



Organisation
internationale
du Travail



L'abolition effective du travail des enfants en Côte d'Ivoire:

Les orientations offertes par la Déclaration
de principes tripartite sur les entreprises
multinationales et la politique sociale de l'OIT

► L'abolition effective du travail des enfants en Côte d'Ivoire

Les orientations offertes par la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT

Novembre 2020

Résumé exécutif

Les efforts accrus déployés en vue de l'abolition effective du travail des enfants ont abouti à des résultats remarquables au cours des dernières décennies. Cependant, le nombre d'enfants travailleurs dans le monde reste élevé. Les entreprises – nationales et multinationales, petites, moyennes et grandes – ont un rôle crucial à jouer du fait qu'elles disposent du potentiel propice à s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants.

Dans leur déclaration d'engagement en faveur de la lutte contre le travail des enfants, plusieurs entreprises font référence aux normes internationales du travail. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) se fonde sur les conventions et recommandations de l'OIT afin de proposer des orientations s'adressant directement aux entreprises dans le but de les encourager à mettre en œuvre l'Agenda du travail décent et à contribuer notamment à l'élimination du travail des enfants.

Sur la base des principes de la Déclaration sur les EMN, la présente note d'orientation vise à inciter les entreprises opérant en Côte d'Ivoire à promouvoir des stratégies et actions plus exhaustives dans le cadre d'une approche holistique tendant à l'élimination du travail des enfants et ses causes profondes.

► Table des matières

1. Contexte et justification	1
2. Principaux faits et défis	6
3. Causes profondes du travail des enfants	7
4. Rôle des entreprises multinationales dans l'abolition effective du travail des enfants.....	8
► Initiatives multilatérales pour l'abolition du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement	8
► Les orientations offertes par la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT et la lutte contre le travail des enfants.....	10
► La Déclaration sur les EMN: un cadre d'engagement.	22
5. Conclusion	24
Ressources	25

► 1. Contexte et justification

Depuis de nombreuses années, la communauté internationale se mobilise afin d'abolir le travail des enfants considéré comme une atteinte aux droits humains. Les mandats tripartites de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) ont établi des normes internationales qui traitent du travail des enfants (notamment, les conventions n° 138 et n° 182 qui figurent parmi les conventions fondamentales de l'OIT). En 1998, l'OIT a adopté la [Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#) qui crée l'obligation pour les États Membres de l'OIT, qu'ils aient ou non ratifié les conventions fondamentales, de respecter et promouvoir les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions. Beaucoup de pays ont d'ores et déjà mis en place des stratégies nationales visant à l'élimination du travail des enfants. La ratification universelle de la convention n° 182 en août 2020 – première convention de l'OIT à aboutir à une ratification par tous ses États Membres – marque ainsi l'engagement fort de toute la communauté internationale en faveur de la lutte contre les pires formes de travail des enfants.

Cette ratification universelle constitue une avancée positive pour la réalisation de l'Agenda 2030 des Nations Unies. En effet, en 2015, en adoptant les 17 objectifs pour le développement durable (ODD) de l'Agenda 2030 des Nations Unies, la communauté internationale s'est fixé l'objectif de mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025. Afin d'évaluer leur réalisation, des cibles ont été fixées pour chacun des objectifs.



Objectif de développement durable 8:

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

La cible 8.7 appelle à «prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.»

Pour promouvoir la réalisation des ODD et de ses cibles, l'Agenda 2030 fait ressortir l'importance des partenariats en insistant sur le rôle central joué par le secteur privé. Dans le cadre de leurs opérations, de leur action sociale et de leur pouvoir de sensibilisation, les entreprises sont des partenaires clés pour promouvoir le travail décent et l'abolition effective du travail des enfants.

Les entreprises (nationales et multinationales, petites, moyennes et grandes) ont un potentiel indéniable en matière de croissance économique, de création d'emplois et de développement des compétences. Cependant, de graves violations des droits de l'homme, dont le travail des enfants, persistent dans de nombreux secteurs économiques. Un rapport publié par l'Alliance 8.7 en 2019¹, souligne que bien qu'un enfant astreint au travail soit beaucoup plus susceptible d'être impliqué dans la production pour l'économie nationale, il existe un risque non

¹ OIT et al., [Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), 2019

négligeable que cet enfant contribue aux chaînes d'approvisionnement mondiales. Douze pour cent du travail des enfants en provenance d'Afrique subsaharienne contribue aux exportations vers d'autres régions (tant directement qu'indirectement). Le rapport indique aussi que, d'une région à l'autre, entre 28 et 43 pour cent du travail des enfants que l'on estime contribuer aux exportations le fait indirectement par l'intermédiaire des niveaux précédents de la chaîne d'approvisionnement comme la production agricole et l'extraction de matières premières. L'ensemble de ces chiffres démontre également qu'au rythme actuel des avancées, les États membres de l'ONU n'atteindront pas la cible 8.7 qui vise à mettre fin au travail des enfants d'ici à 2025 et au travail forcé d'ici à 2030. Une simple projection des progrès futurs se fondant sur le rythme des progrès réalisés entre 2012 et 2016 démontre que le rythme actuel laisserait encore 121 millions d'enfants astreints au travail en 2025, dont 52 millions effectueraient des travaux dangereux. La crise économique et sociale liée à la pandémie de COVID-19 frappe particulièrement durement les enfants et leurs familles. On estime que 42 à 66 millions d'enfants pourraient basculer dans l'extrême pauvreté cette année² du fait que leurs familles sont exposées à des pertes d'emplois à un niveau sans précédent, à des pertes de revenus en raison des mesures de confinement, à des arrêts dans l'envoi de fonds en provenance des nationaux à l'étranger, à la hausse soudaine des coûts liés à la santé et à d'autres chocs en relation directe ou indirecte avec la pandémie.

- ▶ **En Côte d'Ivoire, selon l'Enquête nationale sur la situation de l'emploi et du travail des enfants (2013) réalisée avec l'appui de l'OIT, 28,2 pour cent (un peu moins de deux millions d'enfants) des enfants de 5 à 17 ans sont engagés dans des activités économiques³. Les secteurs les plus touchés sont l'agriculture (53,4 pour cent des enfants) et les services (35,6 pour cent). Certaines chaînes de valeur agricoles telles que le cacao, font souvent l'objet de dénonciation de la part de médias et diverses organisations, notamment en ce qui concerne l'implication d'enfants dans les travaux dangereux. Les entreprises de ce secteur stratégique pour la Côte d'Ivoire mettent en œuvre plusieurs initiatives impliquant différentes parties prenantes engagées dans la lutte contre le travail des enfants.**

Bien que de plus en plus d'entreprises fassent preuve de diligence raisonnable afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences réelles, négatives ou potentielles de leurs activités en vertu de la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme de la manière définie par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de nombreux défis restent à relever afin de prévenir le travail des enfants et que son abolition devienne une réalité.

Dans ce contexte, la [Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale \(Déclaration sur les EMN\)](#) de l'OIT offre des lignes directrices afin de concrétiser le travail décent pour tous et propose une approche holistique tendant à contribuer

² Nations Unies, [Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Children](#), avril 2020.

³ Les enfants occupés économiquement – salariés, indépendants et travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale – sont ceux qui s'engagent dans toute activité dans le domaine de la production du Système des Comptes Nationaux des Nations Unies (SCN), ne serait-ce qu'une heure au cours de la période de référence. Autrement dit, il s'agit de ceux qui ont un emploi. Côte d'Ivoire, Institut National de la Statistique, *Enquête nationale sur la situation de l'emploi et du travail des enfants (ENSETTE, 2013)*, novembre 2014.

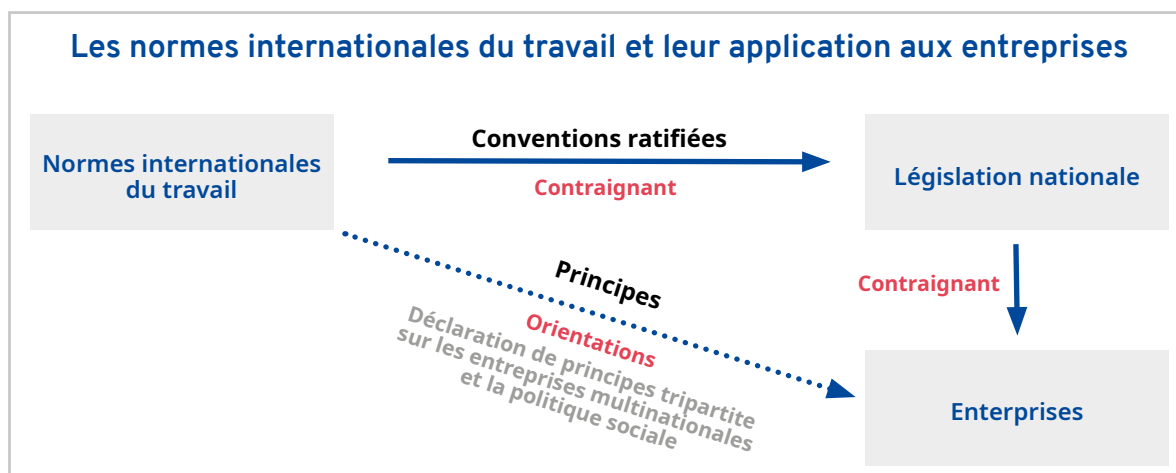
à l'élimination du travail des enfants. Son approche basée sur le respect du droit national et des normes internationales du travail, la collaboration et le dialogue permet de guider les entreprises dans leurs efforts visant à prévenir et abolir le travail des enfants; elle traite des diverses dimensions de l'Agenda du travail décent pour permettre aux entreprises d'agir par le biais de leurs opérations, et notamment par l'intermédiaire de leur chaîne d'approvisionnement, sur les causes profondes du travail des enfants.

La présente note d'orientation démontre la pertinence des recommandations formulées dans la Déclaration sur les EMN afin de maximiser la contribution positive des entreprises en faveur de l'abolition effective du travail des enfants, de concrétiser le travail décent pour tous et d'atténuer et résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever.

Cadre légal et politique international et principales définitions

La Déclaration sur les EMN est le seul instrument de l'OIT qui donne des orientations explicites aux entreprises (multinationales et nationales) sur la politique sociale et les pratiques inclusives, responsables et durables sur le lieu de travail.

Ses principes s'adressent aux entreprises multinationales et nationales, aux gouvernements des pays du siège comme des pays d'accueil ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs, et ils donnent des orientations dans des domaines tels que l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, les relations professionnelles de même que la politique générale. Les orientations reposent pour l'essentiel sur les principes énoncés dans les normes internationales du travail.



La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales est le seul instrument international traitant de ce domaine qui a été élaboré et adopté par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs du monde entier. Adoptée par le Conseil d'administration du BIT en 1977, la Déclaration a été amendée à plusieurs reprises. Sa révision la plus récente date de 2017 et prend en considération les nouvelles réalités économiques ainsi que les nouveaux instruments et programmes adoptés depuis sa dernière mise à jour en 2006, à savoir les nouvelles normes internationales du travail adoptées par la Conférence internationale du Travail, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme approuvés par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2011 et le Programme de développement durable à l'horizon 2030.

La Déclaration sur les EMN fait valoir l'importance des principes du droit, de l'application de la loi et du dialogue social et elle rappelle que toutes les parties doivent respecter les droits des travailleurs et contribuer à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail.

Le travail des enfants constitue une violation des droits humains et perpétue le cycle vicieux de la pauvreté pour les enfants concernés et leurs familles ainsi que pour leurs communautés. La [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998](#) appelle à l'abolition effective du travail des enfants. Cela implique l'obligation de tous les États Membres de l'OIT d'abolir le travail des enfants ainsi que de respecter, promouvoir et réaliser les autres droits et principes fondamentaux au travail au sein de leurs territoires, indépendamment du fait qu'ils aient ou non ratifié les conventions pertinentes. Toutes les entreprises devraient contribuer à ces efforts dans les pays où elles opèrent, ainsi qu'à l'effort mondial visant à éliminer toutes les formes de travail des enfants. Les conclusions de la discussion récurrente du BIT sur les droits fondamentaux réaffirment le caractère universel et la permanence des principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que leur caractère indissociable, interdépendant et complémentaire, et la nécessité qui en découle d'adopter une approche intégrée pour les concrétiser⁴.

Le travail des enfants est défini comme un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuit à leur développement physique et mental. Deux conventions de l'OIT ([Convention n° 138 sur l'âge minimum](#); [Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants](#)) représentent les deux piliers juridiques pour la lutte contre le travail des enfants au niveau global.

Convention n° 138 et recommandation n° 146

La convention n° 138 sur l'âge minimum de l'OIT est aujourd'hui la norme internationale fondamentale pour l'abolition effective du travail des enfants. Cette convention demande aux États de s'engager à poursuivre une politique nationale pour l'abolition du travail des enfants et à établir un âge minimum pour l'admission au travail. Cet âge minimum ne peut pas être inférieur à l'âge de la fin de la scolarité obligatoire, et généralement non inférieur à 15 ans. Les pays en développement ont l'option de fixer l'âge minimum à 14 ans, et à 12 ans pour les «travaux légers». L'âge minimum pour le travail dangereux est de 18 ans pour tous les pays.

La Recommandation n° 146, qui accompagne la convention n° 138, appelle les États à poursuivre une politique nationale visant à réduire la pauvreté et à promouvoir des emplois décents pour les adultes, de façon que les parents ne se voient pas contraints d'envoyer leurs enfants travailler.

► **En Côte d'Ivoire, la législation fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi à 16 ans**

⁴ OIT, Conclusions concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 101e session, 2012.

Convention n°182 et Recommandation n°190

La convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants demande aux gouvernements de prendre des mesures urgentes et immédiates concernant certains types de travail exercés par les enfants de moins de 18 ans, soit:

- ▶ toutes les formes d'esclavage, y compris la traite des enfants, la servitude pour dettes, le travail forcé et obligatoire, et l'utilisation des enfants dans les conflits armés;
- ▶ l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou à des fins pornographiques;
- ▶ l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment la production et le trafic de drogues; et
- ▶ le travail susceptible de nuire à la santé, la sécurité ou la moralité de l'enfant en raison de sa nature ou des circonstances dans lesquelles il est effectué.

La recommandation n° 190 qui l'accompagne suggère différentes mesures à mettre en œuvre pour rendre efficace l'abolition des pires formes de travail des enfants.

- ▶ **En Côte d'Ivoire, la loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 a été adoptée en vue d'interdire l'exploitation et les pires formes de travail des enfants. Il existe également un arrêté déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants (Arrêté n° 2017-017 MEPS/CAB du 2 Juin 2017).**

Ces deux conventions comptent parmi les normes internationales du travail de l'OIT les plus ratifiées. Quelque 173 Etats Membres ont ratifié la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973⁵, alors que l'ensemble des Etats Membres de l'OIT ont ratifié la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999⁶.

La grande majorité des pays devrait donc disposer d'une certaine base légale propice à l'élimination du travail des enfants, mais malheureusement des lacunes demeurent présentes au sein des législations nationales et plusieurs difficultés liées à leur application persistent.

La Côte d'Ivoire a ratifié ces deux conventions fondamentales en 2003.

5 OIT, [Ratifications de C138 - Convention \(n° 138\) sur l'âge minimum, 1973](#)

6 OIT, [Ratifications de C182 - Convention \(n° 182\) sur les pires formes de travail des enfants, 1999](#)

► 2. Principaux faits et défis

Les progrès accomplis sur la voie de l'abolition effective du travail des enfants sont considérables. Plusieurs décennies d'efforts concertés ont abouti à une diminution effective du nombre d'enfants travailleurs. Cependant, selon les estimations de l'OIT, un nombre élevé d'enfants reste assujetti aux pires formes d'exploitation.

Le travail des enfants en Afrique

Du point de vue de la répartition géographique, l'Afrique compte le pourcentage le plus élevé de travail des enfants dans le monde. Selon des estimations régionales pour l'Afrique⁷, le travail des enfants a augmenté en Afrique sub-saharienne pour la période 2012-2016. Malgré les efforts des gouvernements nationaux, la région d'Afrique a été l'une des plus touchées par les crises et les situations de fragilité des États, phénomènes qui alimentent le risque de travail des enfants.

L'agriculture représente 85 pour cent du travail des enfants dans la région, c'est-à-dire 61,4 millions d'enfants en termes absolus. Quant au reste, 11 pour cent du travail des enfants est enregistré dans le secteur des services et seulement 4 pour cent dans le secteur industriel.

La tranche d'âge des enfants astreints au travail est beaucoup moins élevée en Afrique que dans le reste du monde. Dans cette région, 59 pour cent des enfants travailleurs appartiennent au groupe d'âge des 5 à 11 ans, 26 pour cent sont âgés de 12 à 14 ans et 15 pour cent de 15 à 17 ans. La majorité des enfants affectés à un travail dangereux appartiennent au groupe d'âge le plus jeune.

En Afrique subsaharienne, les cinq principaux secteurs d'exportation qui présentent un risque de travail des enfants dans leur chaîne d'approvisionnement sont⁸:

Contributions directes

L'impact direct concerne la production de biens et de services destinés à l'exportation

- Agriculture
- Vente en gros et au détail
- Transport et stockage
- Textiles et habillement
- Produits alimentaires

Contributions indirectes

L'impact indirect se réfère à d'autres secteurs en amont qui sont intégrés à la production de biens et de services destinés à l'exportation le long de la chaîne d'approvisionnement

- Produits alimentaires
- Exploitation minière, non énergétique
- Métaux de base
- Transport et stockage
- Vente en gros et au détail

⁷ OIT, [Estimations mondiales du travail des enfants et l'esclavage moderne de 2017 - Fiche d'information régionale pour l'Afrique](#), 2017

⁸ OIT et al., [Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), 2019

Le travail des enfants et la pandémie de COVID-19

Bien qu'il soit encore tôt pour prévoir l'ensemble de ses conséquences sociales et économiques, plusieurs éléments indiquent que la pandémie mondiale qui affecte le monde en 2020 va entraîner une stagnation des progrès réalisés jusqu'à présent en matière de lutte contre le travail des enfants dans toutes les régions, et une hausse dramatique de l'ampleur du défi à relever dans plusieurs pays. La propagation du COVID-19, notamment dans les pays en voie de développement, transforme des millions de personnes vulnérables en doubles victimes de la pandémie. Outre la crise que cela représente pour la santé publique, les bouleversements économiques et sociaux menacent les moyens de subsistance et le bien-être à long terme de millions d'individus. Les pertes d'emploi et le chômage qui résultent des mesures prises pour ralentir la propagation du virus affectent les moyens de subsistance de familles toujours plus nombreuses, laissant nombre d'entre elles dans des situations de pauvreté voire d'extrême pauvreté. Ces vulnérabilités sont aggravées par des systèmes de protection sociale insuffisants ou défaillants ainsi que par la fermeture des établissements scolaires. Dans le cadre de la réponse à la crise, l'OIT rappelle que les normes internationales du travail doivent former le cadre d'orientation des interventions à toutes les étapes du processus et appelle à des mesures portant sur quatre axes essentiels : stimuler l'emploi, soutenir les entreprises, les emplois et les revenus, protéger les travailleurs sur leur lieu de travail et recourir au dialogue social pour trouver des solutions.

► 3. Causes profondes du travail des enfants

Lacunes dans la législation et l'application de la loi. Les lacunes présentes au sein de la législation et les limites de l'application des lois figurent parmi les principales causes du travail des enfants. Il s'agit notamment de la responsabilité des Etats de protéger les travailleurs sur leur territoire grâce à la formulation et la mise en place de lois pertinentes et à la mise en œuvre d'un cadre susceptible de promouvoir la responsabilité sociale des entreprises.

L'économie informelle. Il y a lieu de noter que les taux de travail des enfants les plus élevés sont enregistrés dans l'économie informelle qui opère à l'écart des régimes de protection sociale ainsi que des législations nationales qui régissent la santé et sécurité au travail. La plupart des travailleurs informels sont très vulnérables et exposés à des conditions de travail inadéquates et ils ne sont pas en mesure de faire valoir leur droit à la négociation collective, autant de phénomènes qui favorisent le recours au travail des enfants.

Pauvreté. Il existe un ensemble substantiel d'éléments qui prouvent l'existence d'un lien étroit entre la pauvreté des ménages et le travail des enfants. Le travail des enfants perpétue à son tour la pauvreté de génération en génération, en tenant les enfants à l'écart de l'école et en limitant leurs possibilités de promotion sociale. Bien que le niveau de revenu du ménage soit un déterminant important pour évaluer le risque de travail des enfants, il existe d'autres facteurs qui jouent également un rôle considérable. Les crises de toutes sortes, les chocs de revenus, les problèmes de santé ainsi que les catastrophes naturelles et les conflits armés augmentent le risque de travail des enfants. Dans ces situations, en l'absence de protection sociale adéquate, un nombre élevé d'enfants se tournent vers des formes de travail illicites et clandestines, comme la prostitution et d'autres activités illégales.

Discrimination. La marginalisation ainsi que la discrimination, y compris celle basée sur le genre, font l'objet d'une attention particulière en ce qui concerne les causes profondes du travail des enfants. Les enfants des migrants, des minorités ethniques et d'autres groupes socialement défavorisés sont fortement exposés au travail des enfants et au trafic d'êtres humains.

Éducation. L'éducation joue un rôle fondamental pour briser le cycle intergénérationnel de la pauvreté et participe souvent à la prévention contre le mariage forcé. Cependant, l'éducation peut s'avérer excessivement chère, inaccessible ou de mauvaise qualité, notamment pour les enfants issus de familles pauvres. Pour cette raison, les ménages défavorisés ont tendance à prioriser les bénéfices économiques que génère, à court terme, le travail des enfants par rapport aux avantages que procure, à long terme, l'investissement dans l'éducation.

Pratiques des entreprises. Il existe une demande du marché pour le travail des enfants, en partie à cause des coûts de main-d'œuvre peu élevés, des procédures de licenciement plus simples et des investissements mineurs en matière d'assurance et de protection sociale. Les entreprises, dans ce cas, sont persuadées d'avoir un avantage compétitif sur les marchés nationaux et internationaux. Parmi les raisons pour lesquelles les entreprises recourent au travail des enfants, les délais de livraison très courts jouent un rôle non négligeable. Cette source de pression commerciale augmente souvent le risque de recourir à des heures supplémentaires et à des formes de travail illicites, notamment le travail des enfants. Il y a lieu de noter également que les quotas de production peuvent avoir des implications importantes dans ce domaine. Des estimations récentes montrent que les entreprises qui utilisent les quotas de production, notamment dans le secteur agricole, peuvent être exposées à des risques majeurs liés au travail des enfants. Les travailleurs de ces entreprises sont en effet incités à faire appel à leurs enfants pour avoir l'aide nécessaire afin d'atteindre les quotas fixés ou afin d'augmenter leur revenu.⁹

► 4. Rôle des entreprises multinationales dans l'abolition effective du travail des enfants

► Initiatives multilatérales pour l'abolition du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

La prise de conscience internationale concernant l'existence du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales a engendré une pression croissante sur les entreprises de manière à prévenir et résoudre ce problème. Les entreprises multinationales sont donc de plus en plus conscientes du rôle qu'elles ont à jouer à cet égard. En conséquence, un certain nombre d'initiatives multilatérales prennent de l'ampleur et constituent des outils importants pour la réalisation de la cible 8.7 de l'Agenda 2030 des Nations Unies.

⁹ OIT et al., Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

L'OIT et les initiatives multilatérales pour l'abolition effective du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

L'Alliance 8.7

[L'Alliance 8.7](#) est un partenariat mondial inclusif qui s'engage à atteindre la cible 8.7 des objectifs de développement durable. Les partenaires de l'Alliance 8.7 comprennent des pays, des organisations internationales et régionales, des organisations de travailleurs et d'employeurs, des entreprises (celles membres de la Plateforme sur le travail des enfants et du Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé et la traite des êtres humains), des organisations de la société civile, des institutions universitaires et autres acteurs et réseaux concernés.

Les partenaires de l'Alliance 8.7 sont encouragés à rejoindre un ou plusieurs Groupes d'action liés à leur domaine de compétence ou à leur domaine d'intérêt. Les Groupes d'action traitent les priorités thématiques de l'Alliance 8.7 et rassemblent des organisations et des initiatives qui travaillent dans ces domaines afin d'en optimiser l'impact.

Le Groupe d'action sur les chaînes d'approvisionnement, un des quatre groupes de l'Alliance 8.7, a été créé pour servir de centre de liaison entre les gouvernements, les entreprises, les syndicats et d'autres acteurs afin de soutenir des plans et des initiatives ayant une dimension mondiale et systémique dans le domaine des chaînes d'approvisionnement. Il a pour objectif, entre autres, d'améliorer la coopération en matière de renforcement des capacités et des outils visant à l'abolition effective du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

L'OIT fait actuellement office de secrétariat pour l'Alliance 8.7.

La Plateforme sur le travail des enfants (CLP)

[La Plate-forme sur le travail des enfants \(CLP\)](#) est un forum intersectoriel et multipartite visant à mettre en commun les expériences et les enseignements tirés en matière d'élimination du travail des enfants, en particulier dans les chaînes d'approvisionnement. La CLP fournit des solutions concrètes aux acheteurs, aux propriétaires d'usine et aux fournisseurs en soutenant les entreprises membres via un processus complet de diligence raisonnable à tous les niveaux, et elle encourage la collaboration sur le terrain afin d'éliminer le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. Elle s'emploie notamment à promouvoir l'intégration de politiques solides et de bonnes pratiques commerciales, à en mesurer l'impact et à lutter contre les causes profondes du travail des enfants grâce à un dialogue local et mondial constructif avec les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et autres parties prenantes.

La plateforme s'appuie sur la vaste expérience de l'OIT dans ce domaine en fournissant des conseils et en facilitant le partage des connaissances, afin de surmonter les obstacles et les dilemmes majeurs que rencontrent les entreprises, elle met en lien les initiatives mondiales et locales visant à éliminer le travail des enfants, et elle favorise l'action pratique qui peut être déterminante dans les communautés touchées.

La plateforme est co-présidée par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI), et coordonnée par l'OIT et le Pacte mondial des Nations Unies.

Plusieurs entreprises qui achètent et/ou transforment des matières premières telles que le cacao, l'or et le coton de la Côte d'Ivoire mettent en œuvre des programmes de durabilité avec pour objectif l'élimination du travail des enfants dans leur chaîne d'approvisionnement. Ces programmes de durabilité incluent une panoplie d'interventions telles que le suivi et la remédiation du travail des enfants, l'amélioration des conditions de vie des planteurs, l'accès à l'éducation et à la formation, les initiatives de certification, l'autonomisation des femmes, etc. Les entreprises publient des rapports qui rendent compte de leur progrès dans le cadre de cette lutte. Certaines de ces entreprises participent aux initiatives multipartites telles que la Plateforme sur le travail des enfants. Toutefois, les entreprises continuent à faire face à des pressions de diverses sources (médias, consommateurs...) quant à l'utilisation d'enfants dans leur chaîne d'approvisionnement.

► **Les orientations offertes par la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT et la lutte contre le travail des enfants**

La Déclaration sur les EMN met en avant le bien-fondé du dialogue et des consultations entre les différentes parties pour s'assurer que les entreprises multinationales ont un comportement durable, responsable et soucieux de n'exclure personne dans les pays d'accueil, et compatible avec les objectifs et les politiques de développement nationaux. Elle encourage les gouvernements des pays du siège comme des pays d'accueil des multinationales à se consulter et à engager un dialogue avec leurs entreprises au sujet de leur politique sociale et du travail.

Pour les entreprises multinationales, les échanges avec les structures gouvernementales permettent d'harmoniser l'action de l'entreprise avec les stratégies en matière de lutte contre le travail des enfants et, plus précisément dans le cas de la Côte d'Ivoire, de l'aligner sur le plan d'action national de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants. Une consultation récurrente entre l'entreprise et les structures gouvernementales concernées permet d'optimiser la contribution de l'entreprise en favorisant la coordination et les synergies.



- **Dans des pays comme la Côte d'Ivoire où les entreprises sont actives dans la lutte contre le travail des enfants, celles-ci devraient entreprendre des cycles de consultation ou entretenir des contacts réguliers avec les structures gouvernementales en charge de la lutte contre le travail des enfants, telles que le Conseil national de surveillance des actions de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants et la Direction de la lutte contre le travail des Enfants.**

- ▶ **En 2020, la Côte d'Ivoire a été admise comme pays pionnier de l'Alliance 8.7 offrant ainsi une plateforme supplémentaire aux entreprises multinationales opérant dans le pays pour engager les consultations formelles nécessaires à l'alignement des actions des entreprises sur les initiatives gouvernementales.**

La Déclaration sur les EMN recommande également aux entreprises de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces organisations sont des acteurs importants dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies et politiques nationales. Elles jouent un rôle déterminant dans le cadre du suivi de l'application des conventions n° 138 et n° 182 car elles ont pour mission d'apporter des observations aux rapports adressés par les gouvernements à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT. La Déclaration sur les EMN recommande d'ailleurs aux entreprises multinationales de donner leur appui aux organisations nationales d'employeurs représentatives (paragraphe 50).

La Déclaration sur les EMN rappelle que toutes les parties doivent contribuer à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et que les entreprises multinationales à travers leurs activités, peuvent contribuer de manière significative à la réalisation de ses objectifs (paragraphe 9). Elle souligne que les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «*Protéger, respecter et réparer*» des Nations Unies (2011) définissent les devoirs et responsabilités respectifs des Etats et des entreprises en matière de droits de l'homme et que toutes les entreprises, y compris les entreprises multinationales, devraient faire preuve de diligence raisonnable afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités sur les droits de l'homme, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles remédient à celles qui ont trait aux droits de l'homme internationalement reconnus, à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

La Déclaration sur les EMN fait également valoir que *«pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises, y compris les entreprises multinationales, devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives, réelles ou potentielles, sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités, soit du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, y compris des organisations de travailleurs, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité. Pour atteindre l'objectif de la Déclaration sur les entreprises multinationales, ce processus devrait tenir compte en permanence du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social»* (paragraphe 10).

En outre, la Déclaration sur les EMN vise à orienter les entreprises en matière de réparation et indique spécifiquement que *«les entreprises multinationales devraient user de leur influence pour encourager leurs partenaires commerciaux à prévoir des moyens efficaces à des fins de réparation en cas de violation des droits de l'homme internationalement reconnus»* (paragraphe 65).

En particulier concernant le travail des enfants, le paragraphe 27 de la Déclaration appelle *«les entreprises multinationales ainsi que les entreprises nationales [à] respecter l'âge minimum*

d'admission à l'emploi ou au travail, en vue d'assurer l'abolition effective du travail des enfants dans le cadre de leurs activités, et [à] prendre d'urgence, dans leur domaine de compétence, des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants.»

Mais en plus de traiter directement de la question du travail des enfants, l'une des principales forces de la Déclaration sur les EMN réside dans son approche visant l'intégralité de l'Agenda du travail décent qui permet d'aborder de manière holistique le problème du travail des enfants. Ses dispositions sont particulièrement pertinentes dans ce contexte en raison du fait qu'elles fournissent des lignes directrices pour contribuer à l'élimination des causes profondes du travail des enfants, et ce sur plusieurs fronts.

La sécurité de l'emploi et la protection sociale

Comme indiqué précédemment, les chocs ayant un impact sur les revenus des familles ainsi que les catastrophes naturelles et les crises économiques représentent des facteurs qui peuvent inciter les parents à recourir au travail des enfants pour assurer la subsistance du ménage. Élargir les systèmes de protection sociale est donc un des éléments fondamentaux pour atténuer les vulnérabilités qui conduisent au travail des enfants. Cette observation s'avère particulièrement pertinente dans le panorama économique actuel au regard de la pandémie de COVID-19 alors que de plus en plus de travailleurs sont confrontés à la perspective du chômage et à la perte de leurs revenus et de leurs moyens de subsistance¹⁰.

A ses paragraphes 33 à 35, la Déclaration sur les EMN énonce que les entreprises devraient s'efforcer d'assurer un emploi stable aux travailleurs, s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale, promouvoir la sécurité de l'emploi, en signalant suffisamment à l'avance les changements dans leurs activités et en évitant les licenciements arbitraires.

Compte tenu de leur taille et de leur influence sur les fournisseurs intervenant dans leurs chaînes d'approvisionnement, les entreprises multinationales jouent un rôle crucial dans l'extension de la protection sociale à une plus grande portion de la population. Tout en soulignant le rôle central des gouvernements dans la mise en place des socles de protection sociale, la Déclaration indique que *«les entreprises multinationales et les autres entreprises pourraient compléter les systèmes publics de sécurité sociale et aider à encourager leur développement, y compris par le biais des programmes qu'elles mettent elles-mêmes en place en tant qu'employeurs»* (paragraphe 22).

- ▶ **Dans le contexte de la Côte d'Ivoire, le gouvernement met en œuvre la Couverture maladie universelle (CMU) pour tous et le Régime social pour les travailleurs indépendants (RSTI). Les entreprises multinationales désireuses de compléter ces systèmes publics de protection sociale et d'encourager leur développement peuvent consulter la Caisse nationale d'assurance maladie ou la Caisse nationale de prévoyance sociale afin d'analyser comment leurs opérations peuvent s'aligner au mieux sur ces mécanismes, voire les renforcer. Il en va de même pour les transferts monétaires qui ont été institutionnalisés par le gouvernement via le programme «filets sociaux productifs».**

¹⁰ BIT, [Un cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID 19](#), mai 2020.



Un système d'assurance maladie pour les planteurs mis en place par le Groupe SIFCA

La Société Immobilière et Financière de la Côte Africaine (SIFCA) est un groupe agro-industriel présent dans les filières agricoles du caoutchouc, de l'huile et du sucre implantées en Côte d'Ivoire, au Libéria, au Nigéria, au Ghana et au Sénégal. Le groupe se soucie du bien-être des acteurs de sa chaîne d'approvisionnement et a mis en place un dispositif d'assurance maladie qui permet aux planteurs et leur famille de bénéficier d'une couverture médicale.

Pour bénéficier de cette protection sociale, le planteur doit s'engager à livrer ses produits au groupe qui prélève la quote-part du planteur lors de la vente des récoltes pour financer sa prime d'assurance.

«Le système d'assurance fonctionne bien. Les communautés bénéficiaires de ce projet sont heureuses d'en tirer profit», relève M. Nouffé Sie, responsable développement durable du groupe.

Cette initiative gagnant-gagnant pour les entreprises et les populations locales a permis à l'entreprise de fidéliser les communautés villageoises dans la vente de leur production et de faire face à la concurrence de plus en plus rude dans les secteurs de l'hévéa et du palmier à huile, tout en permettant à une population à faible revenu de bénéficier d'une couverture médicale.

Source: BIT, [Le Groupe SIFCA: une entreprise qui s'engage pour un développement inclusif et durable et les populations locales](#), 2020.

La promotion de l'emploi

La Déclaration sur les EMN fournit des lignes directrices aux entreprises pour qu'elles contribuent de manière significative à la création d'emplois directs et induits. La Déclaration stipule que *«les entreprises multinationales devraient donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil»* (paragraphe 18) et que *«lorsqu'elles investissent dans les pays en développement, elles devraient tenir compte de la nécessité de recourir à des techniques qui génèrent des emplois directement ou indirectement»* (paragraphe 19).

De plus, à son paragraphe 20, la Déclaration appelle les EMN à conclure avec des entreprises nationales des contrats pour la fabrication de pièces et d'équipements, à utiliser des matières premières locales et à encourager progressivement la transformation sur place des matières premières.

En établissant de telles relations commerciales, les entreprises multinationales permettent la création d'emplois et contribuent ainsi à briser le cycle vicieux de la pauvreté qui pousse de nombreuses familles à recourir au travail des enfants. Plusieurs entreprises proposent également des formations à leurs fournisseurs locaux afin de renforcer leurs capacités. Les entreprises peuvent enrichir leurs initiatives en matière de promotion de l'emploi grâce à la consultation avec les acteurs gouvernementaux en charge de ces questions et en optimiser l'impact lorsque celles-ci s'harmonisent avec les programmes gouvernementaux existants.



Mars Inc. en Côte d'Ivoire: lutter de façon holistique contre le travail des enfants

Mars Inc. a choisi la région de Soubré, l'une des principales zones de plantation de cacao située dans le sud-ouest de la Côte d'Ivoire, comme région pilote dans le cadre d'un accord de partenariat public-privé (PPP) signé avec l'OIT. Ce partenariat vise à instaurer un environnement protégé pour les enfants et à veiller à ce que les filles et les garçons de Soubré aillent à l'école plutôt qu'au travail. Il comprend trois éléments:

1. renforcer les systèmes de suivi du travail des enfants,
2. adopter et mettre en œuvre des plans d'action communautaire pour lutter contre le travail des enfants, et
3. renforcer les capacités des parties prenantes pour mettre en place des initiatives en matière d'éducation, de formation et de mobilisation sociale.

Le PPP s'appuie sur les activités déjà mises en place dans le cadre du programme «Vision for Change (V4C)» de Mars Inc., qui s'inscrit dans son Initiative pour un cacao durable (SCI) et peut être considéré comme un moyen innovant et holistique d'assurer le maintien et la pérennité de la production de cacao en abordant simultanément les questions de productivité et de communauté.

Mars Inc. s'est associée à plusieurs partenaires en Côte d'Ivoire pour aider les agriculteurs à améliorer leurs récoltes et à augmenter leurs revenus afin d'aider les communautés à améliorer leurs conditions de vie. Grâce au programme V4C, Mars Inc. met à la disposition des agriculteurs une formation, du matériel végétal amélioré et des fertilisants. Le programme réalise également des travaux de développement communautaire dans les villages pour aider les agriculteurs et leurs familles à surmonter certaines difficultés sociales et économiques que rencontre la communauté et pour qu'ils soient les premiers bénéficiaires de la hausse de la productivité, obtenue grâce à la formation et l'utilisation d'un matériel végétal de qualité.

Source: OIT, [Instauration d'un Environnement Protégé pour les Enfants des Communautés Productrices de Cacao en Côte d'Ivoire](#), 2016

La formalisation

Les petites et moyennes entreprises sont des acteurs clés pour l'économie mondiale. Selon les estimations, 70 pour cent de l'emploi global serait fourni par les PME¹¹. Cependant, beaucoup d'entre elles opèrent dans l'économie informelle où le taux de travail des enfants est particulièrement élevé.

Pour régler efficacement ce problème, plusieurs gouvernements ont redoublé d'efforts pour réduire les obstacles à la formalisation des entreprises. De même, dans les dernières décennies, un nombre croissant d'entreprises multinationales ont mis en place différentes mesures pour favoriser la formalisation des fournisseurs faisant partie de leurs chaînes d'approvisionnement. La Déclaration sur les EMN sollicite les

¹¹ OIT, [Small Matters: Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs](#), 2019

efforts du secteur privé dans ce domaine et invite, à son paragraphe 21, les entreprises multinationales à contribuer à faciliter la transition de ses partenaires commerciaux vers l'économie formelle. Ainsi, les initiatives des entreprises multinationales contribuent non seulement à maximiser le potentiel de croissance des PME et à améliorer les conditions de travail et la couverture sociale de leurs salariés, mais elles participent aussi à l'amélioration des revenus et de la qualité de vie des familles.

Dans une chaîne de valeur comme celle du cacao, plusieurs petits opérateurs (notamment des groupes informels d'ouvriers, de pisteurs, d'agriculteurs, d'acheteurs...) se trouvent au plus bas de la chaîne d'approvisionnement. Faciliter la transition de ces acteurs vers l'économie formelle est l'occasion de réduire leur vulnérabilité et de remédier à une cause profonde du travail des enfants. Les entreprises désireuses de contribuer à cette transition devraient dialoguer avec les administrations gouvernementales en charge de ces questions afin d'harmoniser leurs interventions avec les stratégies nationales de transition vers l'économie formelle.

- ▶ **Fruit d'un processus participatif d'élaboration conduit par le ministère de l'Emploi et de la Protection sociale en partenariat avec le BIT, la Stratégie nationale intégrée de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle s'inspire des principes de la recommandation n° 204, et vise à la fois à favoriser la formalisation des entreprises informelles en les amenant à se conformer progressivement à la réglementation administrative, commerciale et fiscale en vigueur, à promouvoir la création d'emplois formels via l'auto-emploi et la croissance des micros, petites et moyennes entreprises (MPME), et de lutter contre l'informalité et la précarisation des conditions d'emploi au sein des entreprises formelles.**

Cette approche plurielle adaptée au contexte socioéconomique de la Côte d'Ivoire, repose sur quatre composantes complémentaires de la transition correspondant aux principaux leviers d'intervention :

- 1. favoriser le respect de la réglementation par les MPME,**
- 2. renforcer leur productivité,**
- 3. assurer une meilleure représentation de leurs intérêts dans les cadres de dialogue et de concertation public-privé pour,**
- 4. finalement, améliorer les conditions d'emploi et la protection de leurs travailleurs.**

Lutte contre le travail des enfants en Côte d'Ivoire et recommandations de la Déclaration sur les EMN: implications pour les entreprises

Sélection de principes de la Déclaration sur les EMN

Respecter la loi, l'âge minimum d'admission à l'emploi, assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et, de par leurs activités, contribuer à l'élimination du travail des enfants

«Toutes les parties que la Déclaration sur les entreprises multinationales concerne devraient respecter les droits souverains des Etats, observer les législations et réglementations nationales, tenir dûment compte des pratiques locales et se conformer aux normes internationales pertinentes (...).»

(Paragraphe 8)

«Les entreprises multinationales ainsi que les entreprises nationales devraient respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, en vue d'assurer l'abolition effective du travail des enfants dans le cadre de leurs activités, et devraient prendre d'urgence, dans leur domaine de compétence, des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants.»

(Paragraphe 27)

«Toutes les parties devraient contribuer à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée en 1998 (...). Les entreprises multinationales, à travers leurs activités, peuvent contribuer de manière significative à la réalisation de ses objectifs.»

(Paragraphe 9)

Implication pour les entreprises en Côte d'Ivoire en matière de lutte contre le travail des enfants

Quelles sont les lois pertinentes?

- ▶ Le Code du travail fixe l'âge minimum d'accès à l'emploi à 16 ans,
- ▶ la loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 interdit la traite et les pires formes de travail des enfants,
- ▶ l'arrêté n° 2017-017 MEPS/CAB du 2 juin 2017 liste les travaux dangereux interdits aux enfants,
- ▶ l'arrêté n° 2017-016 MEPS/CAB du 2 juin 2017 détermine la liste des travaux légers autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre 13 et 16 ans.

Que peut faire l'entreprise?

- ▶ Utiliser des mécanismes adéquats et vérifiables pour contrôler l'âge des travailleurs¹²,
- ▶ donner un message clair à ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux quant aux attentes de l'entreprise en ce qui concerne l'élimination du travail des enfants notamment en y faisant référence dans le code de conduite de l'entreprise ou les contrats qui sont signés,
- ▶ participer aux programmes nationaux et internationaux, y compris les campagnes médiatiques,
- ▶ participer à des initiatives multipartites telles que la Plateforme sur le travail des enfants et l'Alliance 8.7.



¹² Pour vérifier l'âge des travailleurs, les employeurs devraient tenir et mettre à la disposition de l'autorité compétente des registres ou autres documents indiquant les noms et âges ou dates de naissance, dûment certifiés dans la mesure du possible, des personnes occupées par eux ou travaillant pour eux et dont l'âge est inférieur à dix-huit ans (voir notamment article 9(3) de la convention n° 138). Lorsqu'il n'y a pas de certificat de naissance pour vérifier l'âge ou lorsque des documents falsifiés sont facilement obtenus, les suggestions suivantes peuvent être utiles: 1) un examen médical avant l'embauche peut aider à indiquer l'âge réel de la personne et également à vérifier l'aptitude physique au travail. Il faut toujours veiller à respecter le droit de la personne à la vie privée, 2) la vérification croisée de plusieurs documents écrits et affidavits peut aider à identifier de faux documents, 3) les employeurs peuvent organiser des entretiens avec des employés et des candidats qui semblent ne pas avoir l'âge minimum requis pour travailler afin d'obtenir de plus amples informations, 4) les certificats d'inscription scolaire peuvent être une bonne source d'information.

Faire preuve de diligence raisonnable et remédier aux incidences négatives de leurs activités

«(...) Les entreprises, y compris les entreprises multinationales, devraient faire preuve de diligence raisonnable afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités sur les droits de l'homme, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles remédient à celles qui ont trait aux droits de l'homme internationalement reconnus, à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.»

«Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises, y compris les entreprises multinationales, devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives, réelles ou potentielles, sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités, soit du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, y compris des organisations de travailleurs, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité. Pour atteindre l'objectif de la Déclaration sur les entreprises multinationales, ce processus devrait tenir compte en permanence du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social.»

(Paragraphe 10 d) et e)

«Les entreprises multinationales devraient user de leur influence pour encourager leurs partenaires commerciaux à prévoir des moyens efficaces à des fins de réparation en cas de violation des droits de l'homme internationalement reconnus.»

(Paragraphe 65)

Qui l'entreprise devrait-elle consulter?

- ▶ Le Conseil national de surveillance des actions de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants,
- ▶ la Direction de la lutte contre le travail des enfants,
- ▶ la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire,
- ▶ les centrales syndicales actives en Côte d'Ivoire (UGTCI, CSH, FESACI, CISL-DIGNITE, UNATRCI),
- ▶ les administrations publiques qui ont pour mandat de gérer les causes profondes du travail des enfants (éducation, protection sociale, réduction de la pauvreté...).

Que peut faire l'entreprise?

- ▶ Lorsque des enfants n'ayant pas l'âge légal travaillent dans l'entreprise, prendre les mesures pour les y soustraire,
- ▶ dans la mesure du possible, aider l'enfant retiré du milieu de travail et sa famille à obtenir des services adéquats et à trouver des solutions de rechange viables,
- ▶ participer à des programmes de réinsertion et de prévention destinés aux anciens enfants travailleurs en leur offrant des possibilités de développement des compétences et de formation professionnelle ou mettre en place de tels programmes,
- ▶ contribuer aux efforts de la communauté pour aider les enfants retirés du travail à obtenir un enseignement et une protection sociale de bonne qualité,
- ▶ s'impliquer dans des projets avec leurs partenaires commerciaux afin de prévenir le travail des enfants et s'attaquer à ses causes,
- ▶ collaborer avec d'autres entreprises, les associations sectorielles et les organisations d'employeurs afin d'élaborer une approche sectorielle pour résoudre le problème, et engager le dialogue avec les syndicats, les autorités chargées de l'application de la loi, l'inspection du travail et d'autres institutions,
- ▶ mettre en place un groupe de travail ou un comité sur le travail des enfants dans l'organisation représentative d'employeurs
- ▶ explorer/renforcer l'utilisation des nouvelles technologies pour améliorer la transparence et la traçabilité des acteurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement.



Aligner l'action des entreprises sur les politiques et initiatives publiques

«Les entreprises multinationales devraient tenir pleinement compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent. Leurs activités devraient être conformes à la législation nationale et s'harmoniser avec les priorités du développement ainsi qu'avec les structures et les objectifs sociaux du pays où elles s'exercent. A cet effet, des consultations devraient avoir lieu entre les entreprises multinationales, le gouvernement et, le cas échéant, les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs intéressés.»
(Paragraphe 11)

Quelles sont les politiques/ initiatives publiques avec lesquelles l'action de l'entreprise devrait s'harmoniser?

- ▶ Le Plan d'action national de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants,
- ▶ le Système national de suivi de travail des enfants.

Qui l'entreprise devrait-elle consulter?

- ▶ Le Conseil national de surveillance des actions de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants,
- ▶ la Direction de la lutte contre le travail des enfants,
- ▶ la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire,
- ▶ les centrales syndicales actives en Côte d'Ivoire (UGTCI, CSH, FESACI, CISL-DIGNITE, UNATRCI),
- ▶ les administrations publiques qui ont pour mandat de gérer les causes profondes du travail des enfants (éducation, protection sociale, réduction de la pauvreté...).

Que peut faire l'entreprise?

- ▶ Soutenir la mise en œuvre du Plan d'action national de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants,
- ▶ grâce aux initiatives multipartites, promouvoir le partage d'informations par rapport aux services de soutien disponibles pour les enfants, dans les pays fournisseurs,
- ▶ avec d'autres parties prenantes, participer à des campagnes de sensibilisation sur les droits de l'enfant et droits fondamentaux au travail,
- ▶ partager les données pertinentes et participer aux plateformes du dialogue afin de contribuer au système national de suivi de travail des enfants (SOSTECI).

Contribuer à la création d'emplois directs et induits

«Les entreprises multinationales devraient, surtout lorsqu'elles exercent leur activité dans des pays en développement, s'efforcer d'améliorer les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise»
(Paragraphe 16)

«Les entreprises multinationales devraient donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil (...)»
(Paragraphe 18)

Quelles sont les politiques publiques à prendre en compte ?

- ▶ La politique nationale de l'emploi,
- ▶ la stratégie nationale pour l'insertion et l'emploi des jeunes.

Qui l'entreprise devrait-elle consulter?

- ▶ La Direction générale de l'emploi du ministère de l'Emploi et de la Protection sociale (Direction générale de l'emploi),
- ▶ le ministère en charge de l'emploi des jeunes,
- ▶ l'Agence pour l'emploi des jeunes,



«Lorsqu'elles investissent dans des pays en développement, les entreprises multinationales devraient tenir compte de la nécessité de recourir à des techniques qui génèrent des emplois, directement ou indirectement (...)

(Paragraphe 19)

«Pour promouvoir l'emploi dans les pays en développement, dans le contexte d'une économie mondiale en expansion, les entreprises multinationales devraient, chaque fois que cela est possible, envisager de conclure avec des entreprises nationales des contrats pour la fabrication de pièces et d'équipements, d'utiliser des matières premières locales et d'encourager progressivement la transformation sur place des matières premières. Elles ne devraient pas se prévaloir de tels arrangements pour éluder les responsabilités contenues dans les principes de la présente Déclaration.»

(Paragraphe 20)

Contribuer à la formalisation

«Les gouvernements devraient élaborer et mettre en œuvre des cadres d'action intégrés afin de faciliter la transition vers l'économie formelle, en tenant compte du fait que les déficits de travail décent sont plus prononcés dans l'économie informelle. Les entreprises multinationales et les autres entreprises devraient elles aussi contribuer à cet objectif.»

(Paragraphe 21)

- ▶ la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire,
- ▶ les centrales syndicales actives en Côte d'Ivoire (UGTCI, CSH, FESACI, CISL-DIGNITE, UNATRCI).

Que peut faire l'entreprise?

- ▶ Mettre en place des initiatives visant à créer de l'emploi de manière directe ou indirecte dans les communautés,
- ▶ élaborer des projets visant à transformer les matières premières locales sur place,
- ▶ participer à des programmes de renforcement des capacités professionnelles pour les jeunes de la communauté, ou les mettre en place,
- ▶ appuyer des initiatives visant à développer des relations avec les PME locales et à renforcer leurs capacités.

Quelles sont les stratégies nationales à prendre en compte?

- ▶ Les stratégies nationales de transition vers l'économie formelle.

Quelles sont les institutions responsables?

- ▶ Le ministère de l'Emploi et de la Protection sociale par l'intermédiaire de la Direction générale de l'emploi,
- ▶ le ministère de la promotion des PME.

Que peut faire l'entreprise?

- ▶ Contribuer à la collecte d'informations sur les entreprises informelles au plus bas de la chaîne de valeur et sur l'environnement dans lequel elles opèrent (en favorisant par exemple l'utilisation des technologies numériques) afin d'identifier des actions prioritaires pour faciliter la formalisation dans un processus de dialogue avec d'autres parties prenantes,
- ▶ promouvoir la formalisation et contribuer à la structuration (par exemple en favorisant la création de coopératives) des acteurs économiques au plus bas des chaînes de valeur,
- ▶ établir des relations commerciales uniquement avec des acteurs économiques opérant dans l'économie formelle pour inciter à la formalisation,
- ▶ inciter leurs partenaires commerciaux à contribuer à la formalisation.



Contribuer à la sécurité de l'emploi

«Les entreprises multinationales ainsi que les entreprises nationales devraient s'efforcer d'assurer, par une planification active de l'emploi, un emploi stable aux travailleurs employés par chaque entreprise et s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale. En raison de la souplesse que les entreprises multinationales peuvent avoir, elles devraient s'efforcer de jouer un rôle moteur dans la promotion de la sécurité de l'emploi, en particulier dans les pays où la cessation de leurs activités serait susceptible d'accentuer le chômage à long terme.»

(Paragraphe 33)

«Les entreprises multinationales qui envisagent d'apporter à leurs activités des modifications (y compris celles qu'occasionnent les fusions, rachats ou transferts de production) pouvant avoir des effets importants sur l'emploi devraient en aviser dans un délai raisonnable les autorités gouvernementales compétentes et les représentants des travailleurs qu'elles emploient, ainsi que leurs organisations, afin de pouvoir étudier avec eux ces effets et atténuer le plus possible toute incidence défavorable. Cela est particulièrement important en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs.»

(Paragraphe 34)

«Les procédures de licenciements arbitraires devraient être évitées.»

(Paragraphe 35)

«Les gouvernements devraient, en coopération avec les entreprises multinationales et les entreprises nationales, assurer sous une forme ou une autre la protection du revenu des travailleurs qui ont été licenciés.»

(Paragraphe 36)

Quelles sont les stratégies et politiques nationales à prendre en compte?

- ▶ La législation nationale en matière de contrats,
- ▶ [les mesures mises en place par la Côte d'Ivoire pour faire face à la pandémie de COVID-19 et préserver des entreprises et des emplois,](#)

Quelles sont les institutions responsables?

- ▶ Le ministère de l'Emploi et de la Protection sociale par l'intermédiaire de la Direction générale de l'emploi

Que peut faire l'entreprise?

- ▶ La pandémie de COVID-19 perturbe actuellement les opérations de nombreuses entreprises. Le BIT a élaboré la note d'orientation «[Restructurer les entreprises pour favoriser leur redressement et leur résilience face à la crise du COVID-19](#)» qui fournit des conseils aux entreprises sur les bonnes pratiques de restructuration ou réorganisation, conformément aux dispositions des normes internationales du travail.



Compléter les systèmes publics de sécurité sociale

«Les gouvernements devraient établir ou maintenir, selon le cas, des socles de protection sociale en tant qu'élément fondamental de leurs systèmes nationaux de sécurité sociale et mettre en œuvre ces socles dans le cadre de stratégies d'extension de la sécurité sociale qui assurent progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale au plus grand nombre de personnes possible, selon les orientations données par les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale. Les partenaires sociaux pourraient jouer un rôle dans la promotion de ces politiques. Les entreprises multinationales et les autres entreprises pourraient compléter les systèmes publics de sécurité sociale et aider à encourager leur développement, y compris par le biais des programmes qu'elles mettent elles-mêmes en place en tant qu'employeurs.»
(Paragraphe 22)

Quelles sont les politiques pertinentes en matière de sécurité sociale?

- ▶ La Couverture maladie universelle (CMU) pour tous,
- ▶ le Régime social pour les travailleurs indépendants,
- ▶ le programme des filets sociaux productifs.

Quelles sont les institutions responsables?

- ▶ La Direction générale de la protection sociale,
- ▶ la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM),
- ▶ la Caisse nationale de prévoyance sociale,
- ▶ le secrétariat du Programme national des filets sociaux productifs.

Que peut faire l'entreprise?

- ▶ Faciliter l'accès de ses fournisseurs actifs dans les secteurs à haut risque de travail des enfants aux mécanismes gouvernementaux de protection sociale,
- ▶ En harmonie avec les programmes gouvernementaux et dans le contexte du COVID-19, mettre en place des initiatives de transferts monétaires (*cash transfers*) et/ou des fonds d'urgence afin d'apporter un soutien direct aux groupes de la société civile ainsi qu'aux organisations de producteurs et aux coopératives pour canaliser les ressources vers les groupes les plus vulnérables.

La Déclaration sur les EMN constitue le cadre de l'engagement de l'OIT en matière de promotion et de concrétisation du travail décent au sein des entreprises. L'adhésion à la Déclaration sur les EMN par toutes les parties intéressées contribuera à l'instauration d'un climat plus propice au travail décent, à une croissance économique partagée et au développement durable. Il existe plusieurs moyens d'action pour promouvoir l'application de la Déclaration sur les EMN et de ses principes.

► La Déclaration sur les EMN: un cadre d'engagement

Le renforcement de la capacité institutionnelle et le partage des connaissances

Promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité implique souvent un renforcement des capacités institutionnelles. À cette fin, l'OIT organise annuellement un cours de formation, à son Centre international de formation¹³, qui porte sur la Déclaration sur les EMN et ses principes. Un module d'autoformation en ligne permet également de se familiariser avec la Déclaration sur les EMN (www.ilo.org/formationemn). L'OIT apporte une assistance technique aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs à l'échelon national afin de promouvoir la Déclaration et l'application de ses principes. Les informations sur les développements les plus récents et sur l'expérience des pays qui font activement la promotion de la Déclaration et de ses principes sont partagées sur le portail Web de la Déclaration sur les EMN: www.ilo.org/declarationemn

La promotion au niveau national/promotion assurée par les points focaux nationaux désignés sur une base tripartite

Reconnaissant qu'un ferme engagement de la part des mandants tripartites est nécessaire pour renforcer l'impact des principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales, le Conseil d'administration du BIT a consacré l'un des outils opérationnels de la Déclaration (annexe II de la Déclaration) à la promotion assurée au niveau national par des points focaux nationaux désignés sur une base tripartite. Les mandants nationaux – les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs – sont encouragés à désigner des points focaux nationaux sur une base tripartite (en s'inspirant de la convention n° 144) pour promouvoir l'utilisation de la Déclaration et l'application de ses principes, chaque fois que cela est utile et justifié dans le contexte national. Les gouvernements sont encouragés à faciliter la participation des partenaires sociaux aux dispositifs et aux processus analogues en lien avec les principes de la Déclaration, lorsque de tels dispositifs et processus existent. Les points focaux nationaux pourront sensibiliser les ministères et les organismes gouvernementaux, les entreprises multinationales et les organisations d'employeurs et de travailleurs aux principes de la Déclaration; organiser des activités de renforcement des capacités; et créer des plateformes de dialogue et d'information en ligne dans les langues locales.

Six pays ont jusqu'à présent désigné des points focaux nationaux pour la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN et ses principes. Il s'agit de la Côte d'Ivoire, de la Jamaïque, de la Norvège, du Portugal, du Sénégal et du Sierra Leone.

13 «Entreprises multinationales, développement et travail décent: la Déclaration de l'OIT sur les EMN»



Les points focaux nationaux pour la promotion de la Déclaration sur les EMN en Côte d'Ivoire

- ▶ **Point focal gouvernement:** M. Franck DOGO, Directeur général de l'emploi au ministère de l'Emploi et de la Protection sociale¹⁴
- ▶ **Point focal employeur:** M. Edouard LADOUYO, Directeur de l'administration et des ressources humaines à la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire
- ▶ **Point focal travailleur:** M. David BLI BLE, Secrétaire général de la CISL Dignité

L'information et l'orientation fournies aux entreprises

De plus amples informations et orientations concernant l'application des principes de la Déclaration dans le cadre des activités des entreprises ou des principes énoncés dans les normes internationales du travail qui la sous-tendent peuvent être obtenues auprès du Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail. Ce service gratuit et confidentiel du BIT répond aux questions qui lui sont adressées individuellement (assistance@ilo.org); il dispose également d'un site Web thématique (www.ilo.org/business) sur lequel les entreprises, les syndicats et toute autre partie intéressée peuvent trouver des informations, des outils pratiques, des ressources de formation et des séries de questions-réponses qui les aideront à mettre en application les principes de la Déclaration sur les EMN.



Exemples de questions traitées par le Helpdesk du BIT pour les entreprises en relation avec le travail des enfants

**HELPDESK DU BIT
POUR LES ENTREPRISES**
WWW.ILO.ORG/BUSINESS
ASSISTANCE@ILO.ORG

Le Helpdesk du BIT pour les entreprises fournit des informations sur une multitude de thèmes relatifs au travail et qui entrent dans le champ de la Déclaration sur les EMN. Différentes ressources et outils disponibles du BIT peuvent y être consultés, ainsi que des questions/réponses et des liens utiles. Voici quelques exemples de questions posées sur les entreprises et le travail des enfants:

- ▶ Quel type de mesures incitatives une entreprise peut-elle adopter pour prévenir le travail des enfants? Comment une entreprise peut-elle garantir que les enfants vont à l'école?
- ▶ Nous avons conscience que dans certains pays, il n'est pas possible d'obtenir des actes de naissance ou alors ceux-ci sont falsifiés. Des approches sont-elles suggérées afin de vérifier l'âge des travailleurs?
- ▶ Les apprentis de moins de 18 ans (mais de plus de 14 ans) sont-ils autorisés à travailler en équipe de nuit ? Une entreprise peut-elle employer des jeunes de 17 ans dans des équipes de nuit afin de soutenir l'emploi des jeunes dans le cadre d'un programme d'apprentissage établi par les pouvoirs publics?

Pour voir les réponses à ces questions ainsi que de nombreuses autres, visitez le site web: www.ilo.org/business

¹⁴ Pour plus d'informations concernant le rôle joué par le gouvernement de la Côte d'Ivoire pour promouvoir la Déclaration sur les EMN et ses principes, vous pouvez contacter M. Kobina Kouassi Emmanuel au Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale. Courrier électronique: k.kobina@emploi.gouv.ci

Le dialogue entre entreprises et syndicats

Le dialogue étant au cœur de la Déclaration sur les entreprises multinationales, une procédure a été établie afin de soutenir la concertation entre les entreprises multinationales et les représentants des travailleurs concernés, en particulier les syndicats, au sujet de l'application des principes de la Déclaration. En tant qu'autorité mondiale dans le domaine des normes internationales du travail, l'OIT est la mieux à même d'appuyer ou de faciliter ce dialogue dans le cadre de sa stratégie globale visant à promouvoir l'adhésion aux principes de la Déclaration par les diverses parties qui y sont visées. Une entreprise et un syndicat peuvent convenir de leur propre initiative de tirer parti des services du BIT pour se rencontrer et dialoguer librement. Le BIT leur offre la possibilité d'examiner en terrain neutre des questions d'intérêt mutuel. A cette fin, il établit et tient à jour une liste de facilitateurs qualifiés. Le BIT et les participants respectent le caractère rigoureusement confidentiel du processus de dialogue. De plus amples informations sur la procédure de dialogue entre entreprises et syndicats peuvent être obtenues auprès du Helpdesk du BIT pour les entreprises www.ilo.org/business et de assistance@ilo.org

► 5. Conclusion

La Côte d'Ivoire, comme d'autres pays du monde, fait face à de nombreux défis et dispose de nombreuses possibilités pour assurer l'abolition effective du travail des enfants et la réalisation de la cible 8.7 des objectifs de développement durable. Cette note d'orientation a permis de mettre en avant une approche holistique qui prend en compte les différentes dimensions du travail décent et les principes de la Déclaration sur les EMN afin de guider les entreprises dans leurs efforts visant à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants et à s'attaquer à ses causes profondes.

La collaboration multipartite s'avère indispensable pour atteindre cet objectif. Pour être efficaces, les mesures mises en place par le secteur privé nécessitent des démarches consultatives et coordonnées qui s'alignent sur les objectifs nationaux et les politiques publiques ainsi que sur les orientations données par les normes nationales du travail.

Cette note d'orientation a été préparée dans le cadre du projet «Entreprises et travail décent», financé par le gouvernement français, et du projet «Accélérer l'action pour l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en Afrique» (ACCEL Africa), financé par les Pays-Bas.



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands

► Ressources

- Pour contacter le Helpdesk du BIT pour les entreprises: www.ilo.org/business et assistance@ilo.org
- [Outil d'orientation du BIT et l'OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises](#)
- Pour en savoir plus sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, vous pouvez consulter le portail internet de la Déclaration: www.ilo.org/declarationemn
- Le module d'apprentissage en ligne «Entreprises et travail décent : Une présentation générale de la Déclaration sur les EMN» fournit une introduction à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN). Les participants peuvent imprimer un certificat après avoir complété ce module d'une durée d'environ 75 minutes: www.ilo.org/formationemn
- Pour contacter le Bureau de pays de l'OIT pour la Côte d'Ivoire, le Bénin, le Burkina Faso, le Mali, le Niger et le Togo: abidjan@ilo.org

Projet «Entreprises et travail décent»

Le projet «Entreprise et travail décent» a été mis en place grâce à un financement de la France dans le cadre de son accord de coopération avec le Bureau international du Travail (BIT).

Le projet a recours à une approche intégrée basée sur les principes de la Déclaration sur les EMN afin d'inciter les entreprises à contribuer à la réalisation de l'objectif 8 de développement durable et promouvoir ainsi une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous en Côte d'Ivoire et au Sénégal. Le projet fait appel à une combinaison d'interventions qui ciblent le développement institutionnel et l'action directe auprès des entreprises. D'une part, les connaissances et les capacités des mandants de l'OIT sont renforcées afin de leur permettre d'engager le dialogue avec les entreprises nationales et multinationales. D'autre part, les entreprises sont sensibilisées aux principes de la Déclaration sur les EMN afin d'induire son application pratique.

Le projet est mis en œuvre par le Bureau de pays de l'OIT pour la Côte d'Ivoire, le Bénin, le Burkina Faso, le Mali, le Niger et le Togo, l'Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique occidentale avec l'appui technique de l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises de l'OIT (MULTI).

Projet ACCEL Africa

«Accélérer l'action pour l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en Afrique» (ACCEL Africa) est un projet régional financé par les Pays-Bas qui se concentre sur les chaînes d'approvisionnement du cacao, du café, du coton, de l'or et du thé.

ACCEL Africa s'appuie sur les enseignements tirés de plus de 25 ans d'existence du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et sur l'expérience globale de l'OIT en ce qui concerne:

- ▶ les politiques publiques et la bonne gouvernance,
- ▶ l'autonomisation et la représentation, et
- ▶ le partenariat et le partage des connaissances entre les acteurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale travaillant en Afrique.

Le projet réunit différents acteurs et partenaires en vue d'accélérer la lutte contre le travail des enfants et d'atteindre la cible 8.7 des objectifs de développement durable sur l'élimination du travail des enfants. En Côte d'Ivoire, le projet s'intéresse à la chaîne de valeur du cacao et de l'or.

Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS)

La mission du Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS) de l'OIT est de servir de centre d'excellence pour les politiques et l'action visant à soutenir la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.

FUNDAMENTALS aide les États Membres à remplir leurs obligations de respecter, promouvoir et réaliser, en toute bonne foi, les principes et droits fondamentaux au travail en renforçant la législation pertinente et les institutions, dont les organisations d'employeurs et de travailleurs, et l'engagement des garants et détenteurs de droits et des entreprises au niveau national.

Contact: fundamentals@ilo.org Site web: <https://www.ilo.org/fundamentals>

Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises (MULTI)

L'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises (ENT/MULTI) est responsable de la promotion et du suivi de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) et gère le Helpdesk du BIT pour les entreprises.

En plus des activités relatives à la Déclaration sur les multinationales, ENT/MULTI est aussi responsable de la participation de l'OIT au Pacte Mondial des Nations Unies ainsi que de la coordination du travail du Bureau international du Travail dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et des entreprises et des droits de l'homme.

Contact: multi@ilo.org Site web: <https://www.ilo.org/multi>

