

Syndicats et **Travail des Enfants**

Brochure 5

La négociation collective pour lutter contre le travail des enfants

*Élaborer des Stratégies Syndicales Nationales et Internationales pour Lutter Contre le
Travail des Enfants
Projet INT/96/M06/NOR*

*Bureau des Activités pour les Travailleurs
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL*

La présente brochure fait partie des sept brochures qui constituent la série “Syndicats et Travail des Enfants”. Ces brochures ont été rédigées durant l’année 2000, dans le cadre du projet BIT/ACTRAV intitulé Élaborer des stratégies syndicales nationales et internationales pour lutter contre le travail des enfants (INT/96/M06/NOR), commandité par le gouvernement de la Norvège.

Cette série de brochures est composée comme suit:

- 1** Guide des brochures
- 2** Politiques et plans d'action syndicaux pour lutter contre le travail des enfants
- 3** Documentation et informations sur le travail des enfants
- 4** Organiser des campagnes de lutte contre le travail des enfants
- 5** La négociation collective pour lutter contre le travail des enfants
- 6** Utiliser les normes de l'OIT pour lutter contre le travail des enfants
- 7** La structure tripartite pour lutter contre le travail des enfants

Leur publication n’a pas valeur de caution par le BIT. L'utilisateur est invité à copier, citer, adapter et traduire ces documents à des fins non commerciales et à les adapter à ses activités d'éducation et de formation. Toutefois, le BIT ne saurait être tenu responsable d'une telle nouvelle publication.

Prière de mentionner la source et d'envoyer une copie de la reproduction au Bureau des activités pour les travailleurs, au BIT.

Nous avons fait tout notre possible pour prendre contact avec les détenteurs de droits d'auteur en ce qui concerne les documents reproduits dans les brochures, mais nous apprécierions qu'on nous signale les éventuelles sources non identifiées.

La mention de noms de sociétés et de produits et procédés n’a pas valeur de caution par le Bureau international du Travail.

Pour de plus amples renseignements sur le projet, prière de s'adresser au:

Bureau des Activités pour les Travailleurs
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 GENÈVE 22
Suisse

Adresse électronique: actrav@ilo.org

[Http: //www.ilo.org](http://www.ilo.org) (ACTRAV/Activité Générale/Travail des enfants)

Préface

Le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT s'occupe depuis de nombreuses années du développement écologiquement durable et du travail des enfants en aidant les syndicats à élaborer et à mettre en oeuvre leurs propres politiques et plans d'action.

Le travail des enfants est un domaine vaste et complexe, et beaucoup de groupes différents se consacrent à son élimination, c'est pourquoi les publications parues sur ce sujet sont nombreuses.

Alors, pourquoi avons-nous besoin d'autres publications?

Comme pour la question du développement écologiquement durable, les syndicats ont demandé de la documentation traitant de la question du travail des enfants du *point de vue spécifique des travailleurs et de leurs organisations*.

Cette série de brochures se veut un guide récapitulatif à l'intention des militants syndicaux qui ont décidé de s'impliquer dans le travail des enfants et veulent des informations pour les mettre sur la bonne voie.

Vous, lecteur, participez peut-être aux travaux syndicaux à de nombreux niveaux: dans le cadre d'un centre national, d'un syndicat national, de la structure régionale ou locale d'un centre national ou d'un syndicat national, ou en tant que militant dans une entreprise ou un service public tel qu'une école ou un hôpital.

Le niveau auquel vous travaillez n'a pas d'importance, ni le poste que vous occupez, ni la question de savoir si vous êtes un permanent du syndicat ou un militant bénévole, délégué du personnel ou secrétaire de section. À tout niveau, à tous les postes syndicaux, vous pouvez contribuer à la lutte contre le travail des enfants. Cette lutte en vaut la peine. C'est un combat en faveur des droits fondamentaux de l'homme: le droit de l'enfant à recevoir une éducation et à avoir une enfance. C'est une question qui concerne les syndicats car elle concerne l'emploi des adultes.

Vous pouvez utiliser ces textes comme documents de travail. Souvent, vous penserez à des choses que vous

avez à faire. Notez-les, puis entreprenez l'action appropriée.

Avant tout, ces documents sont des outils qu'il faut utiliser.

Ces brochures comportent des listes récapitulatives, des points d'action, des citations, des études de cas et différents renvois.

Elles sont le fruit d'un processus collectif, animé par les syndicats eux-mêmes. Des projets ont été rédigés et envoyés à de nombreuses organisations syndicales aux fins de recueillir leurs observations et testés dans plusieurs ateliers en Afrique et en Asie. Ils ont ensuite été révisés, compte tenu de ces observations, dans le cadre d'un petit atelier à Genève. Une autre révision a eu lieu avant le processus final de publication.

Genève, 2000



Else-Marie Osmundsen
Conseiller technique en chef
Bureau des Activités pour les Travailleurs, BIT

Photo BIT/ACTRAV/Projet concernant le travail des enfants



Table des matières

Négociation collective, syndicats et travail des enfants 1

- ◆ Évolution de la négociation collective 2
- ◆ Codes de conduite 3
- ◆ Code type de la CISL et des SPI 4
- ◆ Préoccupations des syndicats au sujet des codes 6
 - Le contenu des codes 6
 - Les groupes de travailleurs qui ne sont pas visés 6
 - La surveillance et l'application des codes 7
- ◆ Accords-cadres 8
- ◆ Comment fonctionneront les accords-cadres 9

Autres initiatives internationales 10

- ◆ La clause sociale 10
- ◆ Le socio-étiquetage 11
- ◆ Récapitulatif des initiatives possibles pour réduire le travail des enfants 13

Négocier sur les questions relatives au travail des enfants 14

- ◆ Éléments que devrait inclure un accord sur les questions relatives au travail des enfants 16
 - Emploi direct 16
 - Emploi indirect 17
 - Surveillance - participation du syndicat 17
 - Travail de pression des employeurs dans le cadre des organisations patronales 17
 - Parrainage d'écoles 18
 - Réadaptation 18

Sujets de discussion 19

Négociation collective, syndicats et travail des enfants

1

La négociation collective est un instrument traditionnel du mouvement syndical, et le seul moyen dont disposent les syndicats pour engager le dialogue avec les employeurs. À cet égard, aucune autre organisation ou aucun autre groupe ne peut se substituer aux syndicats. En principe, les gouvernements ne participent pas directement aux négociations collectives, sauf lorsque l'État est l'employeur. Dans certains systèmes nationaux, les gouvernements ont un rôle à jouer lorsque les conventions collectives doivent être approuvées ou enregistrées par les autorités. Sinon, le rôle principal du gouvernement est de prévoir le cadre juridique dans lequel se déroule la négociation collective. De préférence, ce cadre devrait s'inspirer des normes établies dans la Convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

La négociation collective a été très utile au mouvement syndical pour améliorer les salaires et les conditions de travail. Elle s'est avérée efficace pour exercer une influence sur ce qui se passe sur le lieu de travail. C'est pourquoi la négociation collective doit être considérée comme la principale stratégie syndicale pour lutter contre le travail des enfants.

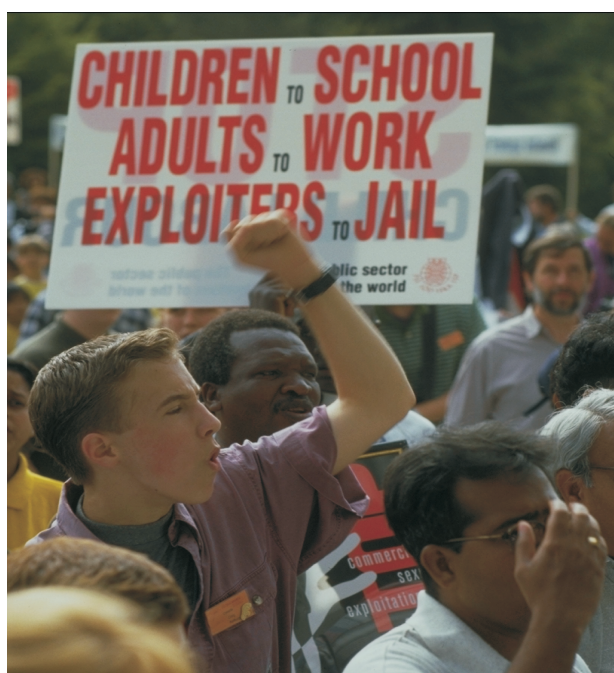


Photo Julia Dean/JD&A



Évolution de la négociation collective

Les syndicats se sont toujours efforcés d'étendre le champ d'application de la négociation collective. Ils soulèvent donc des questions qui vont au-delà de la rémunération et des heures de travail et essaient d' "élargir le programme de travail" pour inclure les questions concernant la sécurité et à la santé, les retraites, les licenciements, voire la participation à la gestion de l'entreprise. La négociation collective peut intervenir à différents niveaux à l'intérieur d'un même pays.

La mondialisation a créé une situation dans laquelle les sociétés multinationales exercent un énorme pouvoir sur les gouvernements et les marchés. Dans certains secteurs, elles ont recours à des arrangements de sous-traitance très complexes pour fournir leurs produits. Face à cela, les syndicats cherchent actuellement à négocier au niveau international.

Niveaux de Négociation Collective

Niveau	Côté syndical	↔	Côté patronal
International	Secrétariat Professionnel International	↔	Société multinationale ou organisation patronale
National	Centre national de syndicats	↔	Organisation patronale nationale
Secteur	Syndicat national sectoriel	↔	Organisation patronale sectorielle nationale
Région (ville/ province)	Organisation régionale du syndicat ou du centre national	↔	Organisation régionale, par ex. Chambre de Commerce
Entreprise	Section locale du syndicat national ou syndicat maison	↔	Employeur

Codes de conduite

1

Ces dernières années, l'attention du public s'est portée sur les droits de l'homme et les pratiques en matière de main-d'œuvre des sociétés multinationales ayant des activités dans les pays en développement. Les révélations sur l'utilisation du travail des enfants dans le cadre de la production de biens de consommation ont été particulièrement choquantes. Bien que certaines de ces situations aient été exposées dans les médias, ce sont les organisations humanitaires et les organisations de travailleurs qui ont dénoncé les conditions intolérables rencontrées dans des usines produisant pour le compte de sociétés dont les marques sont bien connues. Pour contrer l'image négative provoquée par ces révélations et la pression exercée par ces groupes, beaucoup de sociétés ont adopté des codes de conduite librement consentis, c'est-à-dire des codes qui ne sont pas négociés, mais décidés unilatéralement par la société.

Ces codes de conduite énoncent la position de la société sur des questions relatives aux droits de l'homme telles que le travail des enfants, le travail forcé, la liberté syndicale et la non-discrimination sur le lieu de travail. Pour ceux qui les critiquent, ils ne constituent qu'un simple exercice de relations publiques car ils sont sans valeur s'ils ne sont pas mis en pratique.

Il existe des cas d'accords, appelés "codes de conduite" qui ont été négociés avec des organisations autres que des sociétés multinationales. On citera par exemple le **Code de Pratiques en Matière de Main-d'œuvre pour la Production de Marchandises**, approuvé par le Comité organisateur des Jeux olympiques de Sydney, signé par le Conseil australien des syndicats (ACTU), dans lequel figure l'engagement suivant:

"Il n'y aura pas d'exploitation du travail des enfants. Les travailleurs ne seront employés que dans le respect de la législation de l'État et de la législation fédérale pertinentes, conformément aux normes appropriées de l'OIT..."

Code type de la CISL et des SPI

Les syndicats, les associations d'entreprises et autres ont élaboré des modèles de codes. Leur portée est plus grande que celle des codes librement consentis rédigés par les entreprises du secteur privé et ils sont conçus comme des instruments dont les sociétés peuvent s'inspirer ou que les syndicats locaux peuvent utiliser dans leurs négociations avec les entreprises. La CISL et les Secrétariats professionnels internationaux ont produit un code type de base. Les parties de ce code qui concernent le travail des enfants sont reproduites ici.

Code de Base des Pratiques en Matière de Main-d'oeuvre de la CISL/des SPI

(Nom de la société) et ses sous-traitants, leurs sous-traitants, principaux fournisseurs et concessionnaires (franchisés) participant à la production et/ou à la distribution de produits ou de services pour le compte de (nom de la société) s'assureront que

LE TRAVAIL DES ENFANTS N'EST PAS UTILISÉ

Il n'y aura aucune utilisation du travail des enfants. Seuls les travailleurs de plus de 15 ans ou ayant dépassé l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, selon celui de ces âges limites qui est le plus élevé, seront embauchés (Convention n° 138 de l'OIT). Une aide économique provisoire appropriée et des possibilités de scolarisation adéquates seront offertes à tout travailleur qui sera remplacé.



Photo G. Palazzo

Photo E. Gianotti

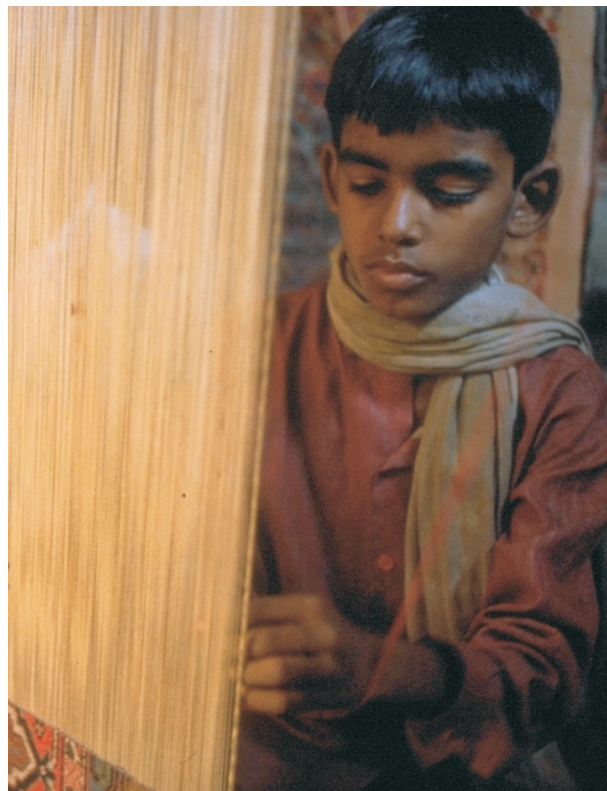


Photo Dorigny & Rea

Certains SPI ont travaillé davantage sur ce code type de base pour créer des modèles de codes qui prennent en considération les aspects spécifiques des secteurs où ils exercent leurs activités. Ainsi, lorsque le code type fait référence à la convention de base, un modèle de code d'un SPI fera référence à d'autres normes de l'OIT concernant son secteur. Par exemple, il serait important pour les travailleurs du bâtiment qu'il soit fait référence aux conventions relatives à des dangers spécifiques comme ceux de l'amiante, mais pas pour les travailleurs du textile.

Un moyen qu'ont les syndicats du secteur public d'utiliser des codes de conduite est d'obtenir des pouvoirs publics, par un accord négocié, que ces derniers les insèrent dans les contrats de fourniture conclus avec des entreprises du secteur privé. Ainsi, la Confédération des syndicats (LO) de la Norvège découvre, en 1996, que les hôpitaux publics de ce pays possèdent des instruments chirurgicaux fabriqués au Pakistan, peut-être par des enfants. Elle mène une campagne et réussit à convaincre le conseil municipal d'Oslo d'inclure une clause relative au travail des enfants dans ses contrats d'achat. Plusieurs hôpitaux publics norvégiens approuvent l'accord d'Oslo et ajoutent des dispositions semblables dans les contrats qu'ils signent avec leurs fournisseurs.

Manuel sur le travail des enfants destiné aux travailleurs des services publics, ISP, 1997

Préoccupations des syndicats au sujet des codes

Les syndicats nourrissent un certain nombre de préoccupations au sujet des codes, dont les plus importantes sont exposées ci-après:

Le contenu des codes

La plupart des codes n'ont pas inclus le droit des travailleurs de s'organiser. Ils n'ont pas non plus été rattachés à des normes reconnues au plan international. C'est pourquoi les syndicats défendent les codes négociés et ont proposé des modèles de codes qui incluent les normes de l'OIT.

Certains groupes de travailleurs ne sont pas visés

Une étude a été faite sur plusieurs codes et a permis de constater qu'aucun ne couvrait en particulier les travailleurs à domicile, dont beaucoup sont des femmes et des enfants. Ces travailleurs n'étaient pas pris en considération dans les codes librement consentis parce qu'ils n'étaient pas présents sur le lieu de travail officiel. Cependant, les modèles proposés par les syndicats s'efforcent de viser ces types de travailleurs en faisant en sorte que les codes couvrent la main-d'oeuvre des sous-traitants et des fournisseurs des multinationales.



Photo E. Gianotti

Surveillance et application des codes

Pour certaines entreprises, les codes ne sont qu'une façade, destinée à alléger la pression de l'opinion publique à la suite de l'exposition embarrassante de l'exploitation des travailleurs. Mais qu'il s'agisse de codes librement consentis ou de codes négociés, les groupes de pression souhaitent qu'ils soient mis en pratique. La question la plus délicate se pose donc une fois que le code a été rédigé: comment le code peut-il être mis en oeuvre? Comment cette mise en oeuvre peut-elle être surveillée? Comment peut-on vérifier que le code est respecté? Pour que les codes constituent une solution efficace au problème, il faut qu'un système de surveillance soit établi. Il peut s'agir d'une surveillance interne (la société se surveille elle-même), externe (un agent extérieur surveille la société) ou d'une combinaison de ces deux méthodes. Les syndicats qui participent à ce débat réclament une surveillance indépendante, ce qui signifie qu'elle ne sera pas tributaire uniquement des informations fournies par l'entreprise examinée, mais que des informations seront recueillies auprès d'autres sources, par exemple la collectivité locale et les organisations de travailleurs.

Il n'y a toutefois que peu d'organisations véritablement indépendantes et compétentes aptes à vérifier les codes. Les sociétés se sont montrées peu enclines à mettre en place une surveillance indépendante, ou des vérifications.

1

Le travail des enfants mentionné à propos des jouets de McDonald's

Snoopy, Winnie l'Ourson et les jouets Hello Kitty vendus avec les repas de McDonald's à Hong Kong sont fabriqués dans un atelier clandestin en Chine qui emploie illégalement des travailleurs-enfants pour conditionner les jouets, selon l'article d'un journal paru hier. Les enfants, qui n'ont que 14 ans, travaillent 16 heures par jour pour environ 3 dollars, à peine le prix d'un repas de McDonald's à Hong Kong, selon le Sunday Morning Post. Le journal a indiqué qu'un de ses journalistes s'était mêlé aux enfants dans une usine gardée où ils vivent dans des conditions spartiates. D'après lui, 16 travailleurs dorment dans une seule pièce sur des lits de bois sans matelas. Le journal a cité certains des enfants qui ont déclaré avoir menti sur leur âge et utilisé de faux papiers d'identité pour obtenir un emploi. Il a également cité McDonald's: la compagnie a déclaré qu'elle avait un code de travail strict sur les droits de la main-d'oeuvre qui interdit le travail des enfants et qu'elle procédait à des contrôles périodiques. D'après le Post, McDonald's a dit n'avoir aucune raison de penser que son fournisseur de jouets de Hong Kong violait les normes.

(AP) 8/28/2000

Comme le montre cet article, McDonald's a un code, mais pas de système de surveillance et de vérification efficace pour s'assurer que le code est respecté. Ce sujet de préoccupation est celui qui suscite la plus forte controverse parce que la surveillance et la vérification ont un coût. Négocier des codes signifie donc que si l'entreprise veut agir de bonne foi, elle doit être prête à engager des dépenses de personnel et de systèmes pour l'exécution de l'exercice de surveillance, ainsi que des dépenses pour des vérificateurs indépendants capables de vérifier le respect du code.

Accords-cadres

Face à ce développement des codes librement consentis et au fait que le marché du travail voit le secteur informel se développer, le mouvement syndical a préconisé l'utilisation de codes négociés. Les secrétariats professionnels internationaux ont notamment adopté comme stratégie la négociation d' "accords-cadres" entre le SPI concerné et une société multinationale ou une organisation patronale internationale.

L'UITA, un secrétariat professionnel international (SPI) avance les explications suivantes:

*"Les accords-cadres ont tous une caractéristique commune. **Ils n'entendent pas se substituer de quelque façon que ce soit à la négociation collective à l'échelle locale ou nationale.** Il faut que l'organisation et la négociation à ces niveaux restent considérées comme les éléments vitaux de la force de nos membres... les accords concernent essentiellement l'organisation et la négociation en vue de ménager un "espace"... le mieux est de les considérer comme une négociation internationale visant à préserver et à agrandir l'espace dans lequel les membres organisent et négocient. Dans un grand nombre de pays, en grande partie à cause de la mondialisation, on constate que les employeurs, souvent en accord avec les gouvernements, s'efforcent de nier ou de réduire cet espace. Notre activité d'organisation et de négociation à l'échelle internationale doit rester axée sur la préservation de cet espace."*

Les codes de pratiques en matière de main-d'oeuvre et les accords-cadres préconisés et élaborés par les syndicats s'appuient sur les normes du travail fondamentales de l'OIT, qui sont les normes en matière de droits de l'homme. Presque tous les accords-cadres font expressément référence au travail des enfants et à un engagement de l'éliminer pris par les sociétés.

On peut citer comme exemple l'accord conclu entre IKEA - entreprise qui fabrique du mobilier, dont le siège est en Suède et qui a des filiales dans de nombreux pays - et la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, la FITBB, qui comporte la clause suivante:

“3. Le travail des enfants ne doit pas être utilisé.

Il ne doit pas y avoir de travail des enfants. Seuls les travailleurs âgés de 15 ans et plus, ou qui ont dépassé l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, peuvent être employés (Convention n° 138 de l'OIT). Il ne peut y avoir d'exceptions à la présente règle que si la législation nationale en dispose autrement.”

Comment fonctionneront les accords-cadres

Les accords-cadres sont des instruments nouveaux et l'évolution future de cette stratégie n'est pas encore claire car elle fonctionne dans une situation dynamique. Néanmoins, les accords-cadres ne s'appliqueront qu'aux employeurs ou aux organisations patronales qui les signent. Les secrétariats professionnels internationaux (SPI) concernés distribueront les détails de l'accord à leurs affiliés ayant des membres qui travaillent dans la société ou le secteur donné, et les encourageront à les utiliser en informant les travailleurs du contenu de l'accord et en l'utilisant dans le cadre de la négociation collective au niveau local. L'accord-cadre ne remplace pas la négociation au niveau local ou national. C'est un niveau de négociation supplémentaire, qui complète et appuie la négociation aux autres niveaux.

Comme le souligne la CISL, un accord-cadre est un accord négocié entre une société multinationale et un SPI concernant les activités internationales de cette société.

Les accords-cadres ne remplaceront pas les accords types ni les autres lignes directrices élaborés par les centres nationaux.

Autres initiatives internationales

La négociation collective, les codes de conduite et les accords-cadres ne doivent pas être confondus avec deux autres éléments nouveaux: la clause sociale et le socio-étiquetage.

La clause sociale

La notion de clause sociale est différente de celle des codes de conduite et des conventions collectives. La clause sociale suppose l'intervention des gouvernements par la voie d'accords commerciaux.

Au cours de la dernière décennie, certains éléments du mouvement syndical se sont efforcés d'établir un lien entre les accords commerciaux et les normes minimales du travail. Les partisans de la clause sociale veulent subordonner l'accès aux marchés au respect, de la part des nations participantes, de certaines normes minimales du travail préalablement convenues, ce qui serait fait en insérant des clauses visant les "normes sociales" - ou normes du travail - dans les accords commerciaux internationaux.

Ces normes sociales seraient établies sur la base des conventions fondamentales de l'OIT et la clause sociale inclurait donc le travail des enfants parmi les questions principales. En principe, cela signifierait que les pays qui enfreignent constamment les normes fondamentales se verraient opposer la clause sociale des accords commerciaux et perdraient l'accès à certains marchés.

Cela se ferait par la voie d'une procédure qui ferait intervenir l'Organisation mondiale du commerce et le BIT.

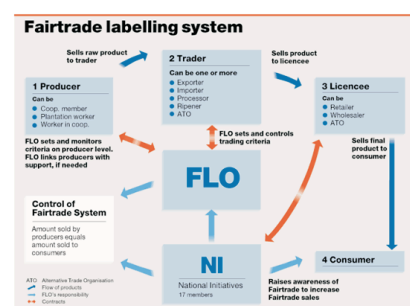
La CISL fait valoir ce qui suit:

avec un marché commercial mondial de plus en plus concurrentiel, les gouvernements devraient se mettre d'accord sur un minimum de normes du travail à la base, afin d'assurer que les conditions sociales s'amélioreront au fur et à mesure de l'expansion du commerce.

Source: CISL, *La clause sociale: raisons et mécanismes de mise en application* (1994)

La CISL et les secrétariats professionnels internationaux se sont efforcés par tous les moyens, à la réunion de l'Organisation mondiale du commerce à Seattle en décembre 1999, de faire en sorte que les pays acceptent d'inclure la clause sociale dans le prochain cycle de négociations sur le commerce mondial. Cependant, la situation n'a guère évolué sur ce point.

Socio-étiquetage



Qu'est-ce que le socio-étiquetage? Les programmes de socio-étiquetage ont été établis pour promouvoir la justice sociale, les droits des travailleurs ou le développement écologiquement durable. Dans le cadre de ces programmes, on conçoit des labels qui donnent des informations sur les conditions sociales dans lesquelles un produit est fabriqué, ou qui indiquent si le processus de production a été conforme au développement écologiquement durable. Ce type d'étiquetage aide alors le consommateur à faire ses choix en faveur de ces produits.

Le socio-étiquetage a démarré dans le secteur des produits alimentaires comme moyen de traiter la question de la justice internationale. Ces programmes garantissent qu'un pourcentage du prix payé pour le produit ira directement au producteur et sont désormais connus sous le nom d' "initiatives en faveur du commerce loyal". Les premiers produits visés par ces programmes de socio-étiquetage étaient tous produits par de petits exploitants, de sorte qu'il n'y avait pas de syndicats au niveau de la production. Ces programmes ont également mis en place leurs propres magasins "parallèles", de sorte qu'il n'y avait pas de syndicats du commerce de détail dans les pays consommateurs. Cependant, lorsque les organisations s'occupant du commerce loyal ont commencé à s'intéresser au thé, il a été nécessaire d'impliquer d'une manière ou d'une autre les syndicats car le thé est produit sur de grandes exploitations.

Le rôle le plus important des programmes d'étiquetage est l'effet qu'ils ont sur le marché principal. Une fois que les produits étiquetés représentent une certaine part du marché, l'opinion de ces groupes de consommateurs devient importante pour les gros producteurs et détaillants. Dans certains cas, ils ont directement commencé à produire ou à commercialiser des produits du commerce loyal. Les syndicats apportent généralement leur appui au mouvement en faveur du "commerce loyal" et au socio-étiquetage en tant qu'instrument de promotion du commerce loyal, des droits des travailleurs et du développement durable.

De nombreuses formules d'étiquetage ont été mises en place, mais là encore, il n'existe pas de surveillance

indépendante pour appuyer les plaintes. Un programme d'étiquetage, établi dans le but d'éliminer le travail des enfants dans le secteur des tapis, comporte un élément de surveillance très efficace. Il s'agit du label RUGMARK qui garantit que le tapis en question n'a pas été tissé par un enfant. Les grandes lignes de ce système de surveillance sont exposées ci-après.



Photo Julia Dean/JD&A



Photo Dorigny et Rea

Comment fonctionne le système de surveillance RUGMARK

- ✓ Les exportateurs communiquent à la Fondation RUGMARK une liste de leurs métiers à tisser.
- ✓ L'inspection débute sur des métiers qui ont fait l'objet d'une sélection aléatoire. Lorsque 35% des métiers ont été inspectés et qu'aucun travail des enfants n'a été constaté, l'exportateur est agréé.
- ✓ Les titulaires d'une licence qui ont une commande de tapis RUGMARK envoient une copie à la Fondation avec une liste des métiers sélectionnés.
- ✓ La Fondation délivre les étiquettes, chacune comportant un numéro unique indiquant l'exportateur, le type de tapis, et le métier à tisser. Le label peut donc être utilisé pour déterminer précisément où le tapis a été produit.
- ✓ L'inspection des métiers à tisser se poursuit jusqu'à ce qu'ils aient tous été vérifiés. On procède aussi à des inspections supplémentaires aléatoires.

Pour se préserver de la corruption:

- ✓ Les inspecteurs travaillent par équipes de deux, et les équipes changent quotidiennement.
- ✓ Les inspecteurs ne connaissent pas le site qu'ils vont inspecter avant de recevoir leur affectation.
- ✓ Les inspecteurs sont aussi bien rémunérés.



Récapitulatif des initiatives possibles pour réduire le travail des enfants qui ne font pas intervenir la négociation collective

Type d'initiative	Fonctionnement	Intervenants	Observations
Codes de conduite	Les sociétés s'engagent à ne pas recourir au travail des enfants (et à suivre d'autres bonnes pratiques en matière de main-d'oeuvre) et obligent leurs fournisseurs à respecter ces normes au moyen de contrats.	Les sociétés elles-mêmes et leurs fournisseurs.	Librement consentis. Beaucoup de sociétés ont élaboré des codes qui ne se réfèrent aucunement à une institution extérieure quelconque. Les syndicats ne participent généralement pas à la rédaction. La surveillance est source de préoccupations.
Socio-étiquetage	Les producteurs/détaillants certifient que les produits sont fabriqués sans recours au travail des enfants. Les produits sont étiquetés, de sorte que les consommateurs peuvent opter pour les produits "sans travail des enfants".	Les producteurs et les détaillants, parfois une fondation indépendante, certifient l'absence de travail des enfants et délivrent le label.	Lorsque l'étiquetage relève d'une institution véritablement indépendante, on peut être sûr que le produit est réellement "sans travail des enfants".
Commerce Loyal/ Commerce Parallèle	Les détaillants achètent directement au producteur; le supplément de revenu va à l'aide sociale en faveur des travailleurs.	Les détaillants (principalement pour le thé, le café, le chocolat et certains produits artisanaux).	Actuellement, part de marché faible, mais en croissance.
Clause Sociale	On peut refuser l'accès aux marchés à un pays s'il est démontré qu'il autorise les pires formes de travail des enfants/d'autres violations des normes du travail.	Il faudra l'intervention des gouvernements pour modifier les accords commerciaux internationaux. Les pays importateurs auraient à porter plainte pour déclencher une action.	Forte opposition de la plupart des pays en développement et des organisations patronales. La CISL y est très favorable.

Toutes ces initiatives s'appliqueraient essentiellement aux produits imposés d'une manière globale, comme les vêtements et les produits alimentaires, produits pour l'exportation. Ils représentent environ 5% de la totalité du travail des enfants au niveau mondial.

Négocier sur les questions relatives au travail des enfants

Entreprendre une négociation collective sur le travail des enfants ne devrait pas poser beaucoup de problèmes pour les syndicats car il n'est pas nécessaire d'employer des méthodes de négociation différentes. Mais avant d'examiner de plus près la négociation portant sur les domaines directement liés aux enfants qui travaillent, considérons d'abord certains domaines plus "classiques". Il existe des revendications "classiques" qui, si elles étaient négociées, auraient un effet positif et durable sur le travail des enfants. Il s'agit notamment des stratégies ci-après :

- ◆ en favorisant l'octroi d'un salaire vital, les syndicats réduiront la dépendance des familles pauvres vis-à-vis des revenus gagnés par leurs enfants;
- ◆ en négociant pour abolir le système de la rémunération à la pièce et le remplacer par un système de rémunération horaire ou journalière, les syndicats rendraient inutile l'apport supplémentaire des enfants.



Photo J. Maillard

Examinons à présent la négociation collective qui traite spécifiquement du travail des enfants. Il faut tout d'abord que les syndicats se demandent dans quel objectif ils négocient avec l'employeur des conventions visant spécifiquement le travail des enfants.

La liste des considérations ci-après peut vous aider dans vos préparatifs:

- ◆ Voulez-vous négocier un accord distinct sur le travail des enfants? Ou bien inclure cette question dans une convention générale? Il se pourrait que, si votre convention collective dure normalement un certain nombre d'années, vous souhaitiez conclure un accord spécial sur le travail des enfants plutôt que d'attendre la prochaine occasion de réviser la convention générale.
- ◆ Voulez-vous négocier avec l'employeur de convenir de déclarations de politique générale conjointes? Ou bien un engagement public d'éliminer le travail des enfants?
- ◆ Voulez-vous négocier et convenir d'un plan d'action conjoint avec l'employeur? Voulez-vous négocier l'octroi d'un soutien direct aux enfants soustraits du travail et de leur famille?
- ◆ Rappelez-vous que les normes énoncées dans les conventions collectives ne devraient pas être inférieures à celles qui figurent dans la Convention n° 138 ou n° 182 de l'OIT. Si celles-ci n'ont pas été ratifiées, les conventions collectives devraient au moins prévoir des normes équivalentes à celles qui figurent dans la législation nationale en vigueur.
- ◆ Les centres nationaux voudront peut-être déterminer s'il est souhaitable d'adopter une clause relative au *Travail des Enfants*, qu'on demandera à tous les syndicats affiliés d'essayer de négocier. Ou bien, les syndicats nationaux pourraient élaborer un accord type que les négociateurs au niveau local, à celui des subdivisions ou des bureaux, pourraient utiliser. La manière de procéder dépendra en grande partie des pratiques nationales en matière de relations professionnelles et de la politique de votre propre syndicat.

Éléments que devrait inclure un accord sur les questions relatives au travail des enfants

Les questions relatives au travail des enfants à négocier dépendraient du niveau auquel la négociation collective intervient et de la configuration de l'emploi. On peut envisager les possibilités suivantes:

Emploi direct

Un accord stipulant que l'entreprise n'emploierait pas d'enfants d'un âge inférieur à l'âge minimum énoncé dans la législation nationale ou dans la norme de l'OIT pertinente.



Photo J. Maillard

Accord entre Kakira Sugar Works et le Syndicat national des ouvriers agricoles (NUPAW, Ouganda):

“... Clause 22

a) Aucune personne de moins de 18 ans ne sera employée par la société et les employés ne seront pas autorisés à amener au domaine leurs enfants n'ayant pas atteint cet âge pour les aider dans leur travail.”

Emploi indirect (à savoir, fournisseurs, sous-traitants)

Accord stipulant que l'entreprise insère une clause dans les contrats conclus avec ses fournisseurs ou sous-traitants selon laquelle ils n'utiliseraient pas le travail des enfants. Rappelez-vous que ce type d'accord doit comporter un système de surveillance car le syndicat n'aura pas forcément de membres chez les fournisseurs ou les sous-traitants qui puissent remplir cette fonction.

Le Code de pratique en matière de main-d'oeuvre convenu par le Comité organisateur des Jeux olympiques de Sydney et le Conseil australien des syndicats prévoit ce qui suit:

“chaque titulaire d’une licence, et chaque sous-traitant engagé par le Titulaire de la licence (le Comité organisateur) est tenu de mettre en oeuvre et de respecter les principes dans le cadre de la production et de la distribution des produits portant le logo (des Jeux olympiques de Sydney).”

Surveillance - participation du syndicat

Le syndicat devrait chercher à obtenir un accord formel sur la surveillance des clauses figurant dans un accord relatif au travail des enfants. Il a été difficile d'obtenir un accord sur des solutions globales au problème de la surveillance.

Travail de pression des employeurs dans le cadre des organisations patronales

Les employeurs peuvent convenir d'exercer des pressions dans un secteur ou dans le cadre de l'organisation patronale nationale en faveur d'une politique forte de lutte contre le travail des enfants. En particulier, ils peuvent aussi réclamer au gouvernement la ratification des Conventions n°138 et 182.

Le Conseil Général de l'Organisation internationale des employeurs, ce troisième jour de juin 1996, adopte la résolution suivante:

Inviter les employeurs et leurs organisations à:

... Mettre immédiatement fin aux formes de travail des enfants qui s'apparentent à l'esclavage, qui les placent en situation de servitude et les exposent à des dangers, tout en élaborant des politiques formelles en vue d'éliminer un jour le travail des enfants dans tous les secteurs.”

Parrainage d'écoles

Les syndicats pourraient négocier pour que l'employeur apporte un soutien à la scolarisation des enfants des travailleurs ou la fournisse lui-même, lorsque les enfants sont forcés de travailler et en particulier dans les cas où il n'y a pas d'écoles publiques ou bien où elles ne sont pas accessibles. Dans d'autres circonstances, la négociation pourrait porter sur l'offre d'une éducation non institutionnelle aux enfants qui travaillaient auparavant.



Photo BIT/ACTRAV/Projet concernant le travail des enfants

Accord entre l'Association des producteurs de thé de l'Ouganda et le Syndicat national des ouvriers agricoles (NUPAW, Ouganda):

"... Clause 10

Les employeurs s'efforceront de mettre en place des installations pour l'enseignement primaire sur les plantations de thé afin d'assurer la scolarisation des enfants des employés."

Réadaptation



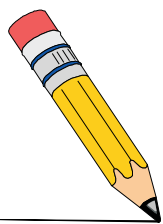
Photo BIT/ACTRAV/Projet concernant le travail des enfants

Un accord pourrait être obtenu avec les employeurs pour parrainer des dispositifs de réadaptation en faveur des travailleurs-enfants qui ont été soustraits du travail. Ces dispositifs pourraient consister notamment à réintégrer les enfants à l'école ou dans des programmes de formation professionnelle ou d'apprentissage. Cet accord pourrait aussi prévoir la création d'emplois pour leurs parents ou une aide aux familles par la voie de formules de micro-crédit.

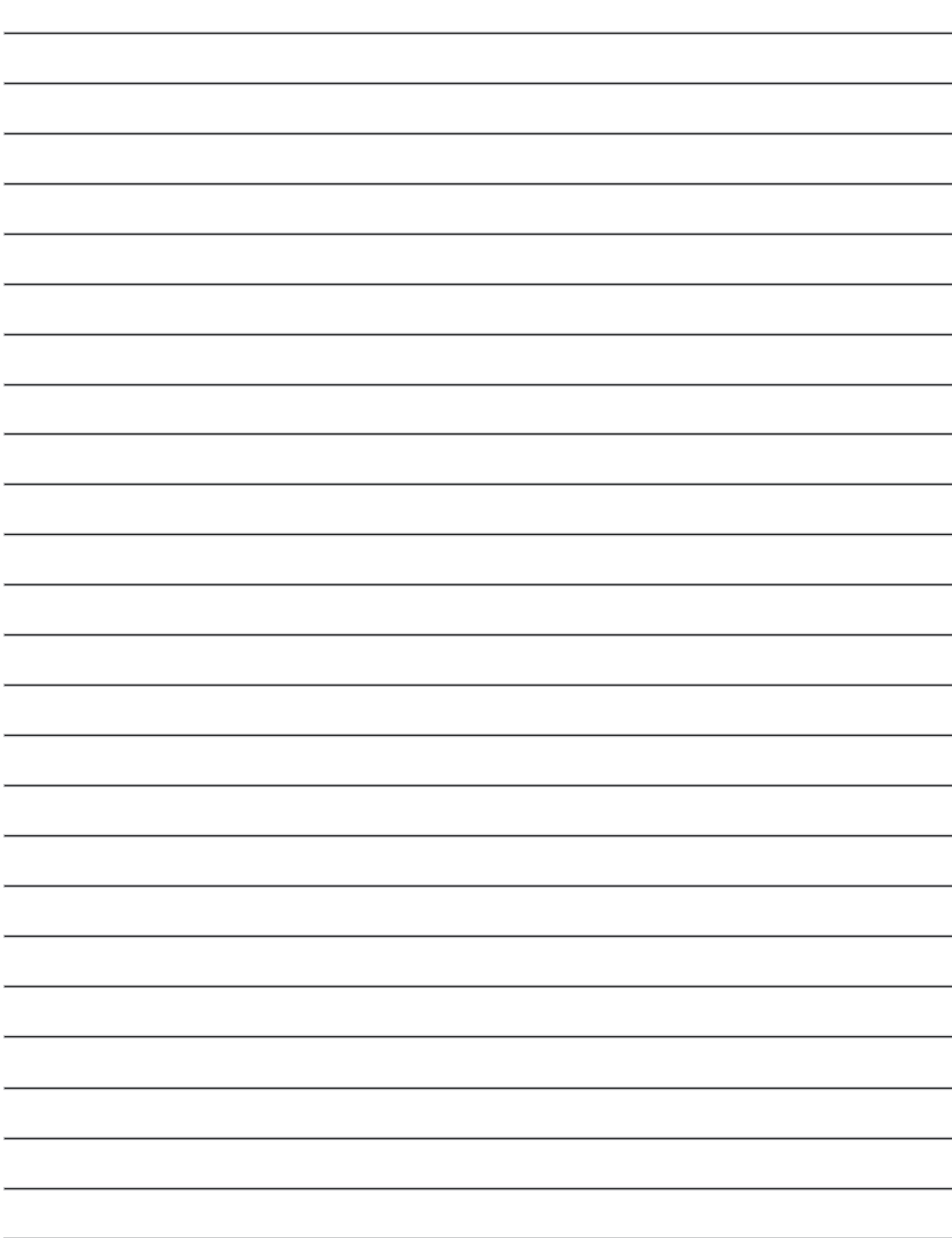


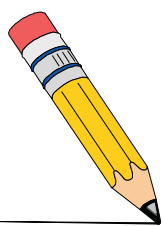
Sujets de discussion

- 1** À votre avis, quelle stratégie classique pourrait être incluse dans une convention collective, qui réduirait le travail des enfants dans votre secteur ou votre entreprise? Expliquez pourquoi vous optez pour cette approche.
- 2** Quelle stratégie relative aux enfants qui travaillent pourrait être incluse dans une convention collective dans votre secteur ou votre entreprise? Donnez vos raisons et rédigez un texte approprié pour l'une des questions que vous avez répertoriées.
- 3** Êtes-vous d'accord avec l'affirmation selon laquelle "seul un comité conjoint regroupant le syndicat et la direction peut garantir qu'un lieu de travail est dépourvu de *travail des enfants*"? Recensez d'autres façons de réaliser la surveillance des accords concernant le travail des enfants.
- 4** Une fois qu'un accord a été conclu, quels sont ceux qui ont besoin de connaître son existence et son contenu? Dressez une liste et expliquez pourquoi vous avez inclus chaque groupe dans votre liste.



A series of horizontal lines for writing, starting from the line where the pencil is positioned and continuing down the page.





A series of horizontal lines for writing, starting from the line where the pencil is positioned and continuing down the page.