S. Millard (TL), et al. (2015). Is the End of Child Labour in Sight? A Critical Review of a Vision and Journey : Synthesis report.

[7] Ananda S. Millard (TL), et al. (2015). Is the End of Child Labour in Sight? A Critical Review of a Vision and Journey : Synthesis report.

Les entreprises peuvent - et devraient – également être partenaires dans la mise en œuvre du modèle des zones libres de tout travail d'enfant chaque fois que cela est réalisable. Ces dernières années, Stop Child Labour a engagé avec succès un dialogue avec plusieurs entreprises européennes et multinationales qui ont pris conscience de leur responsabilité à l'égard de l'identification, de la prévention et de l'élimination (des risques) du travail des enfants au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Plusieurs entreprises et initiatives liées à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ont manifesté un intérêt à travailler plus étroitement avec la coalition Stop Child Labour et ses partenaires, afin de créer des zones libres de travail d'enfant, et de promouvoir une production et des services libres de tout travail d'enfant.

1.3 INITIATIVE DE STOP CHILD LABOUR « OUT OF SCHOOL AND INTO WORK» RELATIVE AUX ENTREPRISES & AUX DROITS HUMAINS

Les entreprises sont, conformément à leur responsabilité sociale, tenues de prévenir et de lutter contre le travail des enfants dans leurs propres activités et au sein de leurs chaînes d'approvisionnement.

Il convient de souligner que les entreprises ne sont parfois pas informées de leur recours indirect ou de leur contribution au travail des enfants. Toutefois, le risque que les entreprises multinationales contribuent ou tolèrent les pratiques de travail des enfants est généralement plutôt faible en ce qui concerne leurs propres activités, mais devient plus important au niveau de leurs fournisseurs, en particulier si la chaîne d'approvisionnement s'étend, rendant ainsi son suivi plus difficile. Pourtant, il est impératif, en dépit des difficultés, que les entreprises multinationales rendent compte de leurs actions visant garantir l'absence du travail des enfants dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement. Elles doivent, à cette fin, collaborer avec les acteurs à l'échelle locale, y compris l'administration et la société civile pour s'assurer que leurs chaînes d'approvisionnement sont libres de tout travail d'enfant.

En 2013 SCL a lancé un nouveau programme « Out of work and into school » (2014- 2017) permettant aux entreprises multinationales, à travers leur conduite responsable, de jouer le rôle d'agents du changement et de partenaires dans la mise en place d'une production libre de tout travail d'enfant, et dans la mesure du possible, de participer également à la mise en œuvre des ZLTE. Dialogue constructif et collaboration concrète constituent un élément central de ce programme. Des exemples réussis de ce type d' initiatives incluent l'expérience de Stop Child Labour en Ouganda, où suite à des discussions ciblées, une entreprise internationale du secteur du café, et un organisme de certification de produits, ont commencé à travailler avec des ONG locales, dont Community Empowerment for Rural Development (CEFORD), et Uganda National Teachers Union (UNATU) dans la région de West Nile dans le but d'éliminer le travail des enfants dans une zone de production de café et de garantir la scolarisation de tous les enfants.

SCL vise actuellement à renforcer et à étendre l'application du modèle des ZLTE dans le monde. La mise en œuvre du modèle des ZLTE devrait autant que possible inclure la participation active des entreprises dans leurs rôles spécifiques (négociant, investisseur et/ou acheteur responsable(e) de produits). Les pays africains participant aux programmes de SCL incluent : le Zimbabwe, le Mali, l'Ouganda et le Ghana. Comme l'indique le tableau 3, différents secteurs ont recours au travail des enfants dans ces pays.

Facteurs conduisant au travail des enfants : le rôle des entreprises multinationales

La demande accrue de produits de qualité se traduit par une augmentation de la production et de la concurrence entre différents fournisseurs, ce qui peut avoir un impact négatif sur les petits exploitants agricoles, souvent en bas de la chaîne d'approvisionnement. Ces derniers ainsi que les pêcheurs sont ensuite contraints de répondre à la demande tout en maintenant les prix à un bas niveau.

Dans les environnements libres de tout contrôle, les enfants peuvent être utilisés comme un moyen d'augmenter la production tout en maintenant des prix à un bas niveau. L'emploi des enfants limite la capacité des enfants à fréquenter l'école. Même les enfants scolarisés peuvent être attirés par le gain (financier) immédiat qu'ils peuvent réaliser en rejoignant la main d'œuvre d'une chaîne d'approvisionnement. Cette situation est exacerbée par la qualité souvent médiocre des installations scolaires et des services éducatifs. Dans ces conditions, la valeur de l'école n'est pas évidente pour les parents et la possibilité de travailler n'en sera que plus attrayante.

Le scénario mentionné ci-dessus a été observé dans la West Nile Region dans le secteur du café et au Ghana dans les zones de production d'huile de palme et de cacao. Les autorités respectives de ces zones disposent de systèmes peu efficaces de suivi et de lutte contre le travail des enfants. Cette situation s'est traduite par une augmentation du recours au travail des enfants, des taux de scolarisation faibles et des taux élevé d'abandon scolaire.

Améliorer la situation financière des ménages – exemples concrets

Ouganda : les agriculteurs participent souvent aux associations bénévoles d'épargne et de crédit qui les aident à épargner, à acquérir des compétences de base en comptabilité et à apprendre les fondamentaux de la planification financière et de l'investissement.

Ghana : Les pêcheurs et les femmes travaillant dans la transformation et la vente du poisson à Torkor, dans la région de la Volta, sont membres de coopératives et d'associations fonctionnelles. Ceux-ci sont formés par les coopératives pour améliorer leurs méthodes de pêche et de pisciculture afin d'augmenter leur productivité, et ainsi de réduire leur dépendance vis-à-vis de la contribution des enfants.

Pays où des ZLTE sont mises en œuvre et secteurs où le travail des enfants est le plus répandu

PAYS	SECTEUR
Zimbabwe	Thé
Ouganda	Café
Mali	Petite exploitation agricole et or
Ghana	Pêche, cacao et huile de palme

1.4 MOBILISER LES ENTREPRISES MULTINATIONALES DANS LES ZLTE EN AFRIQUE

En Afrique, de nombreuses entreprises multinationales interviennent dans plusieurs secteurs, dont le café (en Ouganda) ; le cacao, l'huile de palme et la pêche (au Ghana) ; le thé (au Zimbabwe) ; l'or, les graines de sésame et les noix de karité (au Mali) et/ou d'autres industries (voir tableau 3). Bien que leurs propres activités ne soient pas associées de manière significative ou directe aux pratiques relevant du travail des enfants, ce type de travail peut être présent dans leurs chaînes d'approvisionnement respectives, en particulier dans les pratiques des sous-traitants, fournisseurs, entreprises partenaires et agents commerciaux locaux, ménages partenaires ou au sein des communautés locales participant à la commercialisation ou résidant à proximité des installations de transformation. Les entreprises multinationales et leurs partenaires au sein de leurs chaînes d'approvisionnement peuvent par conséquent jouer un rôle en faveur du changement de la perception du travail des enfants au sein de la communauté, notamment à travers la sensibilisation, la participation aux initiatives de la communauté de lutte contre le travail des enfants, l'amélioration des revenus des ménages et l'appui à l'accès à l'éducation (de qualité).

Dans le cadre de leurs efforts visant à changer la façon dont les communautés considèrent et abordent le travail des enfants, les organisations locales intervenant dans le domaine des ZLTE peuvent collaborer avec les entreprises multinationales disposées à participer à ces initiatives. Elles peuvent, le cas échéant, inviter les entreprises multinationales à jouer un rôle actif dans la transformation durable des vies des citoyens associés à leurs chaînes d'approvisionnement. Les organisations locales peuvent, pour commencer, engager un dialogue ouvert entre un large éventail d'acteurs, dont les communautés, les syndicats, l'administration locale, les agences de certification et les représentants des entreprises multinationales. Ce dialogue constitue une étape majeure de l'élimination du travail des enfants au sein de la main d'œuvre, de la sensibilisation sur l'importance de la scolarisation et de la promotion d'une compréhension commune des facteurs locaux causant ou au contraire pouvant lutter contre le travail des enfants. Un tel dialogue et l'illustration d'exemples pratiques de zones libres de tout travail d'enfant peuvent encourager les entreprises multinationales à soutenir le point de vue qu'aucun enfant ne doit travailler et que chaque enfant doit être à l'école.

La mobilisation des entreprises multinationales vise également à faire en sorte que les entreprises et leurs partenaires travaillent directement, et/ou à travers des organisations locales, avec les ménages dont les enfants travaillent ou ont travaillé. Par ailleurs, les entreprises multinationales peuvent directement contribuer au travail décent (par exemple en augmentant les salaires, en améliorant les conditions de travail et en menant un dialogue social avec les syndicats) et aider à développer ou à promouvoir des dispositifs d'épargne et/ou des compétences complémentaires ou alternatives permettant d'augmenter les revenus des ménages. En Ouganda, par exemple, lorsqu'un cas de travail des enfants est détecté au sein d'un ménage résidant dans une ZLTE, l'entreprise multinationale œuvre avec le ménage en question à l'identification d'options mutuellement acceptables en mesure d'augmenter les revenus du ménage. Les éléments présentés ci-dessus soulignent l'intérêt de collaborer avec les entreprises multinationales à l'échelle des ZLTE.

Zones libres de tout travail d'enfant (ZLTE)

Une zone libre de tout travail d'enfant est une zone définie, telle qu'un village ou une plantation, où tous les membres de la communauté sont convaincus « que la place de chaque enfant est à l'école et qu'aucun enfant ne doit travailler! » Dans ces zones, enseignants, autorités locales, chefs de village, employeurs, parents et enfants œuvrent ensemble afin de soustraire les enfants au travail pour les scolariser. Le travail des enfants n'y est plus toléré en vertu du droit de chaque enfant à une éducation de qualité et à temps plein.

Toutes les formes de travail des enfants
Il n'existe, dans une zone libre de tout travail d'enfant, aucune distinction entre les différentes formes de travail des enfants ; chaque enfant a le droit à l'éducation. L'accent est mis, non pas sur le travail des enfants dans des secteurs spécifiques ou sur les « pires formes de travail des enfants » mais sur l'ensemble des enfants qui travaillent au lieu de suivre leur scolarité.

Le pouvoir de la communauté
Il est possible de scolariser l'ensemble des enfants si chacun, au sein de la communauté, assume son propre rôle. Les activités visant à garantir les droits de chaque enfant sont le fruit de l'initiative des groupes communautaires existants en coopération avec les autorités locales. Les adultes apprennent à subvenir à leurs besoins sans le revenu généré par leurs enfants, en participant par exemple aux groupes d'épargne et de crédit et en menant des activités génératrices de revenus supplémentaires ou complémentaires. La pauvreté n'est pas considérée comme une justification du travail des enfants.

Accent particulier sur les anciens enfants travailleurs
Les programmes de transition scolaire – au sein ou à l'extérieur de l'école - sont organisés afin de préparer les anciens enfants travailleurs au système éducatif ordinaire. Une attention particulière est prêtée aux enfants qui intègrent le système éducatif ordinaire afin de veiller à ce qu'ils terminent leur scolarité.

Éducation primaire et secondaire de qualité et travail décent
Conformément à la responsabilité des gouvernements à garantir une éducation de qualité, les partenaires de Stop Child Labour appellent les gouvernements à honorer leur « devoir 'de protection ».
Les parents sont parallèlement encouragés à faire valoir leurs droits pour que leurs enfants puissent bénéficier d'une éducation formelle jusqu'à l'âge de 15 ans, au moins.

La communauté aide également les enfants plus âgés (15-18 ans) à achever le cycle secondaire ou une formation professionnelle afin de trouver un travail décent. Cela permet aux familles de briser le cercle vicieux de la pauvreté et aide les communautés, et par voie de conséquence, les pays à améliorer leur situation socio-économique de manière durable.

02 PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS HUMAINS

La présente section présente les principes directeurs relatifs aux droits humains pertinents vis-à-vis de la collaboration avec les entreprises responsables.

2.1 PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AUX DROITS HUMAINS

Plusieurs traités, accords ou principes directeurs internationaux et régionaux ont été élaborés afin de guider et ou réglementer le traitement des enfants de manière générale et en particulier le recours au travail des enfants.

Les traités des Nations Unies sont généralement contraignants pour les gouvernements (ce n'est pas le cas pour les entreprises), tandis que d'autres accords et principes directeurs importants visent en grande partie à définir les responsabilités des entreprises. Ceux-ci ne sont toutefois généralement pas contraignants du point de vue juridique. Les normes figurant dans ces accords, telles que le refus du travail des enfants, sont issues des droits humains existants (dont les droits du travail) et d'autres traités auxquels les États membres des Nations Unies sont liés (comme les conventions de l'OIT).

Tous ces documents exigent et/ou contribuent à guider la collaboration entre le gouvernement ou la société civile et les entreprises multinationales ou leurs partenaires au sein de la chaîne d'approvisionnement. Les accords et principes directeurs ont été négociés aux niveaux international, continental ou régional, et sont des instruments normatifs largement soutenus par les États membres qui devraient encourager, et si possible, veiller à ce que les entreprises sous leur juridiction y adhèrent. Les entreprises sont par conséquent tenues d'appliquer ces accords pertinents dans tous les pays où elles interviennent. Les entreprises multinationales sont également chargées de veiller à l'application de ces règlements par leurs partenaires au sein de leurs chaînes d'approvisionnement également. Le résumé de chaque instrument ou principe directeur, présenté ci-dessous, précise notamment le rapport entre chaque document et l'expérience en Ouganda et au Ghana.

2.1.1 Principes directeurs internationaux

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme obligent les entreprises à veiller à ce que leurs activités opérationnelles respectent les droits humains dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains partout où elles interviennent et quel(le) que soit leur taille ou leur secteur. Cette responsabilité signifie que les entreprises doivent avoir connaissance des effets réels et potentiels, prévenir et atténuer les violations, et répondre aux impacts néfastes auxquels elles sont associées. Les entreprises doivent, en d'autres termes, connaître - et montrer - qu'elles respectent les droits humains dans toutes leurs activités.

Les Principes directeurs des Nations Unies définissent le rôle des États comme le devoir de protection (premier pilier) de chacun, dans leur territoire et/ou dans les zones relevant de leur compétence, contre les atteintes aux droits humains commises par les entreprises. Ce devoir oblige les États à disposer de lois et réglementations efficaces afin de prévenir et de lutter contre les violations des droits humains liées aux entreprises et de garantir l'accès à un recours efficace aux personnes dont les droits ont été bafoués.

Un élément essentiel de la responsabilité des entreprises à respecter les droits humains (second pilier) a trait au processus de diligence raisonnable. Celui-ci se réfère à la nécessité d'identifier et de lutter contre les impacts en matière de droits humains de l'ensemble des activités et produits d'une entreprise et de ses réseaux de fournisseurs et de partenaires commerciaux. La diligence raisonnable en matière de droits humains devrait inclure des examens des procédures et systèmes internes, ainsi que la concertation avec des groupes potentiellement affectés par ses activités. Elle implique également de communiquer sur ses politiques, pratiques et résultats.

Les Principes directeurs des Nations Unies reconnaissent également le droit fondamental des individus et des communautés à avoir accès à un recours efficace (troisième pilier) en cas d'atteinte à leurs droits par les activités des entreprises. En cas de violations des droits humains par les entreprises, les États doivent veiller à ce que les personnes affectées puissent avoir accès à un recours efficace par voie du système judiciaire ou d'un autre processus non-judiciaire. Pour leur part, les entreprises sont tenues d'établir ou de participer aux mécanismes effectifs de plainte pour toute personne ou communauté subissant un préjudice dû à leurs activités.[8]

Ces Principes directeurs s'appliquent à tous les États et à toutes les entreprises, nationales et transnationales, indépendamment de leur taille, secteur, emplacement, structure de propriété ou administrative.

D'après les Principes directeurs des Nations Unies, les entreprises privées peuvent, en fonction de leur taille et de la nature de leur activité, causer, contribuer ou être associées au travail des enfants des façons suivantes :

1. ***Directement*** par exemple, en recrutant des enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit (= causer) ;
2. ***Indirectement*** à travers une relation commerciale avec un fournisseur ou un client ou à travers les actions de ses associés. Par exemple, lorsque des entreprises donneuses d'ordre imposent des délais irréalistes ou des prix inappropriés pour des biens ou des services, leurs actions peuvent se traduire par l'engagement de sous-traitants ayant recours au travail des enfants (= contribuer) ;
3. ***En lien*** avec ses activités, produits ou services à travers ses relations d'affaires avec d'autres entités. Par exemple, lorsqu'une entreprise achète des matières premières produites en recourant au travail des enfants.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a mis au point des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales [9], qui établissent des principes et normes dans des domaines tels que les droits humains, l'emploi, les relations industrielles, la divulgation d'informations, l'environnement et la fiscalité notamment. Dans les pays dont le droit national est contraire aux principes directeurs, les entreprises devraient chercher les moyens d'appliquer ces derniers le plus possible tout, en respectant la législation nationale. Ces Principes s'appliquent à l'ensemble des États membres de l'OCDE [10], ainsi qu'à plusieurs autres États[11].

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative des Nations Unies établissant dix principes visant à encourager les entreprises dans le monde à adopter des politiques durables et socialement responsables et à rendre compte de leur mise en œuvre. Le principe 5 appelle spécifiquement les entreprises à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants en :

a) commençant la lutte contre le travail des enfants par la sensibilisation et la promotion de la compréhension des causes et des conséquences du travail des enfants ;
b) identifiant les difficultés et en déterminant si le travail des enfants est un problème au sein de l'entreprise y compris au sein de sa chaîne d'approvisionnement ; et
c) retirant les enfants des lieux de travail et en leur offrant des alternatives viables. Ces mesures incluent souvent la scolarisation de l'enfant et la proposition de sources alternatives de revenus aux parents ou aux membres de la famille en âge de travailler.

La Convention n° 138 de l'Organisation internationale du travail sur l'âge minimum d'accès à l'emploi de 1973, la Recommandation n°146 ; et la Convention n°182 sur l'Élimination des pires formes de travail des enfants de 1999. À l' exception du Liberia et de la Somalie, tous les pays africains ont ratifié la Convention n° 138 de l'OIT (Age minimum)[12] De même, tous les pays du continent ont ratifié la Convention n°182 (Pires formes de travail des enfants), à part l'Érythrée[13]. Ces deux Conventions visent à protéger les enfants contre le travail des enfants de moins de 15 ans et à leur garantir le droit à l'éducation (Convention n°138 de l'OIT) et à veiller à ce qu'aucun enfant de moins de 18 ans ne soit soumis à des formes de travail dangereux (Convention n°182 de l'OIT). Ces Conventions sont contraignantes pour tous les États qui les ont ratifiées. L'OIT demande également aux rares États non-signataires d'appliquer ces normes de travail fondamentales.

La **Convention relative aux droits de l'enfant** a été ratifiée par presque tous les États de la planète. La convention oblige les États et les entreprises à « reconnaître le droit de l'enfant à être protégé de l'exploitation économique et de tout travail susceptible d'être dangereux ou de compromettre son éducation, ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social » (Article 32.1). Les États qui ont signé et ratifié la Convention relative aux droits de l'enfant sont tenus d'intégrer l'article 32.1 et tous les autres dans leur législation nationale. La majorité des pays africains a, à ce jour, promulgué des lois nationales visant à mettre en œuvre les dispositions de la convention.

[8] HCR. (2011). Introduction aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

[9] http://www.oecd.org/daf/inv/mne/ResourceDocumentWeb.pdf

[10] Les États membres de l'OCDE incluent l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, l'Irlande, Israël, l'Italie, le Japon, la Lettonie, le Luxembourg, le Mexique, la Nouvelle Zélande, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République de Corée, la République slovaque, la Slovénie, l'Espagne, la Suède, la Suisse, la Turquie, le Royaume-Uni, les États-Unis.

[11] l'Argentine, le Brésil, la Colombie, le Costa Rica, l'Égypte, le Kazakhstan, la Lituanie, le Maroc, L Pérou, la Roumanie, et la Tunisie.

[12] Convention n°138 de l'OIT (Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi) 1973 adoptée par la 58e session de la Conférence internationale du travail(26 juin 1973) et entrée en vigueur le 19 juin 1976.

[13] Convention n°182 de l'OIT (Convention concernant les pires formes de travail des enfants) 1999

Quoique non-contraignants, les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant[14] établissent un cadre global pour comprendre et lutter contre l'impact des entreprises sur les droits et le bien-être des enfants. Ces principes constituent une source d'inspiration et un guide pour toutes les entreprises dans leurs interactions avec les enfants, et exhortent hles entreprises à adopter une conduite responsable protégeant le bien-être des enfants. Ces principes sont au nombre de dix. Trois d'entre eux se rapportent spécifiquement au travail des enfants :

- Principe un : « Toute entreprise doit assumer sa responsabilité de respect des droits de l'enfant et s'engager à défendre les droits humains de l'enfant » ;
- Principe deux : « Toute entreprise doit contribuer à l'élimination du travail des enfants, dans l'ensemble des activités de l'entreprise et de ses relations commerciales » ;
- Principe dix : « Toute entreprise doit renforcer les efforts de la communauté et du gouvernement pour protéger et faire appliquer les droits de l'enfant ».

Les éléments mentionnés ci-dessus ont trait aux activités à travers le monde. La section suivante se concentre quant à elle plus particulièrement sur l'Afrique et les initiatives relatives au continent.

2.1.2 Principes directeurs africains

L'union africaine a mis en place la **Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant**, qui engage ses États membres à protéger les enfants contre le travail des enfants. Les Articles 11 et 15 de la charte sont très pertinents à l'égard de la lutte contre le travail des enfants. L'Article 11 oblige les acteurs étatiques (gouvernements) à dispenser une éducation de base gratuite et obligatoire. L'Article 15 est plus explicite vis-à-vis du travail des enfants et interdit toutes les formes d'exploitation économique de l'enfant ou tout travail dangereux et compromettant le développement physique, mental, spirituel, moral et social de l'enfant. Quarante-et-un pays ont signé et ratifié la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant, neuf[15] l'ont signée sans la ratifier et seulement quatre ne[16] l'ont ni signée ni ratifiée.

La Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), deux organes régionaux, ont élaboré des principes directeurs / instruments explicites visant à combattre le travail des enfants dans les États membres. Le Plan régional d'action de la CEDEAO et le Code de conduite de la SADC relatif au travail des enfants[17] appellent respectivement les États membres des deux blocs régionaux à renforcer l'approche régionale de lutte contre le travail des enfants.

Au cours du recueil de données dans le cadre de l'élaboration du présent document, nous avons également constaté que le Zimbabwe, le Ghana, le Mali et l'Ouganda avaient tous promulgué des lois visant à lutter contre la traite des enfants qui ont également pour objectif de prévenir l'intégration des enfants à la main d'œuvre ou de les y soustraire. Ceci ne signifie toutefois pas que les mécanismes d'application des lois font l'objet d'un suivi et/ou sont mis en œuvre de manière efficace.

[14] https://www.unicef.org/indonesia/CHILD_RIGHTS_AND_BUSINESS_PRINCIPLES.pdf

[15] La République centrafricaine, Djibouti, la Guinée Bissau, Le Liberia, la République démocratique arabe sahraouie, la Somalie, le Swaziland et la Zambie

[16] la République démocratique du Congo, le Sud Soudan, et Sao Tomé-et-Principe

[17] http://www.sadc.int/files/9713/5293/3508/Code_of_Conduct_Child_Labour.pdf

03 METTRE EN LES PRINCIPES DIRECTEURS

La présente section met l'accent sur la conduite que doivent adopter les entreprises afin de répondre aux exigences des principes directeurs présentés ci-dessus.

3.1 RÉGLEMENTATION

Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains et de faire preuve de « diligence raisonnable » pour identifier, prévenir et atténuer l'impact des violations des droits humains. Ces responsabilités sont présentées de manière explicite dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, dans l'outil d'orientation du BIT et de l'OIE à l'intention des entreprises (« Comment faire des affaires en respectant le droit des enfants à ne pas être astreint au travail des enfants ») et bien évidemment dans le droit national.

Le respect des exigences établies dans ces documents contraint les entreprises à :
- élaborer une politique pertinente ;
- faire preuve de diligence raisonnable à l'égard des droits de l'enfant (et d'autres droits humains) ;
- tenir compte, prévenir, et atténuer l'impact néfaste que peuvent avoir leurs activités sur les droits humains, y compris sur les enfants ;
- Prévoir des mesures correctives, y compris des mécanismes de réparation des préjudices[18] ;
- Promouvoir activement les droits humains y compris les droits des enfants.[19]

3.1.1 Développer et mettre en œuvre un engagement politique

Le développement et la mise en œuvre d'un engagement politique devrait inclure les éléments suivants :
- être fondé sur les accords internationaux ;
- être approuvé et soutenue par la direction de l'entreprise ;
- définir les rôles et les responsabilités du personnel, des partenaires des entreprises et de tiers directement associés aux activités, aux produits ou aux services fournis ;
- inclure des mécanismes veillant à informer toutes les parties concernées au sujet de la politique et garantissant son intégration aux procédures opérationnelles / politiques de l'entreprise.

[18] IOE-ILO Guidance Tool, Supra
[19] Id

3.1.2 Appliquer des processus de diligence raisonnable

Diligence raisonnable
D'après l'UNICEF, « la diligence raisonnable » peut être décrite comme un processus continu dans le cadre duquel les entreprises sont tenues d'identifier et d'évaluer les incidences réelles et potentielles en matière de droit des enfants ; d'intégrer et de prendre des mesures sur la base des éléments correspondants ; d'assurer le suivi de la pertinence et de l'efficacité de leurs réponses ; et de communiquer de façon transparente la façon dont les incidences ont été prises en compte.

Source : Commission internationale de juristes, (CIJ) UNICEF, (2015), Obligations and actions on children's rights and business : A practical guide for States on how to implement the UN CRC Committee General Comment no. 16

Influence

L'outil d'orientation du BIT et de l'OIE définit « l'influence » comme la capacité d'une entreprise à apporter des changements aux pratiques illicites d'un tiers qui entraîne ou contribue à une violation des droits des enfants.

L'influence peut être exercée de plusieurs façons – au cours du processus d'attribution de contrats ou de passation de marchés, en décourageant le recours au travail des enfants et en veillant au respect des politiques de l'entreprise, à travers l'action collective avec d'autres entreprises du même secteur et ou de secteurs connexes, les relations bilatérales avec d'autres entreprises, les gouvernements, les agences internationales ou les organisations communautaires, et en facilitant la coordination entre ces entités.

L'influence peut également être exercée à travers des actions volontaristes, telles que les initiatives de renforcement des capacités à l'intention des communautés et autres parties prenantes, ainsi qu'à travers la promotion de pratiques réduisant l'incidence du travail des enfants, par exemple, en accordant aux fournisseurs un prix d'achat leur permettant de ne pas avoir recours au travail des enfants et en offrant aux adultes des emplois leur garantissant des salaires et des conditions de travail décents.

Source : Outil d'orientation du BIT et de l'OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises : Comment faire des affaires en respectant le droit des enfants à ne pas être astreints au travail des enfants (2015).

3.1.3 Tenir compte, prévenir, et atténuer les effets néfastes que peuvent avoir les activités des entreprises sur les enfants

Les « effets sur les droits de l'enfant » mentionnés par l'Outil d'orientation du BIT et de l'OIE (« Comment faire des affaires en respectant le droit des enfants à ne pas être astreint au travail des enfants ») se réfèrent aux atteintes réelles ou potentielles du droit de l'enfant à ne pas être astreint au travail des enfants. La sévérité de l'impact doit être évaluée par rapport aux facteurs d'échelle[20], à son ampleur[21] et son caractère irrémédiable.[22] Les entreprises privées sont tenues de mettre fin à toute activité entraînant ou contribuant aux effets négatifs sur les droits de l'enfant. De même, les entreprises privées sont tenues de réparer tout préjudice qu'elles ont causé ou auquel elles ont contribué.

[20] Gravité de l'impact sur les personnes affectées
[21] Nombre de personnes/enfants affectés
[22] degré de difficulté de la réparation des dommages causés

3.2 PRÉVOIR DES MESURES CORRECTIVES, Y COMPRIS DES MÉCANISMES DE RÉPARATION DES PRÉJUDICES

Lorsque les entreprises font preuve de diligence raisonnable et identifient des cas de travail des enfants, auxquels elles sont directement (en étant la cause) ou indirectement (en y contribuant) associées, elles sont tenues de prendre des mesures, notamment pour réinsérer l'enfant et faciliter son accès à l'éducation, si nécessaire, par le biais des écoles passerelles. Le recrutement d'enfants travailleurs doit quant à lui cesser immédiatement et les entreprises doivent s'assurer que les enfants soustraits au travail reprennent leurs études ou sont réinsérés. De manière plus générale, l'entreprise doit appliquer le droit national et les principes internationaux et établir des procédures appropriées notamment des mesures de vérification de l'âge des travailleurs afin de prévenir le travail des enfants.

Lorsqu'une entreprise est associée au travail des enfants, elle devrait user de son influence pour s'efforcer d'inciter les acteurs recourant au travail des enfants ou y contribuant à prévenir et à atténuer ce type de travail.

Il incombe au gouvernement de garantir la scolarisation. Aussi, il convient de chercher à collaborer avec le gouvernement pour l'encourager à assumer cette responsabilité. Toutefois, l'entreprise recourant au travail des enfants ou y contribuant ne saurait s'en servir d'excuse pour ne pas assumer ses propres responsabilités.

3.3 PROMOUVOIR ACTIVEMENT LES DROITS DES ENFANTS

Bien que les entreprises ne soient pas tenues d'intervenir en faveur des droits des enfants à l'extérieur de leurs chaînes d'approvisionnement, elles y sont évidemment encouragées. De même, elles sont incitées à jouer un rôle dépassant leurs obligations légales dans le domaine du travail des enfants. Une manière dont le secteur privé peut intervenir activement en faveur des droits de l'enfant tout en réduisant les risques d'incidence du travail des enfants au sein des chaînes d'approvisionnement consiste à soutenir et à participer aux activités visant à créer une ZLTE dans une zone où il réalise une partie de sa production ou de son approvisionnement. Les entreprises peuvent à cet égard procéder de plusieurs façons, dont certaines sont présentées ci-dessous. Il est important de souligner que ces processus ne s'excluent pas mutuellement[23] :

1) Les entreprises intervenant à l'échelle locale, y compris pour le compte d'une grande entreprise africaine ou multinationale ou en tant que fournisseur de ce type d'entreprises, peuvent :

a) identifier les groupes communautaires, les ONG et/ou les syndicats avec qui elles peuvent travailler ;
b) établir une bonne relation et commencer à collaborer avec la communauté en faveur de la réalisation des droits des enfants ;
c) identifier les activités déjà menées afin de retirer les enfants des lieux de travail pour les scolariser, soutenir les activités existantes et/ou les compléter en participant à d'autres activités identifiées en collaboration avec la communauté ;
d) instaurer la confiance et développer la coopération afin de permettre aux organisations locales de contribuer au processus de diligence raisonnable des entreprises procédant de manière générale à un examen des possibles violations des droits du travail ;
e) conclure un accord avec les organisations locales visant à garantir la coordination du suivi et des mesures correctives relatives aux cas de travail des enfants ;
f) œuvrer avec les organisation(s) identifiées à la mise en place d'une ZLTE (le rôle de chef de file étant assumé par les organisations communautaires locales) ;
g) planifier et mener une enquête auprès de tous les enfants concernés au sein de la communauté ou pouvant l'être par les activités des entreprises avec la participation d'une/des organisation(s) locale(s) ;
h) établir un dialogue avec les acteurs locaux pertinents sur les conclusions de l'enquête et planifier des mesures conjointes.

Par ailleurs, les entreprises peuvent :

2) prendre position au sein de la communauté :

a) adopter une position intransigeante vis-à-vis de l'élimination du travail des enfants et du droit à l'éducation ;
b) contribuer à faire émerger/promouvoir un consensus quant à la nécessité de scolariser chaque enfant et la condamnation du travail des enfants.

3) Éduquer/informer :

a) mettre en lumière les difficultés auxquelles sont confrontés les enfants non scolarisés au sein de la communauté, auprès des autorités locales ou nationales et/ou d'autres entreprises par exemple ;
b) mener des actions de sensibilisation sur les enfants affectés par les pratiques existantes ou par les omissions des entreprises du secteur (secteurs individuels et/ou fournisseurs ou associations professionnelles).

4) Soutenir le processus éducatif aux côtés de la communauté locale :

a) appuyer le renforcement du système scolaire local (formel) ;
b) soutenir/réaliser des campagnes d'inscription scolaire à l'intention des jeunes enfants ;
c) appuyer l'amélioration des infrastructures scolaires et/ou de l'éducation de qualité ;
d) soutenir l'affectation d'un nombre suffisant d'enseignants et/ou l'amélioration des conditions de travail des enseignants ;
e) orienter les enfants dépassant l'âge habituel d'entrée à l'école (généralement de 9 à 15 ans) vers des initiatives destinées à renforcer leur motivation et/ou vers une forme d'éducation accélérée de transition pour leur permettre d'intégrer une classe de leur âge dans un établissement scolaire à plein temps.

[23] Voir le Plan d'action de SCL en faveur de la lutte des entreprises contre le travail des enfants, 2012

04 COLLABORER AVEC LES ENTREPRISES INTERNATIONALES ET LES PARTIES PRENANTES DU SECTEUR PRIVE DANS LE DOMAINE DES ZLTE

La présente section met l'accent sur les opportunités de collaboration avec les entreprises privées, dont les entreprises multinationales, dans le cadre d'initiatives visant à réduire le travail des enfants, et de manière spécifique, à mettre en œuvre les ZLTE.

4.1 COLLABORATION AVEC LES ONG, SYNDICATS ET AGENCES (DE DÉVELOPPEMENT) (INTER) NATIONAUX

La pression internationale peut contribuer de manière significative à l'application des normes internationales relatives au travail des enfants par les entreprises. Cette pression provient souvent des ONG et des syndicats intervenant dans le domaine de la promotion des droits humains au sein des chaînes internationales d'approvisionnement. La recherche, la communication, les campagnes et la collaboration avec les entreprises font partie des instruments à leur disposition.

Bien que les agences internationales promouvant ou soutenant l'application des normes internationales puissent sembler distantes, les organisations communautaires et ONG locales ont la possibilité de travailler avec ces agences en collaborant avec des ONG et des syndicats internationaux aux vues similaires ou avec les bureaux des agences internationales sur le terrain.

Outre le fait d'appuyer l'application des normes, ces collaborations présentent d'autres avantages, tels que l'élargissement d'initiatives réussies en matière de ZLTE et l'influence de réformes politiques plus vastes favorables aux initiatives des ZLTE.

Les organisations communautaires, ONG, et syndicats appliquant l'approche des ZLTE, et souhaitant collaborer avec les entreprises multinationales et d'autres acteurs du secteur privé peuvent être associés aux activités des entreprises privées. Les stratégies présentées ci-dessous sont utiles à cet égard :

- Coopération avec des ONG et syndicats aux vues similaires dans les pays où l'entreprise multinationale est établie / commercialise ses produits ;
- Collaboration avec des agences internationales de développement et de défense des droits humains ;
- Recours aux cadres juridiques applicables aux entreprises étrangères dans leurs pays d'origine ;
- Signalement/mise en lumière de l'impact de l'entreprise sur le travail des enfants et les droits de l'enfant.

Les collaborations particulières peuvent inclure :

a) *Collaboration avec des agences aux vues similaires* telles que des ONG internationales ou des coalitions d'ONG et de syndicats, tels que SCL afin d'influencer les politiques des entreprises multinationales et des gouvernements étrangers. La Coalition SCL constitue à cet égard une ressource pertinente pour les lecteurs du présent document.[24]

b) *Collaboration avec les agences intergouvernementales,* telles que l'UNICEF, l'OIT (Organisation internationale du travail) et la Plateforme sur le travail des enfants dirigée par l'OIT, l'OIE (Organisation internationale des employeurs), la CSI (Confédération syndicale internationale), les organes conventionnels des Nations Unies[25] comme le Comité des droits de l'enfant (CRC) et l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) peut contribuer à renforcer les initiatives de ZLTE sur le terrain et à mobiliser des soutiens au sein des forums nationaux et internationaux dans le but de promouvoir la mise en œuvre de mesures efficaces de lutte contre le travail des enfants. Ce type de collaborations peut aider de telles agences à mettre en œuvre leurs propres programmes et faciliter les synergies en faveur de la réalisation d'objectifs communs dans le domaine des droits de l'enfant, et de l'emploi des jeunes.

Ces agences ont par ailleurs généré, au fil du temps, un ensemble considérable de documentations et de compétences destinées à guider les interventions sur le terrain. En outre, ces agences disposent souvent de mécanismes de signalement et de plainte aux fins de réparation des violations des droits de l'enfant commises à l'échelle nationale.[26]

Cela inclut par exemple : A) la procédure de plaintes établie dans le cadre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, appelée Points de contact nationaux. [27] Ces mécanismes de plainte peuvent être activés lorsque les mesures correctives nationales ont toutes été réalisées ou ne produisent pas de résultats suffisants. B) Les procédures de rapports parallèles à l'intention du Comité des droits de l'enfant. Celles-ci peuvent servir à mettre l'accent sur les violations des droits de l'enfant. [28]

c) La collaboration avec des agences, de préférence multipartites, telles que Fair Wear Foundation, Fair Trade, Fair Labor Association et UTZ Certified chargées de la vérification et la certification de la production. Le label social et les programmes internationaux de vérification ou de certification peuvent jouer un rôle pertinent vis-à-vis de l'application progressive des normes fondamentales du travail et de la réalisation de conditions de travail décentes. UTZ, par exemple, poursuit des objectifs clairs et appropriés vis-à-vis de la réduction/l'élimination du travail des enfants dans le secteur agricole.[29] Toutefois il est important, pour s'attaquer efficacement au travail des enfants de ne pas uniquement se concentrer sur un secteur ou une chaîne d'approvisionnement spécifique, comme cela est le cas de la majorité des normes de label et de certification, mais d'adopter une approche communautaire plus vaste. Aussi, il est recommandé d'associer les approches et de renforcer la synergie et la complémentarité des approches communautaires et sectorielles.

[24] Voir : https://www.ser.nl/~/media/files/internet/talen/engels/2016/agreement-sustainable-garment-textile.ashx
Voir également : http://www.fairlabor.org/sites/ default/files/cotton_project_flyer_eng.pdf

[25] Voir : http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/ Pages/TreatyBodies.aspx

[26] OECD Multinational Enterprises Complaint Procedures, Voir OECD Watch, (2006), Guide to OECD Guidelines for Multinational Enterprises' Complaint Procedure, Lessons from past NGO complaints, http://www.oecd.org/corporate/mne/1922428.pdf.

[27] http://www.oecd.org/investment/mne/ncps.htm

[28] Le Comité des droits de l'enfant (CRC) procède à un évaluation régulière des progrès réalisés par les États membres dans la réalisation de ses objectifs à travers l'examen des rapports soumis par les agences publiques. Les organisations de la société civile ont la possibilité de participer à ce processus en élaborant des rapports parallèles à soumettre au Comité, soulignant les violations des droits de l'enfant. Le gouvernement indien participe à ce processus. Le dernier rapport étatique a été soumis en 2013. Voir http://www.refworld.org/publisher,CRC,,IND,,,0.html

[29] https://utz.org/what-weve-achieved/better-life/

Le potentiel des syndicats d'enseignants

Les syndicats d'enseignants peuvent jouer un rôle important vis-à-vis de la promotion de la fréquentation scolaire et des pratiques libres de tout travail d'enfant. L'expérience en Afrique et en Amérique latine montre que leur rôle peut être déterminant à cet égard.

Syndicats, secteur privé et travail des enfants

L'expérience de Stop Child Labour a montré que l'incidence du travail des enfants était beaucoup moins probable dans des situations où les relations entre le syndicat et l'entreprise en question sont établies et productives. Par ailleurs, dans les zones où le secteur syndical n'est pas organisé et où les syndicats essaient d'organiser les travailleurs, les actions visant à soulever les questions liées au travail des enfants se sont révélées être un point d'entrée efficace en termes de mobilisation de la main d'œuvre.

Réaliser la certification autrement : exemple de l'Ouganda

Situation préalable
La région isolée de West Nile, à l'extrême nord-ouest de l'Ouganda, accueille de nombreuses familles pauvres. Eux-mêmes illettrés, certains parents ne voient pas l'intérêt de l'éducation. Dans ces conditions, trop d'enfants ne sont pas scolarisés ou abandonnent l'école en cours d'année pour travailler dans l'exploitation agricole familiale, s'occuper de tâches ménagères, garder les enfants plus jeunes ou aller au marché.

Le café représente la principale culture dans une grande partie de West Nile. Presque toutes les familles cultivent entre 0,5 et 1 acre de café. Les revenus qu'il génère satisfont les (plus) importants besoins financiers de la famille : un nouveau toit, un panneau solaire ou même une nouvelle maison. Les agriculteurs vendent leur café à des négociants locaux ou directement à des sociétés internationales exportatrices de café qui disposent de centrales locales d'achat dans la zone.

Une ZLTE dans la chaîne de valeur du café. En 2014, l'une des sociétés exportatrices internationales de café a lancé un programme de soutien aux agriculteurs à West Nile afin d'aider les ménages à améliorer la production de café et à certifier les volumes achetés conformément à la norme internationale UTZ. Au cours de la première année, le personnel de terrain a observé qu'un nombre assez important de ménages étaient confrontés au travail des enfants, ce qui posait problème en vue de la certification UTZ. L'entreprise a alors décidé de ne pas dissimuler les cas de travail d'enfant mais de rechercher une solution.

Avec l'aide de Hivos/Stop Child Labour et le soutien de UTZ, l'entreprise œuvra avec CEFORD, une ONG régionale, et UNATU, le syndicat d'enseignants ougandais à la mise en place d'une Zone libre de tout travail d'enfant (ZLTE) dans un secteur paroissial de West Nile. Au sein de la ZLTE, CEFORD était chargé de développer les relations avec la communauté, d'établir des comités villageois afin de lutter contre le travail des enfants, ainsi que les associations villageoises d'épargne et de crédit. UNATU était, quant à lui, responsable des interventions destinées à améliorer la qualité des écoles de la zone ; tandis que la société de production de café avait la responsabilité d'identifier les cas de travail des enfants et de mener des mesures correctives avec les membres des ménages.

Raisons de la réussite de l'initiative intensité
La ZLTE de West Nile est un succès retentissant. Deux ans après le début de l'initiative, environ 500 enfants ont repris le chemin de l'école, tandis que la ZLTE fait figure de modèle vis-à-vis de l'utilisation des entreprises multinationales et des normes de certification comme points d'entrée pour lutter concrètement contre le travail des enfants au sein d'une chaîne de valeur agricole avec des partenaires locaux. Plusieurs raisons expliquent ce succès. Tout d'abord, bien que tous les partenaires d'exécution viennent de milieux différents, le message qu'ils communiquent à la communauté est identique : la place des enfants est à l'école. Cette situation a renforcé l'adhésion de la communauté. Deuxièmement, les approches, sociales, éducatives et économiques adoptées par les partenaires d'exécution se sont complétées : l'ONG a associé les leaders locaux, le syndicat d'enseignants a mobilisé les élèves, tandis que l'entreprise productrice de café a formé les ménages à accroître leurs revenus (tirés du café). Troisièmement, la collaboration avec un mécanisme de certification du secteur privé garantit la poursuite de l'appui et du suivi par le personnel de terrain une fois le financement spécifique de la ZLTE arrivé à échéance. L'entreprise bénéficie quant à elle d'une loyauté accrue de ses exploitants agricoles et du respect qu'elle a suscité au sein de la communauté.

Quelques points à prendre en considération
La ZLTE de West Nile a soulevé certains aspects qui doivent être pris en compte dans les actions menées au sein d'une chaîne de valeur agricole.

Tout d'abord, du point de vue des entreprises multinationales et des normes de certification, le fait d'intervenir dans le domaine du travail des enfants, sans dissimuler le problème, peut présenter un risque en termes de réputation. Les donateurs et partenaires devraient être conscients de cet aspect sensible et agir en conséquence, à l'échelle locale, nationale et internationale. Deuxièmement, les définitions du travail des enfants sont relativement générales. Les partenaires doivent convenir d'une interprétation locale, simple et applicable de ce qui constitue et ne constitue pas le travail des enfants. Troisièmement, la mise en place d'un système de suivi et d'évaluation infaillible destiné à suivre des centaines de milliers d'enfants n'est pas chose facile. Différentes organisations ciblent différents points d'entrée (chefs de ménage ; élèves, enseignants) et différentes zones opérationnelles. Par ailleurs, la fréquence et les différentes orthographes de certains noms peuvent être une source de difficultés.

Avenir
Les entreprises multinationales intervenant dans les chaînes de valeur agricoles achètent leurs produits auprès d'un grand nombre d'exploitants. Il est possible qu'une ZLTE limitée à un secteur paroissial ne couvre qu'un petit pourcentage des zones opérationnelles de ces entreprises. Au cours des prochaines années, les partenaires de West Nile testeront et compareront l'efficacité (le rapport coût-efficacité) des approches de forte, moyenne et faible intensité destinées à mettre fin au travail des enfants dans les chaînes de valeur agricoles.

Entretien avec le personnel de terrain d'une entreprise locale de production de café

4.2 RENDRE COMPTE/SOULIGNER L'IMPACT DU TRAVAIL DES ENFANTS SUR LES DROITS DE L'ENFANT

Les rapports publics mettant en lumière le travail des enfants et son impact sur les enfants, et éventuellement les autres violations du droit du travail, constituent un instrument important pour informer et mobiliser les entreprises et les exhorter à mener la lutte contre le travail des enfants. Il est possible qu'elles ignorent l'impact direct ou non intentionnel des activités de leurs fournisseurs ou qu'elles tentent de dissimuler le problème. Dans ce contexte, les actions de sensibilisation peuvent encourager une plus grande responsabilité à l'égard de la prévention du travail des enfants.

L'examen et la diffusion des rapports soulignant l'impact d'une entreprise, d'un secteur ou d'un produit sur les droits des enfants peuvent avoir un impact considérable sur la réputation d'une marque particulière ou sur un secteur, ce qui peut l'inciter à intervenir davantage dans ce domaine.

Ces rapports devraient établir les faits relatifs au travail des enfants dans un secteur et peuvent également être utilisés pour présenter des recommandations aux entreprises pour qu'elles s'attaquent au problème. Il est important de disposer de preuves suffisantes et concrètes et de donner aux entreprises la possibilité et le temps nécessaire de réagir avant la publication. Outre le fait qu'elle constitue une « bonne pratique ordinaire en matière de recherche », cette « approche inclusive »' favorisera ultérieurement le consensus et l'action collective avec des entreprises réactives. Les entreprises peuvent par ailleurs également être invitées à indiquer par écrit les mesures qu'elles prendront afin de s'attaquer au problème. Cette information peut faire partie de la publication.

En l'absence de réaction des entreprises à la présentation de preuves, suite à des demandes répétées en ce sens, la publication des conclusions- et la pression qu'elle occasionnera de la part des consommateurs, de leurs propres associations et de leurs pairs, du gouvernement, des ONG, des syndicats, pourraient être pour elles une raison importante d'adopter, même à ce stade, une démarche plus active dans la lutte contre le travail des enfants.

4.3 GUIDE PRATIQUE RELATIF AUX MODALITÉS DE COOPÉRATION AVEC LES ENTREPRISES DANS LES ZLTE[30]

La mise en œuvre d'une ZLTE est guidée par huit étapes distinctes. Les huit étapes sont les suivantes :

1) Réaliser une étude de référence/analyse de situation ;
2) Définir la zone où la ZLTE sera établie ;
3) Réaliser un inventaire au sein de la communauté des services disponibles (infrastructures scolaires par exemple) et des ménages ;

[30] Ce guide repose sur les discussions et les suggestions des autorités et des parties prenantes de la ZLTE à l'échelle locale au Ghana (régions de la Volta et Kumasi) et des parties prenantes du projet de RSE en Ouganda, à savoir : CEFORD, UNATU, et une entreprise de production de café.

4) Établir un plan d'action conjoint participatif de lutte contre le travail des enfants dans la ZLTE ;
5) Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de plaidoyer et de sensibilisation sur le travail des enfants dans et à l'extérieur de la ZLTE ;
6) Assurer l'adhésion des entreprises locales ;
7) Mettre en œuvre, suivre et évaluer les activités visant à éliminer le travail des enfants et à les scolariser ;
8) Durabilité de la ZLTE.

La section ci-dessous souligne, pour chaque étape, le type de collaboration pertinent avec les entreprises :

1ere étape : **Réalisez une étude de référence/analyse de situation ;**

- Incluez les partenaires du secteur privé (entreprises multinationales ou leurs partenaires dans la chaîne d'approvisionnement) au sein de l'équipe de soutien à la recherche, servant de ressource externe au cours de la réalisation de l'étude de référence/l'analyse de situation.

2e étape : **Définissez la zone où la ZLTE sera établie**

- Convenez avec les parties prenantes : 1) de la zone d'intervention qui fera l'objet d'une action concentrée afin de tester la ZLTE ; 2) des rôles que pourraient/devraient jouer les différentes parties prenantes, en particulier les entreprises.

3e étape : **Réalisez un inventaire, au sein de la communauté, des services disponibles (c'est-à-dire des infrastructures scolaires) ainsi que des ménages**

- Identifiez les services disponibles localement, ceux-ci peuvent inclure les services de formation professionnelle à l'intention des jeunes non scolarisés qui ne peuvent ou ne veulent pas s'inscrire ou réintégrer des écoles formelles. Cette étape peut également servir à identifier les besoins auxquels les entreprises locales, par exemple, peuvent contribuer à répondre.
- Recensez tous les ménages de la ZLTE afin d'instaurer la confiance, de bien comprendre la situation et de mettre au point un système de mesures correctives et de suivi auquel les entreprises pourront également être associées.
- Le développement d'idées et de stratégies pour faire face aux défis devrait également impliquer des entreprises privées. À cette fin, vous pourrez être amené(e) à identifier et à établir des liens avec des employeurs locaux qui pourraient être défavorables à la mise en place de la ZLTE.

4e étape : **Établissez un plan d'action conjoint et participatif de lutte contre le travail des enfants**

- Veillez à ce que les entreprises prennent des mesures pour appliquer les règlements pertinents en élaborant un protocole d'accord ou une convention de coopération avec d'autres acteurs majeurs.
- Réunissez l'ensemble des acteurs (dont les entreprises) de la ZLTE et établissez un plan d'action précisant clairement les rôles et responsabilités de chacun afin de promouvoir.

5e étape : **Élaborez et mettez en œuvre une stratégie de plaidoyer et de sensibilisation sur le travail des enfants à l'intérieur et à l'extérieur de la ZLTE**

- Sensibilisez les entreprises locales sur l'importance de lutter contre le travail des enfants.
- Associez les autorités locales, régionales et nationales.

6e étape : **Obtenez l'adhésion des entreprises locales**

- Appuyez l'élaboration de codes de conduite/politiques de lutte contre le travail des enfants (ou d'un domaine plus vaste comprenant le travail des enfants) et de plans de mise en œuvre que les entreprises locales devraient adopter au titre de leurs politiques internes d'éradication du travail des enfants.
- Assurez-vous que les entreprises intervenant dans la ZLTE, quelle que soit leur taille, signent et appliquent le code de conduite.
- Veillez à ce que l'administration locale et/ou les agences de certification réalise(nt) des visites d'inspection des cas (potentiels) de travail des enfants, non pas pour retirer immédiatement la certification des entreprises concernées, mais pour garantir leur coopération en vue de retirer ces enfants des lieux de travail et de les guider vers le système scolaire.
- Assurez-vous que l'organisation réalisant les inspections, par exemple les entreprises de certification et les acteurs publics concernés, préparent et soumettent régulièrement des rapports de conformité, examinent et mettent en œuvre des mesures de suivi sur la base de ces rapports.

7e étape : **Mettez en œuvre, suivez et évaluez les activités visant à réduire/éliminer le travail des enfants**

- Assurez le suivi des mesures prises et des rôles assumés par les entreprises et d'autres acteurs dans le cadre de la mise en place de la ZLTE et ajustez-les, le cas échéant.

8e étape : **Durabilité de la ZLTE**

- Mettez en lumière les bonnes pratiques pertinentes afin de soutenir les initiatives positives des entreprises privées.
- Invitez les acteurs et entreprises intéressés à des visites sur le terrain et des visites d'échange pour apprendre des expériences, inspirer les acteurs et amplifier les pratiques de lutte contre le travail des enfants.
- Œuvrez avec les entreprises à un modèle intégrant leur participation à la ZLTE dans leur propre modèle d'activité.
- Veillez à ce que les engagements soient réels et s'inscrivent dans la durée!

Les cultivateurs de thé adhèrent à la Campagne de Stop Child Labour, cas du Zimbabwe

Quelle était la situation avant l'intervention?
Les victimes : les enfants, bien entendu, mais également leurs familles étaient confrontées aux difficultés et au fléau du travail des enfants. Les initiatives visant à mettre fin au travail des enfants étaient principalement l'œuvre des autorités, même si celles-ci étaient limitées du fait du manque de ressources. Avant la collaboration avec le Zimbabwe National Council for the Welfare of Children (ZNCWC), les efforts des membres de la Zimbabwe Tea Growers Association se limitaient à appliquer le droit du travail du Zimbabwe, à savoir le Labour Act, qui s'appliquait toutefois uniquement aux principales entreprises du secteur du thé.

Cette situation comportait plusieurs lacunes, la principale étant le recours au travail des enfants par les cultivateurs de thé fournissant les grandes entreprises.

Quels ont été les éléments déclencheurs du changement?
ZNCWC a eu plusieurs échanges constructifs avec la Zimbabwe Tea Growers Association dans le cadre de réunions de plaidoyer et d'un atelier de sensibilisation. Ceux-ci ont permis une avancée en ce qui concerne la participation des entreprises au projet « Out of Work and Into School » de Stop Child qui inclut un volet de collaboration avec les entreprises. La Zimbabwe Tea Growers Association regroupe les principales entreprises participant à la production de thé dans le pays, dont les plantations sont situées dans le district de Chipinge. Une meilleure compréhension de la distinction entre les travaux légers et le travail des enfants a permis aux acteurs de se rendre à l'évidence que de nombreux cultivateurs sous-traitants avaient recours au travail des enfants, même ces derniers n'en avaient pas pleinement conscience. Les réunions de sensibilisation sur le travail des enfants avec le personnel de l'entreprise de production de thé et les cultivateurs sous-traitants ont ouvert les yeux de certains représentants et cultivateurs à l'égard de la définition du travail des enfants et de ses effets.

Quelle est la situation aujourd'hui?
Une forme de collaboration entre les parties prenantes, dont l'administration, le secteur économique, la société civile et les entreprises concernées dans la production de thé, ainsi que les cultivateurs sous-traitants qui fournissent le thé au sein de la chaîne de valeur, a été mise sur pied.

Les lignes de communication en vue de collaborations futures ont été établies. Le concept de l'élimination du travail des enfants a été adopté de manière positive au sein des communautés et des secteurs respectifs, en particulier par les membres de la Zimbabwe Tea Growers Association. Les cultivateurs sous-traitants ont sollicité d'autres formations sur les droits de l'enfant et le travail des enfants sur le modèle de la formation de formateurs en raison de leur nombre (500) dans le district.
Les grandes plantations de thé ont également lancé une procédure d'obtention de la Rainforest Alliance Certification pour les cultivateurs sous-traitants, afin de garantir l'absence de travail des enfants dans leurs activités, conformément aux exigences de Rain Forest.

POUR CONCLURE

Le présent guide ainsi que ses annexes, démontrent qu'il existe de nombreuses possibilités dans le contexte africain, de collaboration avec les entités privées dans le cadre d'initiatives visant à éliminer le travail des enfants à travers la mise en place de ZLTE ou d'autres mesures de lutte contre le travail des enfants et les violations du droit du travail au sein des chaînes d'approvisionnement. Le présent document de référence constitue un point de départ pour collaborer avec un nombre plus nombreux d'entreprises, de programmes de certification et d'initiatives en matière de RSE avec des ONG et des syndicats contre le travail des enfants et dans d'autres domaines liés au travail. Il y a beaucoup à apprendre et à mettre en œuvre. Le présent guide pourra par conséquent être actualisé et affiné dans un avenir proche. Bien que ce document est appelé à être une ressource, vous avez la possibilité de contacter les organisations, énumérées ci-dessous, qui ont déjà collaboré avec succès avec des entreprises privées :

ORGANISATION	INTERLOCUTEUR	E-MAIL
CEFORD, Uganda	Bosco Okaya	okayajb@gmail.com
GAWU, Ghana	Andrews Tagoe	cynaat25@yahoo.com
ICCO, Mali	Prosper Sapathy	p.sapathy@icco-cooperation.org
CACLAZ, Zimbabwe	Pascal Masocha	caclazzim@gmail.com
UNATU, Uganda	Gunsinze Robert	gunsinze.robert@gmail.com
ZNCWC, Zimbabwe	Taylor Nyanhete	director@zncwc.co.zw
ENDA, Mali	Soumana Coulibaly	soumanaenda2000@yahoo.fr

RECOMMANDATIONS DE LECTURES COMPLÉMENTAIRES

Committee on Rights of the Rights of the Child. (2013). General Comment No. 16 on State obligations regarding the impact of the business sector on children's rights. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/ Download.aspx?symbolno=CRC%2FC%2FGC%2F16&Lang=en

International Commission of Jurists. UNICEF. (2015). Obligations and actions on children's rights and business: A practical guide for States on how to implement the UN CRC Committee General Comment no. 16 http://www.unicef.org/csr/files/CSR_GC_OBLIGATIONS_AND_ACTIONS_FINAL_AUGUST05.pdf

Organisation internationale du Travail. (non daté) 'What is child labour', http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm

Organisation internationale des employeurs et Organisation internationale du travail. (2015). Child Labour Guidance Tool for Business. http://www.ilo.org/ipec/ projects/global/protect-respect-remedy/lang--en/index.htm

OCDE. (2006). Multinational Enterprises Complaint Procedures. voir OECD Watch, (2006), Guide to OECD Guidelines for Multinational Enterprises' Complaint Procedure, Lessons from past NGO complaints, http://www.oecd.org/corporate/ mne/1922428.pdf.

Prognosys. (2012). Child Labour, Always right in front of you but why constantly hidden from your view? http:// planningcommission.nic.in/reports/sereport/ser/ser_ nclp1709.pdf

Stop Child Labour. (2012). Out of work and into school: Action Plan for Companies to Combat Child Labour, http://www.indianet.nl/pdf/actionplanchildlabour.pdf

Stop Child Labour. (2015). 5 x 5 Stepping Stones for creating Child Labour Free Zones, http://www.stopchildlabour.eu/assets/SCL_CLFZ_handbook_FINAL_LR_complete.pdf

Stop Child Labour. (2016). Engaging with Companies and CSR initiatives. http://www.stopchildlabour. eu/assets/HI-16-04-SKA-Brochure-Bedrijven_UK_Cover_A-LR.pdf

Assemblée générale des Nations Unies. (20 novembre 1989). Convention relative aux droits de l'enfant. United Nations, Treaty Series, vol. 1577, p. 3. Available at: http://www.refworld.org/ docid/3ae6b38f0.html

Nations Unies. (2011). Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. www.ohchr.org/Documents/ Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

UNICEF's engagement in the Children's Rights and Business Principles Initiative. https://www.unicef.org/ indonesia/CHILD_RIGHTS_AND_BUSINESS_PRINCIPLES.pdf

LA MÉTHODOLOGIE GALS

CEFORD applique la méthodologie du système d'apprentissage pratique sur le genre (GALS) dans la planification de ses interventions avec les communautés à West Nile, y compris à Erussi Country (Nebbi District) en Ouganda où cette initiative de RSE / ZLTE a été testée.

GALS est une méthodologie communautaire d'émancipation destinée à :

- la planification de sa propre vie et des moyens de subsistance ;
- l'action collective et la promotion de l'égalité entre les sexes ;
- la sensibilisation aux institutions et la transformation des relations de pouvoir avec les prestataires de services, les acteurs du secteur privé et les organes publics.

La méthodologie est conçue comme une méthodologie complémentaire aux interventions de développement économique. Elle a pour point de départ : i) le développement des compétences des groupes d'acteurs vulnérables dans la chaîne de valeur dans le domaine de l'd'apprentissage pratique sur le genre, pour leur permettre d'identifier et de mettre en œuvre des stratégies durables pour accroître leurs revenus, leurs ressources, leurs choix économiques et leur pouvoir de négociation. ii) la mobilisation des compétences, des énergies et des ressources des acteurs du secteur privé et institutionnels dans la chaîne de valeur pour modifier les relations de pouvoir et celles entre hommes et femmes, à travers la négociation de stratégies mutuellement bénéfiques.

Elle commence par susciter l'appropriation par la communauté et l'identification des priorités d'action en faveur de la justice pour les femmes au cours de manifestations rassemblant les membres de la communauté et le personnel des organisations. La première étape aide les participants à illustrer de manière visuelle leurs visions personnelles, puis pour le ménage avant de réaliser un diagnostic de leur situation actuelle (2e étape). Afin de promouvoir un sentiment de satisfaction et de mettre en valeur les liens de cause à effet, les participants réfléchissent au chemin qu'ils ont parcouru. Au cours de la 3e étape, les participants identifient les opportunités et les contraintes qui affecteront la réalisation de leur vision. La 4e étape met l'accent sur les actions permettant aux participants d'identifier leurs objectifs et échéances intermédiaires. Enfin, la 5e étape demande aux participants de déterminer des activités qui contribueront à la réalisation de leur vision globale.

Les participants suivent ensuite quatre étapes, participatives mettant en œuvre des supports visuels plutôt qu'écrits. Celles-ci se prêtent idéalement à l'analyse et à la planification conjointes, inclusives et effectives par des personnes lettrées et illettrées.

- 1ere étape : Recensement préliminaire des questions liées au genre et des relations de pouvoir au sein de la chaîne de valeur.
- 2e étape : Apprentissage pratique avec des groupes vulnérables afin d'identifier les problèmes liés à la pauvreté et au genre à chaque niveau, de mettre en œuvre des stratégies immédiates pour le changement et de renforcer la collaboration et le partage de connaissances entre pairs.
- 3e étape : Identification, planification, et négociation de stratégies multipartites mutuellement bénéfiques. Des acteurs plus puissants sont associés à ce stade.
- 4e étape : Promotion d'un processus durable d'apprentissage pratique comprenant la dissémination par les pairs, le plaidoyer politique, et la planification continue du changement au sein des plateformes existantes.

GALS a prouvé son efficacité dans l'établissement d'une collaboration mutuellement bénéfique entre communautés marginalisées et entreprises, prestataires de services, agences publiques et autorités traditionnelles, ainsi que dans la transformation des relations entre les hommes et les femmes, notamment dans le domaine des droits de propriété, de la prise de décisions et de la violence.

http://www.oxfamnovib.nl/redactie/Downloads/English/SPEF/141023_2-pager_Flyer_GALS_Oxfam.pdf

LE MODÈLE DE TORKOR

Le syndicat General Agricultural Workers Union (GAWU) mène actuellement une intervention de lutte contre le travail des enfants à Torkor, une communauté de pêcheurs à l'intérieur du pays, dans le district de Kpando de la région de la Volta. Le « modèle de Torkor », nom populaire donné à l'intervention de GAWU repose sur l'organisation et la mobilisation des travailleurs du secteur du poisson (comprenant les pêcheurs et les femmes intervenant dans la transformation du poisson) et les employeurs (propriétaires de bateau/canoë) à travers la transmission des connaissances et compétences pertinentes, ainsi que de la motivation pour lutter contre le travail des enfants, accroître leur productivité et partager leurs expériences avec les partenaires nationaux et internationaux.

Le modèle de Torkor part du principe que la lutte contre le travail des enfants, quel que soit le secteur, est plus efficace lorsqu'elle est menée par les personnes directement mobilisées dans le milieu immédiat : les travailleurs informels et les employeurs. Dans le cas de Torkor, la communauté de pêcheurs comprenant les pêcheurs eux-mêmes, mais également les propriétaires de bateaux, les personnes intervenant dans la transformation du poisson et les vendeurs, participent tous directement à la lutte contre le travail des enfants dans leur localité. Ces personnes sont directement ciblées car leurs actions promeuvent et perpétuent le travail des enfants. Il s'agit en effet des bénéficiaires directs du travail des enfants. À Torkor, GAWU a par conséquent organisé les pêcheurs locaux qui ont créé l'antenne locale syndicale de GAWU et l'ICFA (Inland Canoe Fishers Association). Cette organisation donne aux travailleurs les moyens de mener la lutte contre le travail des enfants au sein de la communauté (l'île). GAWU a également mobilisé les femmes qui achètent, transforment et vendent le poisson, leur activité faisant partie de la chaîne d'approvisionnement du poisson caractérisée par le recours au travail des enfants.

Tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement du poisson sont sensibilisés aux conséquences du travail des enfants sur la santé, l'éducation et le développement des enfants qu'ils voient chaque jour dans leur communauté. Ils partagent leurs expériences sur les répercussions du travail des enfants. Les pêcheurs, par exemple, qui voient les enfants recrutés, victimes de la traite, retenus et maltraités par les « maîtres », s'endurcir et basculer dans la criminalité au contact des délinquants adultes, se noyer et mourir dans le lac, prennent toute la mesure des conséquences du travail des enfants. La sensibilisation a par conséquent non seulement pour objectif de susciter leur prise de conscience mais également de les inciter à prendre les choses en mains – « d'imprégner leur conscience de l'horreur du travail des enfants et des opportunités d'y mettre fin ». En effet, « nombre d'entre eux ont également déjà été victimes du travail des enfants et sont ensuite devenus des adultes pauvres et vulnérables en raison des opportunités dont ils ont été privés pendant leur enfance dans les domaines de l'éducation et de la santé notamment à cause de l'horreur du travail des enfants ». Cette sensibilisation a lieu dans les zones mêmes où sévit le travail des enfants, telles que les berges du fleuve. Cette approche renforce le tissu social nécessaire au changement et à une transformation véritables. Elle suscite souvent une réaction spontanée de l'ensemble des acteurs : l'engagement des pêcheurs, des femmes chargées de la transformation du poisson, des chefs traditionnels et de l'ensemble de la communauté à intervenir. GAWU saisit cette occasion pour soutenir l'action de la communauté contre l'horreur du travail des enfants. Des formations et séances appropriées de renforcement de capacités sont ensuite organisées.

En raison de l'impact du retrait des enfants des lieux de travail en termes de pénurie de travailleurs et de production, le Modèle de Torkor forme de jeunes adultes qui peuvent être employés légalement pour satisfaire les besoins à cet égard. Il donne également aux communautés de pêcheurs les moyens de développer des activités piscicoles alternatives, telles que l'aquaculture en collaboration avec le ministère de tutelle (Ministry of Fisheries and Aquaculture Development : MOFAD) .

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ananda S. Millard (TL), Asmita Basu, Kim Forss, Basil Kandyomunda, Claire McEvoy, et Alemseged Woldeyohannes. (2015). *Is the End of Child Labour in Sight? A Critical Review of a Vision and Journey: Synthesis report*

CEFORD. (2015). *CLFZ Proposal*

CEFORD. (Sept 2015). *Project Biannual Report*

Child Labour Report. (2014). *Ghana Living Standards Survey 6* (GLSS-6) Ghana Statistical Service (GSS), Ghana.

Ernest Harsch. (octobre 2001). *Child labour rooted in Africa's poverty. Africa Recovery.* 15 (3): 14.-15.

GAWU. (2014). *Child Labour Strategic Plan 2014-2020* (GCLSP)

GAWU. (2015).-*Final Report for Omar's Dream Project Partners 2015*

Ghana Statistical Service (GSS). (2014).*Child Labour Report, Ghana Living Standards Survey 6*(GLSS-6), Ghana.

Gordon Brown. (2012). *Child Labour & Educational*

Disadvantage – Breaking the Link, Building Opportunity

Hofstrand D. & Holz-Clause M. (2009). Ag Decision Maker. Iowa State University, University Extension. File C5-65. https://www.extension.iastate.edu/agdm/wholefarm/pdf/c5-65.pdf

OIT. (1973). *Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi* adoptée en 1973 par la 58e session de la CIT et entrée en vigueur le 19 juin 1976

OIT (1999). *Convention n°182 concernant les pires formes de travail des enfants.*

OIT. (1973). *Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi.*

OIT (1999). *Convention n°182 concernant les pires formes de travail des enfants. Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi.*

http://www.refworld.org/docid/421216a34.html [18 octobre 2016

Organisation internationale du travail (1999) *Convention n°182 concernant les pires formes de travail des enfants.* http://www.refworld.org/docid/3ddb6e0c4.html (18 octobre 2016)

Ministry of Gender, Labour and Social Development. (2012) National Action Plan on Elimination of the Worst Forms of Child Labour in Uganda 2012/13–2016/17. Kampala: MGLSD

NASCENT Research and Development Organisation (non daté) Report of a Baseline Survey on Child Labour and Education in West Nile, Ouganda

Republic of Uganda. (1997). T*he Local Governments Act*, 1997

Republic of Uganda. (2000). *The Children Act Cap* 59, 2000

Republic of Uganda. (2005). *The Mining Act* 2005

Republic of Uganda (2006). *The Occupational Safety and Health Act,* No. 9, 2006

Republic of Uganda. (2007) *Penal Code (Amendment Act)* 2007

Republic of Uganda. (2008). *The Education Act*, 2008

Republic of Uganda. (2009). *The Prevention of Trafficking in Persons Act,* No. 6, 2009

Republic of Uganda. (2011). *The National Employment Policy* 2011

Republic of Uganda. (2012). *The Social Development Strategic Plan II* (2012-2017)

Republic of Uganda. (2016). *National Development Plan* (NDP II), Ministry of Finance, Planning and Economic Development

The Children Act Cap 59. (2000).

The Prevention of Trafficking in Persons Act, No. 6. (2009).

The Republic of Ghana. (2005). *The Human Trafficking Act, 2005* (Act 694)

The Republic of Ghana. (1992). *Constitution.* Ghana,

The Republic of Ghana. (2005). *Human Trafficking Act,* (Act 694, 2005)

The Republic of Ghana, *Labour Act*, (Act 651,2003)

The Republic of Ghana. (1998) *The Children's Act* (Act 560, 1998).

The Republic of Ghana. (1998) *The Criminal Code* (Amendment) Act (Act 554, 1998)

The Republic of Ghana. (1960). *The Criminal Code* (Act 29, 1960)

The Republic of Ghana. (2007). *The Domestic Violence Act* (Act 732, 2007)

The Republic of Uganda. (1995). *The Constitution of Republic of Uganda*

The Republic of Uganda *The Employment Act*

UN Convention on the rights of the Child, 1989. http://www.refworld.org/docid/3ae6b38f0.html [18 octobre 2016

United States Department of Labour's Bureau of International Labour Affairs. (2014)

UTZ CERTIFIED. (2011) *Good Inside Position paper on Child Labor*

Walakira, e.J. and Nyanzi, d.i. (2012) Violence against Children in Uganda. A Decade of Research and Practice, 2002–2012. Kampala: MGLSD et UNICEF.

ILO Convention No.138 (Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment) 1973 adopted by 58th ILC session (26 Jun 1973) and entered into force on 19th June 1976

SER, Corporate Social Responsibility: Part of the core business. (2000). http://www.achpr.org/instruments/child/#a15

http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_25895/lang--en/index.htm

http://www.ilo.org/ipec/Regionsandcountries/Africa/lang--en/index.htm

http://www.ilo.org/ipec/Regionsandcountries/Africa/lang--en/index.htm

http://www.oecd.org/daf/inv/mne/

http://www.sadc.int/files/9713/5293/3508/Code_of_Conduct_Child_Labour.pdf

http://www.stopchildlabour.eu/assets/SCL_CLFZ_handbook_FINAL_LR_complete.pdf

http://www.stopchildlabour.eu/child-labour-free-zones/

https://www.modernghana.com/news/661771/eliminating-child-labour-in-fishing-the-torkor-model.html

https://www.unicef.org/indonesia/CHILD_RIGHTS_AND_BUSINESS_PRINCIPLES.pdf

www.wateraid.org/~/media/.../community-mapping-programme-partner-guidelines.pd...

ACRONYMES

CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEFORD	Community Empowerment for Rural Development
GALS	Gender Action Learning System
GAWU	General Agricultural Workers Union
GSS	Ghana Statistical Service
ICFA	Inland Canoe Fishers Association
ICN	India Committee of the Netherlands
IPEC	Programme international pour l'abolition du travail des enfants
MOFAD	Ministry of Fisheries and Aqua-culture Development
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	Organisations non gouvernementales
OSC	Organisations de la société civile
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SCL	Stop Child Labour
UNATU	Uganda National Teachers Union
ZLTE	Zone libre de tout travail d'enfant

STOP CHILD LABOUR
School *is the best place to work*