Organisation internationale du Travail

# L'abolition du travail des enfants

## Guides à l'intention des employeurs

# Guide III:

## Le rôle des organisations d'employeurs dans la lutte contre le travail des enfants

bureau des activités pour les employeurs

ACT/EMP 55

# Guide III:

## Le rôle des organisations d'employeurs dans la lutte contre le travail des enfants

Développé par: Anne-Brit Nippierd
Sandy Gros-Louis
Écrit par: Paul Vandenberg

Bureau des activités pour les employeurs, Bureau international du Travail
et
Organisation internationale des Employeurs (OIE)

Copyright © Organisation internationale du Travail 2008
Première édition 2008

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

---

OIT / A-B. Nippierd, S. Gros-Louis, P. Vandenberg.
*Les employeurs et le travail des enfants. Guide II: Comment les employeurs peuvent-ils éliminer le travail des enfants?*
Genève: Bureau international du Travail, 2008

ISBN: 978-92-2-219877-1 (papier)
978-92-2-219878-8 (pdf)

Données de catalogage:

Vandenberg, Paul; Nippierd, Anne Brit; Gros-Louis, Sandy
L'abolition du travail des enfants: Guides à l'intention des employeurs / écrit par Paul Vandenberg, développé par Anne-Brit Nippierd, Sandy Gros-Louis; Bureau international du Travail, Bureau des activités pour les employeurs; Organisation internationale des Employeurs. - Genève: OIT, 2008
3 v.
ISBN: 9789222198191 (v.1); 9789222198207 (v.1 pdf); 9789222198757 (v.2); 9789222198764 (v.2 pdf); 9789222198771 (v.3); 9789222198788 (v.3 pdf); 9789222200801 (ensemble)
Bureau international du Travail; Organisation internationale des Employeurs
travail des enfants / organisation d'employeurs / rôle des employeurs / stratégie de gestion / responsabilité de l'entreprise
13.01.2

*Données de catalogage du BIT*

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns

---

Projet graphique et mise en page: Centre international de formation de l'OIT, Turin, Italie

Imprimé en Italie

# Préambule

Le travail des enfants se rencontre traditionnellement dans l'économie non structurée, dans le secteur rural et dans d'autres domaines d'activité cachés du grand public. Les enfants touchés, que ce soit parce qu'ils n'ont pas atteint l'âge légal d'admission à l'emploi ou parce qu'ils travaillent dans des conditions dangereuses, illégales ou dégradantes, ne peuvent développer tout leur potentiel. Les employeurs et leurs organisations peuvent jouer un rôle dans la lutte mondiale contre le travail des enfants. Ils peuvent mener une action responsable pour éradiquer le travail des enfants de leurs installations, réduire les risques auxquels sont exposés les adolescents et, surtout, refuser d'embaucher des enfants. Les employeurs et leurs organisations peuvent faire pression dans le sens d'une scolarisation effective et de programmes de correction et contribuer à la sensibilisation du public et au changement des attitudes.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Organisation internationale des Employeurs (OIE) ont collaboré étroitement à la rédaction de ces trois guides. Ceux-ci sont uniques en ce sens qu'ils se penchent sur le travail des enfants du point de vue des employeurs et de leurs organisations, tout en gardant le bien-être des enfants et de leurs familles au centre de l'analyse. Ils formulent en outre des idées et conseils pratiques. Ils se basent sur l'expérience du personnel de plusieurs organisations nationales d'employeurs qui collaborent depuis des années avec l'OIT sur des projets relatifs au travail des enfants. Ils contiennent de nombreux exemples d'actions positives entreprises par les employeurs et leurs organisations. Ces exemples montrent non seulement ce qui peut être fait, mais aussi ce qui a été fait.

Les guides ont également pu compter sur la contribution d'un large éventail d'experts. Ils ont tout d'abord été révisés lors d'un atelier interrégional pour les organisations d'employeurs organisé au Centre international de formation de l'OIT à Turin, Italie, en juillet 2006 et ensuite intégré les idées et suggestions formulées par des spécialistes de l'OIE, du Bureau des activités pour les employeurs du BIT et du Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). Ils respectent intégralement et soutiennent la convention (n° 138) sur l'âge minimum et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants.

Nous espérons que ces guides vous aideront, vous et votre organisation ou entreprise, à faire la différence dans votre pays.

Jean-François Retournard
Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACT/EMP)

Antonio Peñalosa
Organisation internationale des Employeurs (OIE)

# Table des matières


**Préambule** 1

**Introduction** 4

Explication aux organisations d'employeurs: Pourquoi s'impliquer dans le domaine du travail des enfants? 5

Que propose ce guide? 6

Utilisateurs visés 6

Comment utiliser ce guide? 6

Trois « options d'action » 7

Un ensemble intégré de guides 8

**Étudier le paysage (analyse de la situation)** 9

1. Le paysage du marché du travail 10
2. Le paysage juridique 11
3. Le paysage organisationnel 11
4. Le paysage commercial 12

Apprendre par les actes 14

**Choisir un objectif et établir une stratégie** 16

Le processus 16

Concevoir une stratégie individualisée 17

Quatre scénarios 19

**Options d'action** 21

**Option 1: Fournir des informations et prodiguer des conseils** 21

1. Préliminaire: Établir un point focal 22
2. Fournir des informations 23
   a. Les informations sur la législation 23
   b. Les informations concernant les acheteurs internationaux 23
   c. Les informations sur la certification 24

3. Prodiguer des conseils 24
a. Les conseils fondamentaux du point focal de l'OE 24
b. Partager les bonnes pratiques: de l'entreprise à l'entreprise 24
c. Gérer les désaccords entre les membres 25
d. Aider à choisir les partenaires 26
Note sur la publicité et la confidentialité 26

**Option 2: Lobbying, facilitation du dialogue et sensibilisation** 27

Le tripartisme 27
L'engagement collectif et « bilatéral » 28
Rôle 1: L'engagement avec le(s) gouvernement(s) 28
Rôle 2: La collaboration avec les organisations de travailleurs 30
Rôle 3: La coopération avec les ONG 30
Rôle 4: La sensibilisation 33
Dialogue, consensus et action 34
Note sur les alliances avec les ONG 34
Facteur clé: choisir le bon partenaire 36
Atouts 36
Par écrit 36

**Option 3: Réaliser des programmes** 37

1. Prendre l'initiative 38
2. Se joindre à une initiative 38
3. Soutenir l'initiative d'une association affiliée 40
4. Développer un programme au fil du temps 40
5. Moyens financiers et humains 43

# Introduction

***Aider les membres***

Toutes les entreprises doivent respecter la législation en matière de travail des enfants. Elles n'en connaissent toutefois pas toujours tous les détails. Par exemple, une entreprise peut ne pas connaître l'âge minimum d'admission à l'emploi ou la définition des « travaux légers ». Elle peut aussi ignorer ce qui relève du travail dangereux ou des pires formes de travail des enfants. Dans la plupart des pays, les réponses à ces questions peuvent se trouver dans la législation. (Voir la section « Qu'est-ce que le travail des enfants? » du guide I pour les définitions données par les conventions de l'OIT) Une entreprise pourra aussi se demander que faire des enfants qu'elle emploie actuellement. Doit-elle se contenter de les licencier? Doit-elle tenter de les (r)envoyer à l'école? Quelles sont les organisations qui peuvent l'aider? Une organisation d'employeurs doit pouvoir apporter une réponse à toutes ces questions - et bien d'autres - et savoir où ses membres peuvent s'adresser pour recevoir de l'aide.

***La réponse appropriée***

***Un problème avec les fournisseurs***

Le rôle principal d'une organisation d'employeurs consistant à faire du lobbying, elle peut accomplir un travail de pression dans le sens d'une élimination effective du travail des enfants. Ce faisant, elle peut s'engager dans un dialogue tripartite sur le sujet, prodiguer des conseils sur la législation et encourager le gouvernement à ratifier les conventions de l'OIT relatives au travail des enfants. Elle peut également inciter ses membres hésitants à faire leur « bonne action » et à cesser d'employer des enfants. Elle peut encore encourager ses membres à s'intéresser de plus près aux politiques de recrutement de leurs fournisseurs, notamment ceux de l'économie non structurée.

© OIT/Khemka

***Dialoguer et travailler avec les autres***

De plus, une organisation d'employeurs peut participer à des projets en collaboration avec des ONG et des donateurs. Autrement dit, les organisations d'employeurs peuvent participer à une action collective visant à éliminer le travail des enfants chez leurs membres, dans une région ou un secteur ou à l'échelle du pays tout entier.

## Explication aux organisations d'employeurs: Pourquoi s'impliquer dans le domaine du travail des enfants?

Les raisons pour lesquelles une organisation d'employeurs peut s'impliquer dans la lutte contre le travail des enfants sont les mêmes que dans le cas des entreprises (voir guide I). Ces raisons peuvent être résumées brièvement comme suit:

***C'est illégal***

a. **Respecter la loi:** La plupart des pays se sont dotés d'une législation interdisant d'affecter des personnes d'un certain âge à des activités spécifiques. La première raison de mettre un terme au travail des enfants est donc qu'il est illégal dans la plupart des pays. Une organisation d'employeurs peut encourager ses membres à opérer dans le cadre de la loi.

***Acheteurs internationaux et consommateurs étrangers***

b. **Étendre l'accès au marché:** Les acheteurs et les marques souhaitent se conformer aux normes internationales du travail et éviter la mauvaise publicité et les boycotts éventuels. Ils cherchent dans les pays en développement des producteurs certifiés « sans travail des enfants » et garantissant que leurs fournisseurs n'y recourent pas non plus. Une organisation d'employeurs qui promeut l'élimination du travail des enfants aide ses membres à trouver un accès aux marchés. C'est bon pour les entreprises en particulier, mais aussi pour des secteurs entiers et pour l'économie dans son ensemble. Le pays gagnera ainsi en réputation auprès des investisseurs et des consommateurs.

***Une question d'équité***

***Une main-d'œuvre adulte capable***

c. **Améliorer la productivité:** Les entreprises, surtout celles de l'économie non structurée, engagent souvent des enfants parce qu'elles pensent que cela renforce leur rentabilité. Cet argument ne tient toutefois la route qu'à court terme. Le travail des enfants empêche les entreprises de connaître le succès à long terme parce qu'il entrave le développement d'une main-d'œuvre adulte qualifiée et productive. Les enfants parviennent à se concentrer moins longtemps, apprécient moins bien la qualité et sont moins capables d'utiliser les machines de manière efficace. Ils ne sont pas aussi forts physiquement que les adultes. Une organisation d'employeurs peut promouvoir l'élimination du travail des enfants afin d'améliorer les performances commerciales de ses affiliés.

***Des bénéfices pour les enfants et la société***

d. **Faire quelque chose de moral:** Une organisation d'employeurs peut également contribuer à la société en encourageant les décisions de recrutement qui permettent aux enfants de recevoir une éducation. À leur tour, ces enfants gagneront plus, feront partie d'une main-d'œuvre plus qualifiée et contribueront à une économie plus productive. La décision de ne pas recourir au travail des enfants ne doit toutefois pas se baser uniquement sur les bénéfices économiques futurs pour les enfants et la société. Épargner aux enfants le calvaire du travail dur et dangereux est déjà une bonne raison en soi. Elle leur permet de vivre une vie plus heureuse si les revenus de leur famille sont adéquats. Dans ce cas, ne pas engager d'enfants constitue tout simplement la bonne chose à faire.

## Que propose ce guide?

***Une réponse collective***

Ce guide prodigue des conseils et fournit une orientation aux organisations d'employeurs sur la manière d'affronter le problème et sur ce qu'elles peuvent faire pour aider leurs membres. En tant que telles, les organisations d'employeurs peuvent agencer les conseils, soutenir le dialogue, collaborer avec les donateurs et travailler collectivement, faisant ainsi gagner du temps et des efforts à leurs affiliés. Devenir des centres de conseil et de connaissance et de savoir-faire sur la question peut réduire les coûts de collecte de renseignements pour leurs membres. Dialoguer avec le gouvernement, les syndicats et, le cas échéant, les organisations non gouvernementales diminue l'exposition des entreprises. Enfin, nouer des liens avec les donateurs peut déboucher sur des projets qui ont un impact plus marqué.

## Utilisateurs visés

***Les organisations d'entreprises basées sur l'adhésion***

Ce guide est destiné spécifiquement aux organisations d'employeurs nationales. Les membres du conseil d'administration, les hauts dirigeants et le personnel d'une organisation d'employeurs peuvent l'utiliser pour développer une stratégie ou mener d'autres actions concrètes visant à éliminer le travail des enfants. D'autres associations d'entreprises basées sur l'adhésion le trouveront peut-être utile. Ces associations peuvent être: les chambres de commerce, les associations de fabricants, les coopératives agricoles et les associations sectorielles (par ex. fabricants de vêtements, entreprises de transformation agroalimentaire, compagnies minières, etc.). Nombre d'entre elles seront membres de l'organisation d'employeurs, et la coopération entre celle-ci et ces associations peut constituer un élément essentiel de la stratégie d'aide aux entreprises.

## Comment utiliser ce guide?

***L'étude***

Ce guide se compose de deux grandes sections. La première donne des informations sur la manière de mettre au point une stratégie ou un plan d'action pour l'organisation d'employeurs. Le guide suggère que l'organisation d'employeurs doit commencer par « étudier le paysage »; en d'autres termes, par créer sa base de connaissances sur la question, sur les autres organisations actives dans le domaine du travail des enfants et sur les besoins des entreprises.

***La stratégie***

Avec ces données, l'organisation d'employeurs peut alors « établir une stratégie ». Le guide ne dit pas quelle stratégie une organisation d'employeurs doit adopter; c'est à elle qu'il revient de décider, sur la base de ses objectifs, du paysage et des besoins de ses membres. Il présente toutefois trois scénarios, trois situations qu'une organisation pourrait rencontrer, et montre comment elle peut y répondre.

## Trois « options d'action »

***Information et conseil***

La deuxième section du guide propose trois options d'action. Il s'agit de trois domaines d'implication possibles pour une organisation d'employeurs. Une organisation peut décider de choisir les trois et de les rassembler dans une stratégie intégrée. De même, elle peut n'opter que pour deux des trois ou choisir d'en suivre deux maintenant et de passer à la troisième par la suite. La première option, « Fournir des informations et des conseils », est minimaliste parce qu'elle n'engage l'organisation d'employeurs que de manière limitée. Néanmoins, les informations et les conseils qu'elle donne peuvent être précieux pour ses membres, en particulier pour les entreprises qui manquent des connaissances de base sur la question et les actions envisageables.

***Dialogue et sensibilisation***

La deuxième option, « Faciliter le dialogue et sensibiliser » combine le rôle traditionnel de l'engagement des gouvernements et des syndicats sur les questions essentielles liées au travail et les activités de sensibilisation plus générales. Dans le cadre de sa stratégie, une organisation d'employeurs peut commander une recherche qui définit la nature et l'ampleur du travail des enfants. Cette recherche peut servir d'aide pour les discussions tripartites spécialisées, pour inciter les gouvernements à réformer la législation et mettre en œuvre des programmes visant à résoudre le problème, ou pour sensibiliser le grand public. Les organisations d'employeurs peuvent également promouvoir l'instruction fondamentale gratuite en tant que moyen de lutte contre le travail des enfants.

© OIT/J. Maillard

***Les programmes***

La troisième option requiert un engagement considérable, à savoir que l'organisation d'employeurs mette en œuvre des programmes susceptibles de retirer les enfants du travail, de soutenir les écoles créées pour eux ou de leur venir en aide d'une autre manière. Cet engagement a souvent des implications financières, et l'organisation d'employeurs s'associera généralement avec des groupes et écoles locaux, des agences et donateurs internationaux et d'autres organisations.

***La force des exemples***

Si votre organisation n'est pas convaincue que les organisations d'employeurs peuvent jouer un rôle de premier plan dans la lutte contre le travail des enfants, lisez les exemples. Ils traitent de cas où des organisations d'employeurs ont assumé un tel rôle et trouvé des façons de collaborer avec d'autres parties prenantes.

## Un ensemble intégré de guides

***Partie d'une série de guides***

Enfin, ce guide fait partie d'un ensemble de trois manuels. L'ensemble donne une vision intégrée du problème du travail des enfants, notamment des conventions en la matière, des causes et des conséquences (guide I), des actions que peuvent mener les entreprises (guide II) et du rôle des organisations d'employeurs (guide III).

# Étudier le paysage (analyse de la situation)

***Questions et acteurs clés***

La compréhension de l'environnement du travail des enfants est une première étape essentielle pour une organisation d'employeurs qui souhaite mettre au point une stratégie de lutte contre ce problème. Nous appelons cet environnement le « paysage » des entreprises et du travail des enfants. L'organisation d'employeurs voudra comprendre ce paysage. Elle voudra aussi savoir quels sont les problèmes à affronter, quelle est la législation en vigueur, quels autres acteurs sont impliqués dans la lutte, etc.

***Pas un questionnaire sur les entreprises***

L'étude du paysage n'impose pas toujours - bien qu'elle le puisse - un examen des entreprises sur la base d'un questionnaire. Le propos est ici de se faire une idée de la nature des institutions et des acteurs impliqués dans le travail des enfants. Tout comme une entreprise doit comprendre le fonctionnement de ses marchés et des institutions qui les régissent avant de concevoir un produit, une organisation d'employeurs doit connaître la nature et l'ampleur du travail des enfants avant d'établir une stratégie.

Les principaux aspects du paysage sont:

- Le paysage du marché du travail
- Le paysage juridique
- Le paysage organisationnel
- Le paysage commercial

***Un processus non linéaire***

Les étapes « Étudier le paysage » et « Concevoir la stratégie » ne doivent sans doute pas être prises séparément. Au contraire, elles peuvent être envisagées comme deux composantes interactives et se renforçant mutuellement. Par exemple, la collecte des informations de base peut très bien être suivie par la formulation d'une stratégie préliminaire. De plus amples informations peuvent alors être requises - qui demandent une « étude » approfondie - avant que la stratégie ne puisse être affinée et finalisée.

## 1. Le paysage du marché du travail

***Le marché du travail des enfants***

Votre organisation d'employeurs est probablement déjà au courant de la situation du marché du travail général. Cependant, elle n'a peut-être pas une connaissance détaillée de celui du travail des enfants. Il n'est pas aisé d'en savoir plus sur ce marché, qui est illégal et donc souvent bien caché. Dans la plupart des pays, la majorité des entreprises qui emploient des enfants ne sont pas affiliées à l'organisation d'employeurs ou ne le sont qu'indirectement, par le biais d'une association d'entreprises. L'organisation d'employeurs devra se constituer sa base de connaissances. Parmi les grandes questions qu'elle se posera figurent:

- Le travail des enfants constitue-t-il un problème majeur dans le pays?
- Affecte-t-il uniquement certains secteurs?
- Est-ce un problème essentiellement urbain, rural ou les deux?
- Les enfants travaillent-ils surtout dans les entreprises informelles ou aussi dans celles de l'économie structurée?
- Le gros du problème concerne-t-il les travailleurs en dessous de l'âge légal ou ceux qui l'ont atteint mais accomplissent un travail dangereux?

***Les informations d'IPEC, de l'UNICEF et du ministère compétent***

Les informations peuvent être obtenues auprès du bureau local de l'OIT et, en particulier, des fonctionnaires travaillant pour le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et ses projets. Sur son site web, IPEC propose de nombreuses informations sur la ratification, des données et des rapports nationaux. Le site web d'IPEC (www.ilo.org/ipec) peut également être une bonne base de départ.

© UNICEF

© OIT/J. Maillard

Les fonctionnaires de l'OIT peuvent également donner des renseignements sur la nature et l'ampleur du travail des enfants dans le pays et sur les acteurs et activités clés. Les autres grandes sources d'informations sont l'UNICEF et le ministère national chargé du travail des enfants (généralement le ministère du Travail).



## 2. Le paysage juridique

***Les conventions et les lois***

Un aspect essentiel du paysage est le cadre juridique qui détermine les types de travail relevant du travail des enfants. L'offre de conseils avisés aux affiliés requerra de l'organisation d'employeurs qu'elle comprenne elle-même les obligations légales. Les questions centrales sont les suivantes:

- existe-t-il des lois sur le travail des enfants et connexes qui définissent le travail admissible et inadmissible des enfants?
- le pays a-t-il ratifié la convention de l'OIT sur l'âge minimum (C138)?
- le pays a-t-il ratifié la convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants (C182)?
- les partenaires sociaux ont-ils adopté une liste de ce qui constitue le « travail dangereux »?

En ce qui concerne les conventions internationales, l'organisation d'employeurs devra comprendre en quoi les lois nationales diffèrent de la formulation générale de ces conventions. Ce sera particulièrement important lors des discussions avec les entreprises étrangères et les acheteurs internationaux.

## 3. Le paysage organisationnel

La nature du paysage organisationnel est un troisième aspect. Vous voudrez toujours savoir quels autres organismes sont actifs dans ce domaine. Ils seront probablement répartis en quatre groupes.

- **Gouvernement:** Le gouvernement se montre-t-il diligent dans l'application des lois sur le travail des enfants? Quels sont les ministères ou agences compétents? Le ministère de l'Éducation est-il un acteur important? Les autorités locales ou les leaders de la communauté sont-ils impliqués?
- **ONG:** Quelles organisations non gouvernementales locales, nationales et internationales sont actives dans votre région dans le domaine du travail des enfants? Des groupes de pression s'occupent-ils du contrôle? De même, des groupes aident-ils les entreprises et les organisations d'employeurs à retirer les enfants du travail et leurs parents à augmenter leurs revenus?
- **Agences internationales:** Les Nations Unies sont-elles présentes dans votre pays, notamment par le biais de l'OIT, de l'UNICEF et de l'Office des migrations internationales? Si un programme OIT-IPEC est en place dans votre pays, il peut être enclin à collaborer avec une organisation d'employeurs.

- **Associations d'entreprises:** Quels autres groupes, y compris des associations sectorielles, sont actifs dans le pays? Sont-ils membres de l'organisation d'employeurs? Votre organisation et ces associations entretiennent-elles de bonnes relations de travail? Des associations locales d'entreprises/investisseurs étrangers sont-elles impliquées dans la lutte contre le travail des enfants?

***Les acteurs locaux, y compris les associations d'enseignants***

Si ce sont là les acteurs principaux, chaque pays et chaque région possède en outre ses propres organisations spécifiques. Par exemple, un projet de l'OIT de lutte contre le travail des enfants dans le secteur de la chaussure en Indonésie a bénéficié de l'aide d'une association locale d'enseignants. Les enfants dont les résultats scolaires étaient médiocres et qui risquaient de quitter l'école ont ainsi été identifiés. Les enseignants leur ont donné des cours supplémentaires afin d'améliorer leurs performances et les garder à l'école. En outre, les enfants qui avaient déjà quitté l'école ont reçu des cours particuliers afin de rattraper leur retard et de pouvoir revenir dans le système éducatif officiel. L'aide pédagogique était une des nombreuses facettes de ce projet, qui a impliqué plusieurs organisations.

## 4. Le paysage commercial

***Les normes des acheteurs peuvent être plus strictes que la législation***

Un autre élément clé de l'environnement commercial est la nature des demandes des acheteurs nationaux et internationaux et des consommateurs des produits fabriqués par les entreprises affiliées à votre organisation d'employeurs. Nous regroupons ici les acheteurs et les consommateurs parce que les acheteurs répondent aux pressions exercées par les consommateurs ou les anticipent. Les organisations d'employeurs et leurs membres doivent être au courant des normes imposées par les acheteurs et les consommateurs pour deux raisons. Premièrement, si la législation nationale fixe la norme minimale en matière de travail des enfants, les acheteurs peuvent en appliquer d'autres plus exigeantes. En particulier, de nombreuses grandes entreprises demandent que leurs fournisseurs n'emploient pas de travailleurs de moins de 18 ans dans leurs usines ou leurs plantations, que le travail soit considéré comme dangereux ou non.

***La multitude des normes des acheteurs***

Deuxièmement, les acheteurs ont malheureusement souvent des exigences qui leur sont propres. Par exemple, certains n'admettent pas que leurs fournisseurs emploient des travailleurs de moins de 18 ans. D'autres appliquent les normes contenues dans la convention sur l'âge minimum (C138). D'autres encore se plient à la législation nationale du pays du producteur. Les acheteurs peuvent également avoir des définitions différentes du travail dangereux (par exemple, avec des produits chimiques ou des machines). La diversité des normes peut singulièrement compliquer la vie des producteurs. Une organisation d'employeurs doit pouvoir composer avec cette variété. Cette connaissance peut l'aider à opter pour la formulation d'une stratégie générale ou d'une politique plus sectorielle et à soutenir ses membres dans leurs relations avec les acheteurs.

Les grandes questions à se poser peuvent être, par exemple:

- Les exigences des acheteurs et des consommateurs sont-elles plus contraignantes que la législation nationale?
- Les exigences des acheteurs varient-elles selon le secteur? Les acheteurs de textiles sont-ils plus stricts que, par exemple, les acheteurs de café?
- Des producteurs se sont-ils plaints de la multiplicité des exigences des acheteurs?
- A-t-il été tenté de coordonner les acheteurs de sorte qu'ils s'accordent sur un ensemble commun de normes?

***Les normes plus élevées sont-elles un enjeu essentiel?***

Une discussion approfondie avec les producteurs et les acheteurs peut avoir lieu une fois que la stratégie de l'organisation d'employeurs est mise en œuvre. À cette étape, il est important de savoir à l'avance si des normes plus strictes (que la législation nationale) seront à l'ordre du jour. De même, une organisation d'employeurs peut envisager de décider si elle a un rôle de coordination à jouer entre les producteurs (ou associations sectorielles) et les acheteurs.

## Apprendre par les actes

***Continuez à apprendre***

L'examen initial des enjeux et acteurs permettra à l'organisation d'employeurs de concevoir une stratégie pour aller de l'avant. L'étude du paysage ne lui apprendra toutefois sans doute pas tout ce qu'elle doit savoir. Bien des choses seront encore apprises au début de l'application de la stratégie et de l'engagement avec les entreprises affiliées, le gouvernement et les autres parties prenantes. En effet, la compréhension réelle du paysage prendra plusieurs années, et l'organisation d'employeurs doit être prête à incorporer de nouvelles données dans sa stratégie. « Apprendre par les actes » est donc non seulement un principe fondamental qui sert à guider les travailleurs et les entreprises vers une augmentation de la productivité, mais aussi un fil rouge que les organisations d'employeurs doivent suivre tout au long du processus de promotion de l'élimination du travail des enfants.

### Encadré 1

### Liste de contrôle: Les principales questions sur le « paysage »

**Marché du travail**

- Le travail des enfants constitue-t-il un problème majeur dans le pays?
- Affecte-t-il uniquement certains secteurs?
- Les enfants travaillent-ils surtout dans des entreprises informelles ou formelles?
- Le gros du problème concerne-t-il les travailleurs en dessous de l'âge légal ou ceux qui l'ont atteint, mais accomplissent un travail dangereux?

**Législation**

- Existe-t-il des lois sur le travail des enfants qui définissent le travail admissible et inadmissible des enfants? Quelles en sont les dispositions et définitions?
- Le pays a-t-il ratifié la convention de l'OIT sur l'âge minimum (C138)?
- Le pays a-t-il ratifié la convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants (C182)?
- Les partenaires sociaux ont-ils adopté une liste de ce qui constitue le « travail dangereux »?

**Organisations**

- Le gouvernement se montre-t-il diligent dans l'application des lois? Quels sont les ministères ou agences compétents? Le ministère de l'Éducation est-il un acteur important? Et les collectivités et conseils locaux?
- Quelles organisations non gouvernementales locales, nationales et internationales sont actives dans votre région dans le domaine du travail des enfants? Des groupes de pression s'occupent-ils du contrôle? De même, des groupes aident-ils les entreprises et les organisations d'employeurs à retirer les enfants du travail et leurs parents à augmenter leurs revenus?
- Les Nations Unies sont-elles présentes dans votre pays, notamment par le biais de l'OIT, de l'UNICEF et de l'Office des migrations internationales?
- Quels autres groupes, y compris des associations sectorielles, sont actifs dans le pays? Sont-ils membres de l'organisation d'employeurs?

**Acheteurs et consommateurs**

- Les exigences des acheteurs et des consommateurs sont-elles plus contraignantes que la législation nationale?
- Les exigences des acheteurs varient-elles selon le secteur? Les acheteurs de textiles sont-ils plus stricts que, par exemple, les acheteurs de café?
- Des producteurs se sont-ils plaints de la multiplicité des exigences des acheteurs?
- A-t-il été tenté de coordonner les acheteurs de sorte qu'ils s'accordent sur un ensemble commun de normes?

© OIT/M. Crozet

# Choisir un objectif et établir une stratégie

***Tenir compte des autres acteurs***

Disposant d'un tableau de la situation du travail des enfants, votre organisation peut alors se fixer un objectif et mettre au point une stratégie. L'objectif choisi et la nature particulière de la stratégie dépendront évidemment de l'ampleur du problème du travail des enfants dans le pays. De plus, ils seront affectés par les moyens déployés par l'organisation d'employeurs et par la coopération que celle-ci pourra établir avec les groupes locaux, les donateurs et les organisations internationales. L'organisation d'employeurs ne doit pas tout faire toute seule, et il vaut en effet mieux qu'elle recoure à l'aide et à l'expertise de tiers.

***Cette stratégie doit-elle être un document global?***

La stratégie ne doit pas être un document détaillé. L'essentiel est qu'elle donne à l'organisation d'employeurs des indications sur le rôle qu'elle doit jouer, les problèmes qu'elle devra résoudre et les partenariats sur lesquels elle reposera. Les actions menées par l'organisation d'employeurs sont importantes, et le document stratégique les appuie.

## Le processus

***Clarifier les objectifs***

La plupart des organisations d'employeurs n'ont pas besoin de conseils sur la manière de fixer un objectif et de développer une stratégie. Le processus est similaire à celui utilisé pour d'autres questions, notamment celles d'ordre social. Au sein de l'organisation, un groupe de personnes se réunit pour discuter des informations obtenues grâce à l'étude menée à la dernière étape. Un objectif est alors formulé. La discussion s'étend à d'autres responsables de l'organisation d'employeurs et, si possible, à un ou plusieurs membres du conseil d'administration. Des éléments opérationnels sont ajoutés, et l'objectif est clarifié. Le projet commence à prendre forme et une consultation élargie commence entre les membres et avec des acteurs extérieurs. Les coûts en termes de temps de travail, de ressources financières et de recrutement sont estimés. Une stratégie plus complète est développée et examinée en interne et avec les principaux collaborateurs externes. Par exemple, une organisation non gouvernementale locale renommée peut être invitée à faire des commentaires. L'OIT, l'UNICEF et/ou l'OIE peuvent également être consultées.

***Ajouter les éléments opérationnels***

***Budget et allocation du personnel***

***Accumuler des stocks***

La stratégie est finalement présentée au conseil d'administration. Elle peut contenir un plan opérationnel et une évaluation des implications financières et humaines. Les membres du conseil la modifient éventuellement et donnent leur feu vert. La phase de mise en œuvre peut alors commencer. Par la suite, par exemple six mois ou un an plus tard, l'objectif et la stratégie sont révisés. Les succès et échecs sont analysés et la stratégie est modifiée en conséquence.

***Processus et contenu***

C'est ici le processus. Le contenu de la stratégie est l'aspect pour lequel l'organisation d'employeurs aura le plus besoin d'aide, notamment si son personnel n'est pas familiarisé au problème. Les trois chapitres suivants du guide donnent des suggestions pour ce contenu. Ce sont les « options d'action ».

## Concevoir une stratégie individualisée

***Pertinence***

Il n'est pas possible d'établir ici la stratégie de votre organisation d'employeurs; c'est à vous de le faire. La stratégie dépendra de l'objectif, de la nature du problème dans votre pays et des actions menées par vos membres et les autres acteurs. Elle dépendra également des moyens, de la capacité et des objectifs de votre organisation d'employeurs. L'encadré 2 énumère une série de choses à faire et à ne pas faire pour le développement d'une stratégie.



### Encadré 2

### Concevoir votre stratégie

**— À faire et à ne pas faire —**

- Consultez largement avant d'établir une stratégie.
- Basez-vous sur les bonnes pratiques des entreprises.
- Évaluez de manière réaliste le calendrier et le coût de la stratégie.
- Désignez un point focal pour le travail des enfants au sein de votre organisation.
- Envisagez votre rôle vis-à-vis des travailleurs et du gouvernement.
- N'établissez pas la stratégie trop tôt; laissez-la évoluer et modifiez-la.
- Ne niez pas en public l'existence du problème.
- N'ignorez pas l'importance des acheteurs internationaux.
- Ne faites pas la leçon à vos membres; préférez la persuasion et l'assistance.
- N'agissez pas seul; trouvez des partenaires, y compris des ONG.

***Plus qu'un scénario***

On peut aussi envisager quatre scénarios et les types de stratégies qu'une organisation d'employeurs mettrait au point pour répondre à ces situations. Une organisation d'employeurs peut devoir composer avec plusieurs de ces scénarios en même temps. En outre, certaines organisations d'employeurs se sont montrées proactives et ont développé des stratégies nationales globales. Un bon exemple en est l'Association nationale des employeurs colombiens, dont la stratégie en quatre volets est basée sur: i) le développement institutionnel, ii) la recherche, iii) la sensibilisation, et iv) l'action directe. Cet exemple est illustré à l'encadré 3.

## Encadré 3

### Une stratégie à quatre piliers (Colombie)

L'organisation d'employeurs nationale de Colombie a adopté une approche systématique de l'élimination du travail des enfants. L'approche de l'Association nationale des entrepreneurs colombiens (*Asociación Nacional de Empresarios de Colombia*, ANDI) repose sur quatre piliers:

**Développement institutionnel**

- adoption d'un code de conduite que tous les affiliés doivent respecter et qui contient l'obligation d'éliminer les pires formes de travail des enfants et de protéger les enfants travailleurs
- participation à la commission interinstitutionnelle nationale sur le sujet
- soutien aux institutions sociales qui organisent des formations et améliorent les conditions de travail des jeunes travailleurs
- diffusion des bonnes pratiques dans la communauté des entreprises

**Recherche**

- création de bases de données statistiques nationales et internationales
- collecte de renseignements, y compris bonnes pratiques, législation et normes internationales
- diffusion d'informations sur les institutions et fondations avec lesquelles les entreprises peuvent collaborer dans le cadre de leurs engagements sociaux

**Sensibilisation**

- création d'un logo signifiant l'engagement de l'ANDI et de ses membres à éliminer le travail des enfants
- utilisation des médias pour diffuser les informations sur les droits de l'enfant et sur les engagements internationaux et nationaux

**Action directe**

- identification des et coopération avec les groupes d'enfants travailleurs et de jeunes travailleurs dont les caractéristiques sociales et professionnelles se prêtent à un effet de démonstration
- conclusion d'alliances avec des organisations internationales et des ONG actives dans la conception et la mise en œuvre d'une stratégie nationale
- collaboration avec des universités pour intégrer le thème du travail des enfants dans des études universitaires
- participation à un projet réalisé par l'OIT sur les pires formes de travail des enfants dans la collecte des déchets, l'extraction du charbon, le travail dans la rue et le travail portuaire

Source: *Asociación Nacional de Empresarios de Colombia*, www.andi.com.co



## Quatre scénarios

***1. Aide aux entreprises***

Dans le premier scénario, une organisation d'employeurs réalise qu'elle possède peu de moyens internes à affecter à la question et que son expertise est limitée. L'organisation peut être accaparée par ses nombreux autres rôles. Dans ce cas, elle peut décider de jouer un rôle plus réactif en donnant des informations et des conseils aux entreprises qui le demandent. Il s'agit d'informations de base sur les exigences de la législation nationale, sur les principales conventions internationales sur le travail des enfants, sur les points à garder à l'esprit lors du retrait des enfants du travail et, si possible, sur la mise en relation de cette entreprise avec des organisations locales et internationales susceptibles de l'aider à réduire son problème de travail des enfants et à être certifiée « libre de travail des enfants ».

***2. Réponse aux problèmes sectoriels***

Dans le deuxième scénario, les membres de l'organisation d'employeurs sont confrontés à un problème de travail des enfants. Ces membres peuvent être concentrés dans le même secteur orienté sur l'exportation. Ils ont fait l'objet de critiques et sont en train de perdre des parts de marché. Généralement, les enfants ne travaillent pas dans les entreprises affiliées, mais pour leurs fournisseurs. Dans ce scénario, l'organisation d'employeurs peut agir directement avec les entreprises de ce secteur pour concevoir un problème visant à résoudre les problèmes. Cela peut impliquer le retrait de nombreux enfants du travail, ce qui impose à son tour une certaine coopération avec les autorités locales, les écoles et d'autres acteurs. Un programme de labellisation et de certification peut être mis sur pied et inclure les fournisseurs.

***3. Engagement envers le dialogue social et le changement de la législation***

L'organisation d'employeurs d'un pays qui n'a pas appliqué les lois sur le travail des enfants aura un rôle bien différent à jouer. Dans ce scénario, elle représentera les entreprises dans le dialogue tripartite avec le gouvernement et les organisations de travailleurs afin d'arriver à une politique en matière de travail des enfants et d'établir un cadre légal. Ce dialogue peut porter sur le souhait du gouvernement ou d'autres acteurs de ratifier la convention sur l'âge minimum (C138) ou la convention sur les pires formes de travail des enfants (C182). Une organisation d'employeurs peut estimer que le gouvernement, qui a ratifié ces conventions, doit établir avec les autres partenaires sociaux la liste de ce qui relève du « travail dangereux » interdit aux travailleurs de moins de 18 ans, comme l'exige la C182.

***4. Projets proactifs***

L'organisation d'employeurs peut également opérer sur une base moins réactive et plus proactive. L'impulsion peut être donnée par l'organisation d'employeurs elle-même, ou être cogénérée avec des donateurs et des agences internationales. Au lieu de vouloir satisfaire les acheteurs d'un secteur spécifique, l'effort porterait sur la réduction générale du travail des enfants, y compris dans l'économie non structurée, où il a tendance à se concentrer. Des activités de pression et des campagnes de sensibilisation du public peuvent encore s'inscrire dans le cadre de ces efforts. Ces activités requièrent un élément de planification plus important, ainsi que la nécessité d'assurer un financement adéquat.

© OIT/J. Maillard

# Options d'action

- **Option 1: Fournir des informations et prodiguer des conseils**
- **Option 2: Lobbying, facilitation du dialogue et sensibilisation**
- **Option 3: Réaliser des programmes**

# Option 1: Fournir des informations et prodiguer des conseils



***De nombreuses questions***

Pour l'entrepreneur lambda, le travail des enfants est souvent un sujet trouble. Il ne connaît pas toujours l'âge légal d'admission à l'emploi ou ne sait pas ce qui est considéré comme du travail dangereux. Quant aux entreprises conscientes d'employer des enfants, savoir quoi faire avec les enfants travailleurs peut également poser un problème. Doivent-elles simplement les licencier ou ont-elles des responsabilités à leur encontre? Quelle organisation peut aider à assurer le bien-être des enfants licenciés?

***Le premier point de contact***

Une organisation d'employeurs peut être le premier point de contact et d'information pour ses membres sur ces questions. C'est auprès d'elle qu'une entreprise pourra obtenir une aide confidentielle d'un point de vue commercial. Une entreprise pourra éventuellement développer une collaboration avec d'autres entités, mais l'organisation d'employeurs pourra lui dire lesquelles contacter et quelles actions inclure dans une stratégie.

***Vendre l'organisation d'employeurs***

Si les entreprises se tourneront parfois vers leur organisation d'employeurs pour obtenir de l'aide, rien ne dit qu'elles le feront naturellement. Les affiliés n'associent pas nécessairement leur organisation d'employeurs à la question du travail des enfants. Si tel est le cas, celle-ci pourra envisager de renforcer sa visibilité - de « se vendre » - sur cet aspect non traditionnel.

***Un centre d'expertise***

En tant qu'entité collective, une organisation d'employeurs peut jouer un rôle efficace dans la collecte d'informations et la constitution d'un corpus d'expérience et d'expertise. Parfois, ce sera le seul rôle qu'elle assumera dans le domaine du travail des enfants. Cela peut aussi faire partie d'une action plus étendue et plus intégrée.

Cette section donne des conseils de base sur le modelage des rôles d'information et de recommandation de l'organisation d'employeurs. Elle est structurée autour des activités suivantes:

- Préliminaire: Établir un point focal
- Fournir des informations
  - Les informations sur la législation
  - Les informations concernant les acheteurs internationaux
  - Les informations sur la certification
- Prodiguer des conseils
  - Les conseils fondamentaux du point focal de l'organisation d'employeurs
  - Partager les bonnes pratiques
  - Aider à choisir les partenaires
  - Aider à formuler les codes de conduite

## 1. Préliminaire: Établir un point focal

***Développer l'expertise du personnel de l'OE***

Dans le cadre de sa stratégie, une organisation d'employeurs peut confier à un membre de son personnel la tâche de point focal pour les questions relatives au travail des enfants. Idéalement, cette personne doit avoir une certaine expérience en la matière; de toute façon, elle deviendra experte au fil du temps. Le fait que le travail des enfants occupe le point focal à plein temps ou ne constitue qu'une de ses prérogatives dépendra des capacités en personnel de l'organisation d'employeurs et de la nature de la demande d'aide des membres. Par exemple, l'Association des employeurs ghanéens a créé un service spécial pour le travail des enfants et nommé un de ses cadres au poste de point focal.

Outre à répondre aux questions particulières des affiliés, le point focal peut aussi être partie prenante dans les activités plus proactives de l'organisation d'employeurs sur le travail des enfants ou collaborer avec d'autres membres du personnel. Une équipe pour l'élimination du travail des enfants peut très bien être créée parmi le personnel affecté à l'action en la matière.

## 2. Fournir des informations

### a. Les informations sur la législation

***Établir clairement ce que la loi requiert***

Fondamentalement, vos affiliés devront connaître les dispositions pertinentes de la législation relative aux enfants et au travail. Posséder des copies de la législation et, si celle-ci est difficile à comprendre, un résumé peut s'avérer très utile. L'âge légal est généralement la partie la plus simple, la partie la plus compliquée concernant la détermination du volume de travail qu'une personne n'ayant pas atteint cet âge peut accomplir (travail léger à temps partiel ou après l'école). De plus, selon la législation nationale, il peut aussi se poser la question de la définition du travail dangereux, notamment pour les travailleurs qui ont atteint l'âge légal, mais n'ont pas encore 18 ans. L'organisation d'employeurs, qui peut compter des associations sectorielles parmi ses affiliés, collectera les définitions du travail dangereux pour les différents secteurs ou redirigera ses affiliés vers les associations sectorielles.

***Le texte de la loi***

Une manière de fournir des informations sur la législation nationale consiste à inclure le texte de la loi (ou un résumé fiable de celle-ci) à la fin du deuxième guide de cet ensemble.

### b. Les informations concernant les acheteurs internationaux

***Les politiques des acheteurs***

Votre organisation d'employeurs peut avoir un rôle plus large à jouer dans l'information des affiliés sur les attitudes changeantes vis-à-vis du travail des enfants. Par le passé, les acheteurs - les grands acheteurs nationaux et acheteurs internationaux - n'en étaient peut-être pas conscients ou fermaient les yeux sur les pratiques en vigueur dans leurs chaînes de production. L'attention pour ce problème s'est renforcée ces dix dernières années. Les exigences sont devenues plus strictes. Votre organisation d'employeurs doit parler aux acheteurs, s'informer de l'évolution des attitudes et informer ses affiliés de ces changements. Les associations sectorielles peuvent jouer un rôle essentiel à cet égard parce que c'est de ce point de vue que le travail des enfants est généralement abordé. Vos affiliés doivent aussi savoir que les exigences des acheteurs internationaux sont souvent plus strictes que la législation nationale.

***Pression sur les producteurs de matières premières***

Dans certains cas, les organisations d'employeurs devront répondre aux demandes de membres soumis aux pressions des acheteurs internationaux. Par exemple, la Fédération des employeurs ougandais a développé des projets visant à éliminer le travail des enfants dans les secteurs du café et du thé. Les producteurs sont mis sous pression par les acheteurs étrangers, qui veulent des produits libres de travail des enfants.

### c. Les informations sur la certification

***Comment les entreprises peuvent-elles être certifiées?***

Vos membres voudront peut-être faire certifier leurs produits « sans travail des enfants ». Cela aidera les producteurs qui souhaitent vendre à des acheteurs internationaux. L'organisation d'employeurs peut aussi avoir un rôle à jouer dans la conscientisation des entreprises aux types de certification possible dans leur secteur - aux niveaux national et international - et aux avantages et inconvénients de chacun d'entre eux. (Voir au guide II pour une liste des différents types de certification.) Certaines organisations vont encore plus loin et élaborent leur propre programme de labellisation. Tel est par exemple le cas de Franca, une grande grappe d'entreprises brésiliennes du secteur de la chaussure, dont l'association d'employeurs locale a créé un label utilisé sur les emballages des chaussures fabriquées par des producteurs certifiés libres de travail des enfants. Cet exemple est décrit dans les détails à la section intitulée « Option 3: Réaliser des programmes ».

## 3. Prodiguer des conseils

***Donner une orientation***

Au-delà de la simple mission d'information, une organisation d'employeurs peut offrir à ses membres des conseils sur le travail des enfants. Ces conseils peuvent être individualisés, c'est-à-dire donnés par un membre du personnel de l'organisation d'employeurs à l'entrepreneur ou à un cadre de l'entreprise. L'organisation d'employeurs peut toutefois aussi jouer un rôle de facilitation dans lequel les flux de conseils entre membres, notamment entre les membres qui sont parvenus à retirer les enfants de leurs opérations et ceux qui doivent encore le faire. Les conseils peuvent être classés en trois grandes catégories.

### a. Les conseils fondamentaux du point focal de l'OE

***Point focal***

À côté des informations, le point focal pour le travail des enfants peut également fournir des conseils fondamentaux. Ces conseils peuvent englober les astuces énoncées au guide II, par exemple: cesser de recruter des enfants; suggérer des stratégies pour la vérification de l'âge avant l'embauche; retirer les enfants des tâches dangereuses; encourager les activités qui augmentent le revenu familial; déterminer si les frais de scolarité constituent un obstacle; et trouver des associations susceptibles d'assurer le revenu familial.

Le point focal ne pourra pas résoudre les problèmes de toutes les entreprises; des stratégies approfondies devront être mises au point. Quoi qu'il en soit, il peut fournir une orientation et proposer des solutions déjà utilisées par d'autres entreprises.

### b. Partager les bonnes pratiques: de l'entreprise à l'entreprise

***Documenter les bonnes pratiques***

Les entreprises peuvent apprendre beaucoup de choses les unes des autres. Cela leur permet de savoir ce qui fonctionne vraiment et comment d'autres ont affronté des problèmes similaires. Par conséquent, l'organisation d'employeurs peut jouer un rôle essentiel dans la diffusion des exemples de bonnes pratiques parmi ses affiliés. Elle peut le faire sous forme imprimée, mais également sur son site web.

***Le dialogue entre les membres***

En outre, les membres peuvent être encouragés à évoquer la question entre eux. Ces conseils directs peuvent s'avérer extrêmement utiles et permettre à une entreprise « modèle » de répondre aux questions d'une autre entreprise soucieuse de faire ce qui est juste mais préoccupée par les implications financières et la publicité négative. Des rencontres entre pairs peuvent se dérouler parallèlement à d'autres manifestations de l'organisation d'employeurs ou faire l'objet de séminaires distincts. Lors de tels séminaires, les entreprises « modèles » peuvent présenter leurs programmes et stratégies et être approchées par les entreprises qui souhaitent en savoir plus.

## c. Gérer les désaccords entre les membres

***Des points de vue divergents***

Un ou plusieurs membres peuvent ne pas être d'accord avec la politique de l'organisation d'employeurs en matière de travail des enfants. Certains peuvent estimer que le respect de la législation les met dans une position défavorable par rapport à leurs concurrents. D'autres désaccords peuvent surgir. Des membres peuvent ne pas être d'accord sur le fait que l'organisation affecte des moyens à ce problème. D'autres encore seront contre sa politique sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, sur la quantité admissible de travail saisonnier ou à temps partiel ou sur la définition du travail dangereux. De tels désaccords sont prévisibles. Les affiliés ne seront pas d'accord sur bien des questions.

***Permettre le débat***

La solution passe notamment par le débat et le dialogue au sein de l'organisation. Il peut être de temps en temps nécessaire de solliciter l'avis des membres pour déterminer la position de l'organisation. Par exemple, l'assemblée générale sera invitée à approuver ou rejeter la position ou la stratégie de l'organisation. Cependant, l'obligation faite aux membres de se conformer à la loi ne peut être remise en question.

***Persuasion***

Si un affilié refuse de se conformer et continue à employer des enfants, une action devra être menée. Le personnel et les membres de l'organisation d'employeurs peuvent tenter de persuader un membre réticent en utilisant les arguments exposés dans l'introduction (légalité, accès aux marchés, productivité et bonne action). De plus, un autre membre peut servir de mentor à l'entreprise dans sa quête de réduction de sa dépendance vis-à-vis du travail des enfants. Une stratégie plus large peut englober la promotion de la réduction du travail des enfants dans le secteur de l'entreprise concernée.

### d. Aider à choisir les partenaires

***Trouver les bons partenaires***

La troisième catégorie de conseils est celle où les entreprises affiliées sont redirigées vers des partenaires réputés et fiables en vue de la participation à des activités conjointes. Dans de nombreux cas, ce seront des ONG qui donnent des conseils aux entreprises et aident au retrait des enfants du travail. Les entreprises peuvent également vouloir des conseils sur la recherche de partenaires pour le contrôle et l'accréditation. (Pour plus de détails à ce sujet, voir au guide II, étape 8, « Audit, contrôle et certification ») Parmi les autres partenaires figurent notamment les conseils d'établissements scolaires et les associations, qui peuvent aider à garder les enfants à l'école; les sociétés de médias, qui peuvent aider à sensibiliser le public; et les agences et donateurs internationaux, notamment ceux qui gèrent des projets près de là où l'entreprise est implantée.

***Réduire les coûts de recherche de partenaires***

L'organisation d'employeurs peut partager son expérience - et celle de ses membres - au sujet de ces partenaires. Cela peut faire gagner pas mal de temps et d'énergie à l'entreprise, et donc réduire les « coûts de recherche de partenaires ». De la sorte, les conseils prodigués par l'organisation d'employeurs peuvent permettre à une entreprise de s'engager plus rapidement et d'appliquer une stratégie de manière plus efficace parce qu'elle peut compter sur le partenaire idéal.

## Note sur la publicité et la confidentialité

***Un point de contact initial sûr***

Les grandes sociétés internationales veulent souvent faire savoir qu'elles s'approvisionnent auprès d'entreprises libres de travail des enfants. Les firmes de petite taille, orientées sur le marché intérieur, préfèrent généralement se faire plus discrètes. Elles veulent simplement s'assurer qu'elles opèrent dans le cadre de la loi et, si possible, des normes fixées par leur secteur ou leurs acheteurs. En outre, les entreprises qui emploient réellement des enfants chercheront une solution en évitant toute publicité. Elles se tourneront vers l'organisation d'employeurs parce qu'elle comprend les inquiétudes de ses membres. Donc, en donnant des conseils, une organisation d'employeurs peut se forger une réputation d'expertise et de confidentialité qui lui vaudra la confiance de ses affiliés sur la question du travail des enfants.

# Option 2: Lobbying, facilitation du dialogue et sensibilisation

***Un rôle clé dans le dialogue social***

Le rôle principal d'une organisation d'employeurs consiste à faire pression sur la politique du gouvernement afin de l'influencer. Elle représente aussi ses membres dans le dialogue avec les autres acteurs, comme les organisations de travailleurs (syndicats), les organisations non gouvernementales, les institutions pédagogiques et les médias. En tant que telle, une organisation d'employeurs peut contribuer à l'élimination du travail des enfants par le lobbying, le dialogue et la sensibilisation.

## Le tripartisme

***Plusieurs niveaux d'interaction***

L'objectif de l'engagement avec le gouvernement et les organisations de travailleurs consiste à conclure un accord sur la définition de ce qui constitue du travail des enfants, y compris les types de travail et les situations considérés dangereux. Cet accord est souvent intégré par après dans la législation nationale, mais il peut être sujet à révision et modification. Par exemple, en 2006 l'Inde a intégré les services domestiques et le travail dans l'hôtellerie dans la liste des activités jugées dangereuses et interdites aux enfants. À côté de la législation, le dialogue portera sans doute sur les actions à mener pour éliminer le travail des enfants d'une manière respectant les intérêts supérieurs des enfants, de leurs familles et de la société.

Option 1: Informations et conseils

Pour retirer les enfants du travail, il faut des solutions de rechange; cela peut être un important sujet de discussion entre les employeurs et d'autres acteurs. Sur ces différents sujets, le but de l'organisation d'employeurs consiste à représenter et défendre les avis des entreprises.

## L'engagement collectif et « bilatéral »

Dans bien des cas, une organisation d'employeurs s'engagera dans des forums de dialogue sur le travail des enfants avec un large éventail d'intervenants. Dans d'autres, le dialogue se nouera sur une base plus « bilatérale » entre l'organisation d'employeurs et un seul interlocuteur. Ces discussions bilatérales soutiendront souvent les débats collectifs.

***Trois types d'acteurs***

Que ce soit sur une base bilatérale ou collective, une organisation d'employeurs s'engagera généralement dans le dialogue avec trois types d'acteurs différents. On peut ajouter à cette liste les activités de sensibilisation à travers les médias ou les campagnes de publicité et de conscientisation.

Les quatre « rôles du dialogue » sont donc les suivants:

- Rôle 1: L'engagement avec le(s) gouvernement(s)
- Rôle 2: La collaboration avec les organisations de travailleurs
- Rôle 3: La coopération avec les ONG
- Rôle 4: La sensibilisation

## Rôle 1: L'engagement avec le(s) gouvernement(s)

***Adopter des lois***

Le gouvernement est un acteur clé de l'élimination du travail des enfants en raison de son implication dans la formulation des lois, dans leur application et dans l'organisation d'une instruction universelle et abordable (ou gratuite). Une relation de coopération avec le gouvernement permettra donc à l'organisation d'employeurs de faire efficacement pression dans ces trois domaines de la politique publique.

***Définir le travail dangereux***

En premier lieu, l'organisation d'employeurs doit participer aux négociations sur la ratification des conventions de l'OIT et des Nations Unies sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, sur les pires formes de travail des enfants et sur les droits de l'enfant. Dans la plupart des pays, ces conventions sont adaptées aux circonstances nationales lors de la ratification et de l'adoption des lois correspondantes. L'organisation d'employeurs présente le point de vue des entreprises au gouvernement et aux travailleurs. Selon la convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants (C182), l'organisation d'employeurs joue un rôle essentiel dans l'énumération, avec les autres partenaires, des formes de travail considérées comme dangereuses et donc interdites en dessous de 18 ans. Avec sa connaissance détaillée de la situation, une organisation d'employeurs est bien placée pour donner des conseils.

© UNICEF/Pirozzi

***Organiser l'instruction***

Si les gouvernements nationaux sont responsables de la formulation des lois en matière de travail des enfants, ce sont souvent les autorités provinciales et locales qui fixent la politique d'instruction et gèrent le système scolaire. Une organisation d'employeurs peut donc encourager ces autorités à alléger ou à lever les obstacles financiers à la scolarisation des enfants. De plus, les organisations d'employeurs peuvent discuter avec les autorités scolaires locales des programmes ou des mécanismes d'accompagnement spéciaux proposés aux enfants qui accusent du retard et doivent rattraper leurs pairs.

***L'inspection du travail***

Une organisation d'employeurs peut également s'engager avec le gouvernement dans un dialogue sur l'inspection du travail quand il est question de travail des enfants. Elle devra nouer une relation de coopération avec le gouvernement dans ce domaine. Dans de nombreux pays en développement, un des facteurs qui empêche une inspection du travail effective est le manque de moyens et de personnel. Le département de l'inspection du travail peut faire l'objet de pressions dans le sens d'un contrôle des milliers d'entreprises qui existent dans le pays. C'est pourquoi une bonne partie du contrôle du travail des enfants est prise en charge par les ONG, les acheteurs et d'autres entités non étatiques.

***La fréquence des inspections***

Une organisation d'employeurs pourra néanmoins s'engager dans un dialogue pour déterminer le niveau (fréquence) d'inspection approprié, l'échelle des amendes et autres pénalités et l'utilisation de méthodes de contrôle alternatives. Les organisations d'employeurs peuvent également mettre au point avec les gouvernements des programmes de réhabilitation des contrevenants. Les associations sectorielles peuvent assumer ces fonctions à leur niveau. L'organisation d'employeurs peut établir que le travail des enfants se concentre dans certains secteurs et utiliser son rôle de représentante pour convenir avec le gouvernement d'un processus progressif et responsable d'élimination de cette forme de travail.

***Un consortium d'associations d'entreprises***

Indépendamment de la manière dont une organisation d'employeurs décide de promouvoir l'élimination du travail des enfants, une relation effective avec le gouvernement peut s'avérer fort utile. Dans l'État indien d'Andhra Pradesh par exemple, 22 associations d'employeurs ont créé un consortium sur le travail des enfants, lequel a établi de bonnes relations avec le gouvernement dans le cadre de sa stratégie élargie. (Voir à l'encadré 4 pour les détails des activités du consortium.) Dans un autre exemple, la Fédération des employeurs de Mongolie a pris la tête d'une alliance traitant du problème du travail des enfants dans l'extraction informelle de l'or. Elle a fait pression - avec succès - sur le gouvernement pour qu'il assure l'éducation et la formation des enfants. Ce cas est illustré à l'encadré 5.

## Rôle 2: La collaboration avec les organisations de travailleurs

***Un homologue clé pour le dialogue social***

Le travail des enfants constitue un problème, et les organisations de travailleurs sont des participants essentiels au dialogue sur le sujet. Une organisation d'employeurs devra souvent travailler avec l'organisation de travailleurs sur les aspects fondamentaux évoqués dans les paragraphes précédents sur l'engagement avec le gouvernement, à savoir la ratification des conventions, l'adoption des lois, la définition du travail dangereux et le fonctionnement de l'inspection du travail. Dans ce dialogue, l'organisation d'employeurs et l'organisation de travailleurs seront dans une position similaire du point de vue de la représentation. Elles représentent l'économie officielle, tandis que le travail des enfants se rencontre essentiellement dans l'économie non structurée.

***Les conventions collectives***

Dans les secteurs orientés sur l'exportation, les producteurs sont soumis aux pressions des acheteurs internationaux, qui ne veulent pas entendre parler de travail des enfants. Cela a incité certaines entreprises et syndicats à inclure une interdiction du travail des enfants dans les conventions collectives. Dans l'exemple de l'Andhra Pradesh exposé à l'encadré 4, de telles clauses ont été adoptées.

***Les syndicats sectoriels***

D'autres organisations d'employeurs et de travailleurs ont adopté une approche plus large en agissant au niveau sectoriel. Par exemple, l'organisation nationale des employeurs ougandais œuvre avec la confédération nationale des travailleurs et le syndicat des travailleurs des plantations et de l'agriculture à l'élimination du travail des enfants. Ces activités sont illustrées à l'encadré 6.

## Rôle 3: La coopération avec les ONG

***Les ONG forment un groupe hétérogène***

Les organisations non gouvernementales sont d'importants acteurs de la promotion de l'élimination du travail des enfants. Elles forment aussi un groupe hétérogène; certaines sont des organisations mondiales, tandis que d'autres opèrent principalement dans un seul pays. Certaines ont jeté l'opprobre sur des entreprises multinationales, et de nombreuses autres ont joué un rôle constructif dans l'action avec les entreprises pour trouver des solutions à des questions telles que l'amélioration des conditions de travail dans leurs usines et celles de leurs fournisseurs. À côté de leur action de promotion et de sensibilisation, les ONG ont aidé - notamment au niveau local - à retirer les enfants du travail et à les ramener à l'école.

## Encadré 4

### Action conjointe des employeurs et du gouvernement (Inde)

Le gouvernement de l'État d'Andhra Pradesh a mis en place plusieurs programmes pédagogiques pour les enfants des catégories de population les plus pauvres. Ces programmes portent sur la réduction de la pauvreté, l'amélioration de la santé et la création d'emplois mieux payés pour les adultes. Le gouvernement a sensibilisé le public et gagné sa coopération active pour l'élimination du travail des enfants. Des entreprises et organisations d'employeurs figurent parmi les principaux partenaires.

Dans cet État indien, 22 associations d'employeurs, représentant les principaux secteurs recourant au travail des enfants, ont créé le Consortium d'associations d'employeurs pour l'élimination du travail des enfants (CEASE). Celui-ci a mené des enquêtes, organisé des campagnes de sensibilisation et géré des activités directes. Les activités ont eu un certain retentissement et aidé à établir de bonnes relations avec les départements gouvernementaux, les leaders politiques, les syndicats, les ONG et les communautés locales. Elles ont englobé:

- le retrait des enfants du travail, leur placement dans des écoles et le contrôle de leur présence
- la gestion d'écoles résidentielles de transition
- le retrait des filles de la récolte du coton et leur remplacement par des adultes de la même localité
- le soutien d'une clinique dentaire pour les enfants dans une école de transition
- l'organisation des promesses des entreprises à ne pas engager d'enfants, que ce soit sur leur site ou à domicile
- l'insertion de clauses interdisant le travail des enfants dans les conventions collectives
- la prise en charge des soins médicaux pour les enfants retirés du travail
- l'offre de contributions en espèces aux parents pour les inciter à envoyer leurs enfants à l'école et l'octroi de bourses aux anciens enfants travailleurs
- l'offre de contributions en nature pour compléter les repas de midi dans les écoles et pour la reconstruction d'une école tribale
- la publication et la distribution aux membres du consortium d'un guide sur les bonnes pratiques en matière de travail des enfants.

Selon l'OIT, l'aide apportée par les hauts responsables du gouvernement de l'État à l'application du programme du consortium a eu un impact significatif sur l'engagement des entreprises et des organisations d'employeurs à éliminer le travail des enfants.

Source: « CEASE child labour: employers state their case in Andhra Pradesh », Programme international pour l'abolition du travail des enfants, Genève: OIT, 2004.

## Encadré 5

### Les enfants dans l'exploitation informelle de l'or (Mongolie)

L'exploitation informelle de l'or est une importante source de revenu pour les anciennes familles nomades de Mongolie qui ont perdu leur bétail à cause d'hivers extrêmement rudes. Les compagnies minières de l'économie officielle ont autorisé les mineurs informels à travailler dans les zones impossibles à exploiter avec la technologie traditionnelle. Pas moins de 100 000 personnes sont engagées dans cette activité. Entre 10 et 15% d'entre elles sont des enfants. Les enfants accomplissent la plupart des travaux réalisés par des adultes et sont exposés à des conditions de travail et climatiques extrêmes. Ils travaillent souvent sans équipements de protection sur des sols instables et respirent de la poussière de roche. Ils manient des explosifs et des produits chimiques comme le mercure. Les blessures sont fréquentes, graves et souvent mortelles.

La Fédération des employeurs de Mongolie (MONEF) a pris la tête d'une grande alliance de lutte contre les problèmes les plus urgents relatifs au travail des enfants dans ce secteur. Elle négocie avec le gouvernement une politique à long terme et une législation visant à donner un statut officiel aux mineurs informels. De plus, des contrats de coopération sont en cours de conclusion entre ceux-ci et les compagnies minières officielles. Les mineurs informels travaillent souvent dans des zones précédemment exploitées (et toujours contrôlées) par des compagnies officielles.

Commencé en 2004, le projet a formé des formateurs aux méthodologies pédagogiques non officielles utilisées pour éduquer les enfants dans des lieux proches des sites miniers. Ceux qui obtiennent leur diplôme sont ensuite transférés vers des collèges officiels. Les enfants de 15 à 18 ans suivent un enseignement technique en exploitation minière ou d'autres formations. La MONEF s'efforce de placer ceux qui terminent ces études dans des environnements de travail sûrs auprès de ses affiliés.

Source: Bureau des activités pour les employeurs du BIT, Genève.

***À la pointe de l'action et des solutions efficaces.***

Les ONG sont souvent à la pointe de l'action sur le travail des enfants. Elles sont au courant des perceptions du public, des attitudes des acheteurs et de l'évolution des normes. Le dialogue avec les ONG peut aider une organisation d'employeurs à puiser dans ce réservoir de connaissances. De plus, les ONG peuvent aider à la recherche de solutions constructives aux secteurs et entreprises qui connaissent un problème de travail des enfants. Quoi qu'il en soit, les organisations d'employeurs seront bien inspirées d'être claires sur les relations qu'elles nouent avec les ONG et de considérer les activités conjointes comme des partenariats commerciaux. Le paragraphe « Note sur les alliances avec les ONG » figurant en fin de cette section explique comment structurer ces relations.

## Encadré 6

### Travailler avec les syndicats des secteurs de l'agriculture et de la pêche (Ouganda)

La Fédération des employeurs ougandais (FUE) collabore activement depuis plusieurs années avec l'OIT à la réduction du travail des enfants. Dans le cadre de ces efforts, la FUE a signé en 2004 une déclaration conjointe avec l'Organisation nationale des syndicats (NOTU) et le Syndicat national des travailleurs des plantations et de l'agriculture, par laquelle les parties prenantes se sont engagées à mettre au point des programmes communs de lutte contre le travail des enfants.

La FUE et la NOTU ont organisé en 2005 un atelier, soutenu par l 'OIT, lors duquel elles ont décidé de viser le secteur de la pêche, où le travail dangereux des enfants est fort présent. Une enquête sur le secteur a été menée l'année suivante, et un programme d'action est en cours de réalisation.

Source: Bureau des activités pour les employeurs, BIT.

## Rôle 4: La sensibilisation

***Un dialogue avec le public***

Les trois rôles du dialogue exposés plus haut concernent des acteurs ou groupes d'acteurs spécifiques. Le quatrième est plus large en ce sens qu'il ne touche pas un acteur particulier, mais la société en général. En effet, l'organisation d'employeurs et ses partenaires tiennent avec le grand public un « dialogue » qui englobe évidemment les parents, mais aussi les intervenants précités. Les campagnes de sensibilisation visent aussi à atteindre les entreprises non affiliées à l'organisation d'employeurs et celles de l'économie non structurée, plus touchée par le travail des enfants. Le but consiste à renforcer la compréhension du problème par le public et des raisons pour lesquelles il a des conséquences négatives à long terme sur les enfants, leurs familles et la société. Cela aide à bâtir un solide consensus social contre le travail des enfants.

***La sensibilisation dans le cadre de l'action***

Plus elle assiéra sa réputation, plus une organisation d'employeurs arrivera à commercialiser ses services. Par exemple, un projet mené dans le secteur du café en Ouganda en collaboration avec le Bureau des activités pour les employeurs du BIT et la Fédération des employeurs ougandais (FUE) a fait connaître cette dernière et les services qu'elle offrait auprès de plusieurs grandes entreprises. Une des plus grandes entreprises productrices de café du pays, Kaweeri Coffee Plantation, qui emploie plus de 2 000 personnes, a ensuite rejoint la FUE en 2005.

***Le consensus social, base du changement***

Pour bon nombre d'organisations d'employeurs proactives sur la question, la sensibilisation n'est pas une activité isolée mais s'inscrit dans le cadre étendu d'une action concrète. Les projets présentés dans la prochaine section contiennent souvent une composante de sensibilisation. D'autres organisations d'employeurs considèrent la conscientisation comme une stratégie centrale. Par exemple, l'organisation nationale des employeurs

d'Azerbaïdjan, l'ASK, a récemment mené une enquête dans le secteur du coton, où le travail des enfants est fort répandu. Elle a mis au point des matériels de formation et de sensibilisation et créé une équipe de formateurs chargés de la conduite des programmes de conscientisation dans les régions concernées par cette culture. La stratégie suivie par l'ASK pour éliminer le travail des enfants consiste à attirer l'attention du public à travers les médias.

***La société rejette le travail des enfants***

Certaines organisations d'employeurs insistent sur leur engagement et renforcent leur action de sensibilisation en parlant du travail des enfants sur leur site web. Ainsi, la Fédération nationale des employeurs de l'agriculture et de l'industrie alimentaire de Moldavie présente ses efforts sur sa page d'accueil (www.fnpaia.org). Le site propose des liens vers des rapports, des évaluations et la déclaration politique de la fédération en matière de lutte contre les pires formes de travail des enfants.

La sensibilisation est également un des éléments porteurs des programmes mis en œuvre dans l'État indien d'Andhra Pradesh, évoqués dans un exemple précédent. Le Consortium d'associations d'employeurs pour l'élimination du travail des enfants, composé de 22 membres, a organisé une grande campagne avec d'autres acteurs. Cette campagne était nécessaire pour générer un rejet du travail des enfants à l'échelon de la société dans son ensemble. Dans le cadre de cet effort, de grandes entreprises ont insisté sur les aspects positifs de la lutte. L'OIT a contribué au lancement de l'initiative, mais des entreprises et des organisations d'employeurs ont fait part de leur intention de continuer à la financer.

## Dialogue, consensus et action

***Lier le dialogue à l'action***

Le dialogue a pour but de discuter des problèmes, d'établir des relations et de promouvoir la compréhension réciproque. Il débouche sur un consensus, ce qui est une réalisation importante en soi. Cependant, le dialogue avec plusieurs partenaires est également la toute première étape d'une action. Celui qui s'est noué entre l'OIT, l'UNICEF et l'Association des producteurs et exportateurs de vêtements du Bangladesh a permis de réduire les impacts négatifs d'un effort de réduction du travail des enfants dans ce secteur dans les années 1990. (Voir à l'encadré 7 pour les détails.)

## Note sur les alliances avec les ONG

***Les ONG ont souvent des liens très forts***

Les organisations non gouvernementales, ou ONG, peuvent être d'importants partenaires pour les organisations d'employeurs et les entreprises à titre individuel. Des ONG spécialisées sont fortement impliquées dans l'élimination du travail des enfants et ont développé une base de connaissances et d'expertise sur la question. En outre, elles ont souvent des liens bien établis avec la communauté locale, le gouvernement local et le système éducatif.

En même temps, les organisations d'employeurs et les entreprises doivent toutefois être claires sur leurs objectifs et responsabilités quand elles concluent des alliances avec les ONG. Voici quelques points à garder à l'esprit.

## Encadré 7

### Le travail des enfants dans le secteur du textile (Bangladesh)

Le cas bien connu des efforts d'élimination du travail des enfants dans le secteur du textile au Bangladesh donne des exemples de bonnes et de mauvaises pratiques. La principale association sectorielle, l'Association des producteurs et exportateurs de vêtements du Bangladesh (BGMEA), a été impliquée dans les deux types de pratiques.

En 1992, le secteur du textile employait 750 000 personnes. Les femmes étaient majoritaires, et quelque 10% n'avaient pas atteint l'âge légal de 14 ans. Le secteur tirait environ 50% de ses recettes des ventes sur le marché américain. Cette année-là, le Sénat des États-Unis a étudié une loi interdisant l'importation de produits réalisés en recourant au travail des enfants. Si la loi n'a jamais été adoptée, elle risquait de compromettre la viabilité du secteur du textile au Bangladesh.

Les producteurs ont paniqué et ont commencé à licencier en masse les travailleurs trop jeunes. La BGMEA a contribué à ces licenciements en fixant au 31 octobre 1994 la date limite pour l'élimination complète du travail des enfants. Entre 40 et 50 000 enfants ont été ainsi jetés à la rue. Inquiètes pour le bien-être de ces enfants, l'OIT et l'UNICEF ont conseillé la prudence et persuadé la BGMEA d'ignorer la date butoir et de préférer une approche plus large incluant l'éducation et l'aide au revenu (responsabilité de l'UNICEF), ainsi que le contrôle et la vérification des entreprises (partie dévolue à l'OIT). Un protocole d'accord a été signé par la BGMEA, l'OIT et l'UNICEF et approuvé par le gouvernement à la mi-1995.

Au total, 336 écoles ont été créées et offert une instruction à 8 509 enfants, soit environ 30% des enfants encore à l'œuvre dans le secteur du textile au moment où le protocole d'accord a été signé. Les enfants plus âgés et ceux qui avaient déjà passé deux ans dans une des écoles ont pu bénéficier d'une formation. À la fin 2003, quelque 4 000 enfants avaient suivi cette formation, et environ la moitié poursuivaient des études ou avaient trouvé un emploi lié à leurs qualifications.

Une aide au revenu était également prévue. Les enfants ont reçu 300 takas, ce qui ne représentait toutefois qu'un tiers de ce que la plupart d'entre eux auraient gagné à l'usine. Un effort a également été déployé pour remplacer les enfants par des membres de la famille plus âgés, mais il n'a pas été couronné de succès. Les membres de la famille ne voulaient pas assumer des tâches peu qualifiées et mal payées. Le programme a également offert du microcrédit et une formation à l'entreprenariat aux familles. Si l'évaluation subséquente indiquait que des familles en ont bénéficié, seules 451 ont reçu un microcrédit, et la durée du projet (deux ans) était trop courte pour générer des résultats durables.

En revanche, le système de contrôle et de vérification a été un succès. En 2003, les enfants travailleurs représentaient environ 1% de la main-d'œuvre totale du secteur. La BGMEA a reconnu que la crédibilité apportée par ce système a empêché l'écroulement de tout le secteur.

Source: OIT et UNICEF, *Addressing Child Labour in the Bangladesh Garment Industry 1995-2001*, New York/Genève, 2004.

## Facteur clé: choisir le bon partenaire

***Essentiel à une collaboration fructueuse***

Le choix du partenaire est essentiel pour une collaboration fructueuse. Le partenaire doit avoir une solide réputation, de bonnes connexions, une idée claire de son rôle, du personnel compétent et la capacité à comprendre la question du travail des enfants du point de vue des entreprises et des organisations d'employeurs.

### Atouts

Outre le choix d'un bon partenaire, une organisation d'employeurs tiendra également compte des aspects suivants pour structurer sa collaboration:

- Considérer l'alliance de manière aussi rigoureuse que s'il s'agissait d'un partenariat commercial.
- Être clair les objectifs de l'entreprise/organisation d'employeurs.
- Être clair les objectifs de l'ONG partenaire. Veiller à ce que les objectifs de l'ONG soient compatibles avec ceux de l'entreprise ou de l'organisation d'employeurs. S'ils ne le sont pas, reconsidérer le partenariat.
- S'assurer que le partenariat sera profitable aux deux parties.
- Ne pas conclure d'alliance si la raison principale relève des relations publiques (par exemple, pour calmer les médias), sans réel engagement envers le changement.
- Veiller à ce que l'alliance jouisse du soutien sans réserves de la direction de l'entreprise/organisation d'employeurs.
- Être conscient des aspects culturels.
- Être conscient du risque de renforcement de l'attention des médias induit par de telles alliances.

### Par écrit

Il vaut mieux établir par écrit certains éléments d'une alliance avec une ONG. Les aspects essentiels d'un accord écrit peuvent être:

- Les objectifs de l'alliance, clairement exposés et quantifiés.
- Les activités et responsabilités des deux parties.
- Un budget.
- Un calendrier réaliste.
- Si les activités sont d'un genre nouveau pour l'entreprise/organisation d'employeurs, convenir d'une période d'essai.
- un período de prueba (en el caso de que las actividades sean nuevas para la empresa u organización de empleadores).
- Une clause de confidentialité.

# Option 3: Réaliser des programmes

***Aller au-delà de l'information et du dialogue***

Dans les deux étapes précédentes, l'organisation d'employeurs a fourni des informations et des conseils, s'est engagée dans le dialogue et a œuvré à la sensibilisation du public. Ce sont là d'importantes activités. Une organisation d'employeurs peut toutefois vouloir aller plus loin et combiner ces activités à des programmes concrets assurant que des enfants sont retirés du travail, qu'ils se voient offrir des possibilités d'éducation et que les entreprises adhèrent à une politique de non-recrutement d'enfants.

***Les partenaires et le financement***

Dans la plupart des cas, ces programmes concrets ne seront pas réalisés uniquement par l'organisation d'employeurs et nécessiteront souvent un financement extérieur. L'organisation d'employeurs peut toujours jouer un rôle de premier plan, concevoir le programme et être intégralement impliquée dans la mise en œuvre de celui-ci. Elle le fera toutefois avec des partenaires tels que des ONG nationales et internationales, des agences des Nations Unies, des écoles, des gouvernements, des organisations de travailleurs et des institutions de formation.

***Des demandes sectorielles***

L'approche programmatique est garantie en particulier quand l'organisation d'employeurs et ses membres sont enclins à éradiquer le problème dans un secteur déterminé. Les avantages sont conçus non pour une ou deux entreprises, mais pour le secteur dans son ensemble et sa réputation, afin que les acheteurs admettent qu'il est libre de travail des enfants.

© OIT/A-B. Nippierd

Option 2: Lobbying, dialogue et sensibilisation

Par exemple, les cultivateurs de café et de thé et les entreprises du textile sont particulièrement intéressés par une réponse conjointe pour leurs secteurs respectifs.

Une organisation d'employeurs peut être impliquée dans des programmes à plusieurs niveaux. Dans cette section, nous les classons selon la mesure dans laquelle l'initiative à la base du programme vient de l'organisation d'employeurs ou d'autres acteurs.

Les quatre catégories sont:

- Prendre l'initiative
- Se joindre à une initiative
- Soutenir l'initiative d'une association affiliée
- Développer un programme au fil du temps

Dans tous les cas, l'organisation d'employeurs travaillera avec d'autres organisations, mais la réponse à la question de savoir qui assume le rôle de leader variera.

## 1. Prendre l'initiative

***L'OE est le principal promoteur***

Une organisation d'employeurs qui prend l'initiative a décidé que le travail des enfants constituait un problème d'un point de vue légal, éthique ou commercial, voire des trois. Son conseil d'administration et/ou son personnel peuvent se saisir de l'affaire, mais l'impulsion peut également venir des membres. Dans les deux cas, l'initiative vient de la communauté des entreprises et l'organisation d'employeurs reconnaît la nécessité d'un programme. Par exemple, la Confédération des employeurs turcs (TISK) a pris l'initiative d'améliorer la santé et de renforcer les compétences des enfants travaillant dans une zone industrielle d'Istanbul. (Voir à l'encadré 8 pour les détails.)

***L'OE est le catalyseur***

Même si elle prend l'initiative, l'organisation d'employeurs n'agit pas toute seule. Une partie de la prise de l'initiative consiste à chercher des partenaires. L'organisation d'employeurs peut chercher un donateur bilatéral ou une agence des Nations Unies pour trouver un financement ou de l'expertise technique; elle peut aussi contacter des directions d'écoles pour imaginer un plan de réintégration des enfants travailleurs; elle peut encore choisir une ONG qui l'aidera à concevoir un programme de sensibilisation du public et de conscientisation des entreprises. L'organisation d'employeurs est le catalyseur qui permet que tout cela se réalise.

## 2. Se joindre à une initiative

***Les projets sont souvent lancés par l'OIT***

Bon nombre de programmes de réduction du travail des enfants sont lancés par l'OIT. L'OIT est structurée sur une base tripartite, ce qui signifie que ses activités portent sur la coopération entre les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs et les gouvernements. Les projets de l'OIT chercheront donc la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, même si dans de nombreux cas, le partenaire principal sera le gouvernement. Dans ces cas, l'organisation d'employeurs se joint à une initiative lancée par d'autres.

## Encadré 8

### Affronter les problèmes sanitaires (Turquie)

La Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TISK) gère un bureau du travail des enfants, chargé de traiter des questions liées aux jeunes travailleurs. Parmi ses autres activités, le bureau a identifié le secteur de la métallurgie de Pendik, un site industriel d'Istanbul, comme un des plus dangereux pour les enfants.

Bon nombre d'enfants travailleurs âgés de 13 à 17 ans fréquentent également le centre de formation professionnelle de Pendik. Le bureau a aidé plus de 8 000 de ces enfants à passer des examens médicaux. Quelque 85% d'entre eux avaient des problèmes de santé, même si tous ces problèmes n'étaient pas liés au travail. Les problèmes auditifs, de vue et respiratoires étaient particulièrement communs. Des soins ont été proposés pour ces troubles. En outre, une formation à la prévention, à la sécurité et la santé au travail et à la nutrition a également été organisée. Les propriétaires de petites exploitations peuvent également obtenir des services sanitaires à condition que les enfants qu'ils emploient passent des examens médicaux complets.

La TISK reproduit ce schéma à travers le pays afin d'améliorer les conditions de santé et de sensibiliser les enfants travailleurs et leurs employeurs, leurs familles et les autres parties prenantes. Elle plaide pour une résolution graduelle du problème par le biais d'investissements et de services, plutôt que par des mesures coercitives et punitives.

Source: Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), OIT, Genève.

***Etre présent dès la phase de conception***

Lorsqu'elle rejoint une initiative de ce genre, une organisation d'employeurs doit garder trois grands aspects à l'esprit. Premièrement, elle doit chercher, dans la mesure du possible, à être impliquée dans la conception du programme. Si elle ne fait que donner son accord de principe à un projet presque achevé, elle ne jouera qu'un rôle de second plan et n'aura qu'une influence limitée sur les activités. Deuxièmement, l'organisation d'employeurs doit se demander comment elle peut se voir conférer un rôle clair dans le programme, de sorte à ne pas être uniquement un membre du comité directeur d'un projet et à avoir des activités à réaliser. Troisièmement et enfin, l'organisation d'employeurs doit utiliser son statut pour agir en tant qu'intermédiaire entre le projet d'une part et les associations d'entreprises locales ou sectorielles de l'autre. Donc, si l'organisation d'employeurs sait qu'un nouveau programme est en cours de développement pour une région particulière ou est susceptible d'affecter un secteur particulier, elle doit en informer ses membres et, le cas échéant, tenter de les impliquer.

***Jouer un rôle spécifique***

***L'OIT en tant que partenaire au Malawi et au Ghana***

Par exemple, l'Association consultative des employeurs du Malawi (ECAM) est parvenue à intégrer l'Association des producteurs de thé dans un projet soutenu par un donateur extérieur et visant à réduire le travail des enfants dans ce secteur. (Voir l'exemple illustré à l'encadré 3 du guide II.) Dans un autre cas, l'Association des employeurs ghanéens (GEA) et l'OIT collaborent à la lutte contre le travail des enfants dans les secteurs du caoutchouc et de l'huile de palme depuis 2004. Une évaluation rapide a montré que le travail des enfants était important non dans les grandes plantations, mais plutôt chez les sous-traitants. Le projet GEA-OIT, financé par le gouvernement norvégien, s'est centré sur le renforcement des associations d'agriculteurs et sur la sensibilisation de leurs dirigeants aux problèmes posés par le travail des enfants. Les grands producteurs et exportateurs sont toujours préoccupés par les effets qu'une mauvaise publicité internationale peut avoir sur la demande des marchés étrangers.

## 3. Soutenir l'initiative d'une association affiliée

***Un secteur peut avoir envie de faire bonne figure vis-à-vis de ses acheteurs***

Une association d'entreprises membres d'une organisation d'employeurs peut prendre l'initiative de concevoir un programme. Cela sera surtout le cas quand un secteur est critiqué par les acheteurs et les consommateurs en raison du recours au travail des enfants. Ses membres sont inquiets de la chute de la demande et des pertes potentielles et cherchent de l'aide auprès de leur association. Le groupement de fabricants de chaussures de Franca (Brésil) en est un excellent exemple. L'association sectorielle locale y a pris l'initiative de concevoir un grand programme de contrôle et d'accréditation, de scolarisation et de labellisation sociale. (Voir à l'encadré 9 pour les détails.)

***Aider un partenaire affilié***

Une organisation d'employeurs, a fortiori si elle possède de l'expertise sur la question, peut aider une association membre en lui donnant des conseils, en lui suggérant des techniques et en la mettant en relation avec des donateurs ou d'autres partenaires. L'organisation d'employeurs peut aussi se faire le relais des bonnes pratiques appliquées par un autre membre qui a rencontré des problèmes similaires.

## 4. Développer un programme au fil du temps

***Une approche progressive***

Il n'est pas nécessaire qu'une organisation d'employeurs établisse un grand programme par le biais d'une seule initiative. En effet, elle peut développer son expertise, ses connaissances et ses relations au fil du temps. Elle peut commencer par des activités d'information et de dialogue et passer ensuite à des activités plus concrètes dans des secteurs clés et en collaboration avec des associations affiliées.

***Les grands projets sont difficiles à gérer au début***

Une approche progressive présente deux grands avantages. Premièrement, une initiative à plusieurs volets et impliquant plusieurs partenaires peut être difficile à gérer pour une organisation d'employeurs non familiarisée au travail des enfants et à l'expérience limitée des projets auxquels participent également des non-membres. Une grande initiative peut être couronnée de succès, mais elle peut aussi tourner à l'échec retentissant.

## Encadré 9

### Transformer le « capital du travail des enfants » (Brésil)

Un article paru dans la presse internationale en 1995 a qualifié la grappe d'entreprises de fabrication de chaussures de Franca de « capitale du travail des enfants ». En réponse, l'association sectorielle locale a créé le Pro-Child Institute dans l'objectif d'éliminer le travail des enfants dans l'industrie de la chaussure. Parmi les autres participants figuraient les organisations représentatives des entreprises aux niveaux local et du district. Le nouvel institut a collaboré étroitement avec une organisation similaire, la Fondation ABRINQ, qui opère à l'échelon du pays.

Il a mis au point un programme grâce auquel les producteurs certifiés ont pu annoncer fièrement « Cet article a été fabriqué sans recourir au travail des enfants ». En 1997, la plupart des sous-traitants directs des fabricants avaient adhéré à l'initiative. Les fabricants paient un montant allant de 17 à 23 USD par mois selon leur taille; les fournisseurs paient 3 USD.

En 1998, un système de contrôle a été établi. À la deuxième contravention, l'entreprise est exclue de l'institut et perd le droit d'utiliser le label. Pour pouvoir afficher le label, une entreprise doit:

- ne pas employer d'enfants de moins de 16 ans (âge légal au Brésil depuis 1998);
- ne pas conclure de contrats avec des fournisseurs qui emploient des enfants;
- être membre de l'institut;
- ne recourir qu'à des sous-traitants qui possèdent la carte de membre de l'institut;
- accepter un contrôle semestriel et mener des inspections chez au moins 10% de ses fournisseurs deux fois par an;
- fournir aux inspecteurs les coordonnées de ses fournisseurs;
- sensibiliser ses travailleurs et ses fournisseurs à la prévention et à l'élimination du travail des enfants.

L'institut a également travaillé avec des entreprises locales et des agences étatiques pour étendre les infrastructures pédagogiques et récréatives destinées aux enfants. En Turquie, l'enseignement n'est obligatoire que jusqu'à 14 ans, mais l'âge légal d'admission à l'emploi est de 16 ans. Pendant ces deux années, bon nombre d'enfants sont livrés à eux-mêmes. L'institut a donc organisé des programmes d'apprentissage en deux ans et offert des bourses pour un large éventail de possibilités de formation.

Il subsiste des problèmes, notamment dans le financement d'une éducation de qualité et la garantie que le travail n'est pas confié aux parents et que les enfants ne travaillent pas à la maison.

Source: J. Lawrence French et al., « Pro-Child Institute: Combating child labour through collaborative partnerships in the Brazilian shoe industry », in: Laura P. Hartman et al. (éd.), *Rising Above Sweatshops: Innovative approaches to global labor challenges*, 2003, pp. 321-342. Tous les montants sont exprimés en dollars des États-Unis.

***Les solutions ne sont pas déterminées à l'avance***

Deuxièmement, l'environnement de l'éradication du travail des enfants est en évolution constante. Le débat fait rage sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. De nouvelles idées et techniques sont introduites en permanence. L'organisation d'employeurs doit être disposée à tirer les enseignements de ses activités et d'autres projets quand elle conçoit de nouvelles phases et initiatives. Ainsi, la Fédération des employeurs ougandais a mis en œuvre un certain nombre d'initiatives réussies dans des secteurs clés de l'agriculture. Du thé, elle est passée au riz et au sucre, et maintenant au café et à la pêche. (Voir l'exemple à l'encadré 10.)

## Encadré 10

### Une organisation d'employeurs lutte contre le travail des enfants dans l'agriculture (Ouganda)

La Fédération des employeurs ougandais (FUE) est activement impliquée dans la lutte contre le travail des enfants depuis 2001. Elle a collaboré dans la plupart des cas avec l'OIT et reçu un soutien financier du gouvernement norvégien et de l'OIT elle-même.

Dans le secteur du thé, la FUE a organisé des ateliers de sensibilisation et de formation à l'intention de 160 cadres supérieurs et 495 cadres moyens des plantations. Des matériels de conscientisation et de promotion ont également été produits, et 660 agents du changement ont été formés afin de poursuivre la sensibilisation des communautés locales après la fin du projet. En guise de résultat, le travail des enfants a enregistré une forte baisse, tandis que la productivité des entreprises a augmenté.

La FUE a également agi dans les secteurs du riz et du sucre, créant des commissions de contrôle du travail des enfants au niveau local, soutenant l'adoption d'arrêtés sur le travail des enfants à Doho et le retrait de 418 enfants, qui ont ensuite reçu du matériel scolaire. Des projets de communauté et de génération de revenu basés sur la scolarisation pour les familles dans le besoin ont également été créés afin d'aider les enfants à rester à l'école. Dans les deux secteurs, les entreprises agricoles ont intégré des clauses sur le travail des enfants dans les conventions collectives.

Depuis 2004, la FUE est active dans le secteur du café. Elle a mené une enquête qui a révélé la forte incidence du travail des enfants et dénoncé les conditions de travail dangereuses des enfants. La pauvreté est la principale cause du travail des enfants et est exacerbée par le SIDA et le grand nombre d'orphelins. La FUE a conscientisé aux conséquences du travail dangereux des enfants dans ce secteur. Des formateurs ont été formés, et des matériels de formation et d'information ont été mis au point. Des agents du changement seront formés pour poursuivre le travail de sensibilisation aux pires formes de travail des enfants. Le travail de la FUE a attiré l'intérêt des grands producteurs de café et fait que de nouveaux membres ont rejoint l'organisation d'employeurs.

Source: Bureau des activités pour les employeurs, BIT.

## 5. Moyens financiers et humains

***Budgétiser le programme***

Les initiatives coûtent de l'argent et du temps. Le financement requis dépendra évidemment de la nature du programme et du fait que l'organisation d'employeurs prend l'initiative ou se joint aux efforts d'autres partenaires. Il y a trois grandes sources de financement:

- utilisation de fonds internes existants
- réallocation de personnel
- fonds extérieurs, notamment donateurs bilatéraux et agences des Nations Unies.

***Combiner les sources de financement***

Les activités préparatoires peuvent être financées par des fonds internes, tandis que les composantes plus importantes peuvent l'être par des apports extérieurs. Le financement doit toujours être un élément essentiel de la conception d'une stratégie. Les organisations d'employeurs doivent également essayer de développer un programme de financement durable, de sorte à ne pas dépendre des donateurs et devoir mettre un terme à de bonnes initiatives quand ces derniers se retirent du jeu.

***Les activités associant l'OIT et des OE***

L'OIT est à la pointe des efforts d'élimination du travail des enfants et de promotion des organisations d'employeurs et du dialogue social. Par conséquent, l'OIT aide les organisations d'employeurs dans le domaine du travail des enfants par l'intermédiaire du Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACT/EMP). Le gouvernement norvégien est lui aussi activement impliqué dans le financement de cette action, qui rassemble plus de dix pays à travers le monde.

# L'abolition du travail des enfants:

**Guide I:** **Introduction à la problématique du travail des enfants**

**Guide II:** **Comment les employeurs peuvent-ils éliminer le travail des enfants?**

**Guide III:** **Le rôle des organisations d'employeurs dans la lutte contre le travail des enfants**

Ces guides ont été conçus pour aider les entreprises, les organisations d'employeurs et leurs associations à comprendre la problématique du travail des enfants, ses implications et les mesures à prendre pour agir contre le travail des enfants. Ils donnent des idées, des conseils et des exemples pour la prévention du travail des enfants, le retrait des enfants du monde du travail et la protection des jeunes travailleurs contre les situations dangereuses.

Cette série de guides vise à constituer une ressource essentielle pour les cadres et dirigeants des organisations d'employeurs et d'autres associations d'entreprises qui souhaitent s'engager dans ce domaine délicat et important.

Ils se focalisent sur les pays en développement et donnent des exemples d'entreprises et d'organisations d'employeurs qui ont mené une action concrète, soit à titre individuel ou en coopération avec l'Organisation internationale du Travail, des donateurs et d'autres organisations locales, nationales et internationales.

Photo couverture © OIT / Deloche

bureau des activités pour les employeurs

9 789222 198771

Bureau des activités pour les employeurs
Bureau international du Travail
CH-1211 Genève 22
Suisse
Fax: (41 22) 799 8948
Courriel: actemp@ilo.org