



Organisation
internationale
du Travail



L'abolition effective du travail des enfants à Madagascar

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

► L'abolition effective du travail des enfants à Madagascar

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

Mai 2023

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 à Madagascar 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	12
• La Déclaration sur les EMN: un cadre d'engagement.....	29
5. Conclusion	31
Ressources	32



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 mandants 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 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 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

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

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.

▶ A Madagascar, selon le Multiple Indicator Cluster Survey (MICS) réalisé avec l'appui de l'UNICEF en 2018 sur le travail des enfants, près d'un enfant sur deux âgés de 5 à 17 ans est impliqué dans le travail des enfants (47%). Il touche beaucoup plus les garçons (50%) que les filles (44%), les enfants du milieu rural (51%) comme urbain (32 %) et les enfants issus des familles pauvres (57%). Les enfants entrent dans le marché du travail à un âge très bas, 36% de 5 à 11 ans exercent des activités économiques. Près d'un enfant sur trois âgés de 5 à 17 ans travaillent dans des conditions dangereuses pouvant nuire à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral. Certaines chaînes de valeur agricoles et minières telles que la vanille et le mica, 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. Pour Madagascar, plusieurs initiatives sont prises par les entreprises dans ces deux secteurs stratégiques, en collaboration et en partenariat avec les différentes institutions gouvernementales, privées, société civile et partenaires œuvrant 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.

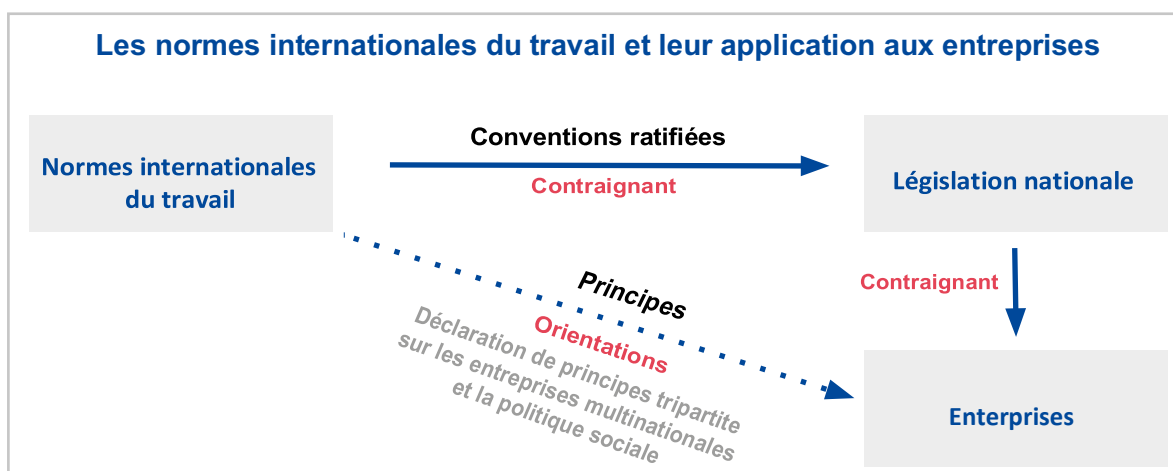
à l'élimination du travail des enfants. Son approche basée sur le respect du droit national et des normes internationales du travail, la collaboration et le dialogue permet de guider les entreprises dans leurs efforts visant à prévenir et abolir le travail des enfants; elle traite des diverses dimensions 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 concrétiser³.

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.



A Madagascar, la législation fixe l'âge minimum d'accès au travail à 15 ans.

³ 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.

- ▶ **A Madagascar, la loi 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail fixe à 15 ans l'âge minimum d'accès à l'emploi. Le Décret N°2005-523 porte modification de certaines dispositions des articles du Décret N° 2004 - 985 du 12 Octobre 2004 portant création, missions et composition du Comité National de Lutte contre le Travail des Enfants (CNLTE). Le Décret N°2018-009, modifié et complété certaines dispositions du Décret N°2007-563 du 03 juillet 2007 relatif au travail des enfants définissant les conditions de travail, les pires formes de travail des enfants et des mesures d'accompagnement.**

Ces deux conventions comptent parmi les normes internationales du travail de l'OIT les plus ratifiées. Quelque 173 États Membres ont ratifié la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973⁴, alors que l'ensemble des États Membres de l'OIT ont ratifié la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999⁵.

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.

Madagascar a ratifié la Convention n°.138 en 2000 et la Convention n°.182 en 2001.

⁴ OIT, [Ratifications de C138 - Convention \(n° 138\) sur l'âge minimum, 1973](#)

⁵ 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 assujéti 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'Afrique⁶, 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 sont⁷:

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

⁶ OIT, [Estimations mondiales du travail des enfants et l'esclavage moderne de 2017 - Fiche d'information régionale pour l'Afrique, 2017](#)

⁷ 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 revenu⁸.

► 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.

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.

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'actions 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.

Pour le cas de Madagascar, plusieurs entreprises et structures opérant dans la filière vanille entreprennent des actions dans la lutte contre le travail des enfants au sein même de leurs entreprises ou en collaboration avec d'autres institutions publiques, privées ou de la société civile.

Les initiatives prises au sein des entreprises répondent aux exigences de leur politique de développement durable, d'approvisionnement responsable, ou de standard de certification, pour le respect des Droits humains, qui exigent des engagements à ne pas faire travailler les enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

Les principales actions mises en œuvre par ces entreprises se font à travers des projets villageois /communautaire avec une approche intégrée, à travers diverses actions : information, sensibilisation et formation sur la lutte contre le travail des enfants, renforcement des capacités techniques des planteurs, diversification des activités, formation en éducation financière, appui en recherche de marché, appui à la structuration et formalisation. Sur le plan social, les actions menées ont pour objectif d'améliorer l'accès aux services sociaux de bases: construction d'écoles, mise en place des cantines scolaires, mise en place de bibliothèque, médiathèque, dotation de fournitures scolaires, subvention des FRAM (Association des Parents d'élèves) , formation des enseignants, adhésion en mutuelle de santé, équipement de centre de santé, adduction d'eau et reboisement.

► **SYMRISE, est une entreprise multinationale exportatrice de vanille implantée à Madagascar, qui respecte la Politique d'approvisionnement responsable du groupe. Dans son objectif de développement durable un programme de Partenariat-Public-Privé est mis en œuvre dans la Région SAVA. SYMRISE s'engage à respecter le Code de conduite des acteurs de la filière vanille et met en œuvre des procédures de vérification et des activités de prévention afin d'éviter toute forme de travail des enfants tout long de la chaîne d'approvisionnement. Elle travaille avec les structures gouvernementales (Comité Régional de Lutte contre le travail des enfants) et organisation de la société civile pour la réalisation de ses actions. Il s'agit en particulier de renforcer le réseau de rapportage dans les villages d'intervention. Des formations annuelles sur les Droits des enfants sont données aux équipes sur terrain. Tous les producteurs qui collaborent avec SYMRISE sont formés et inspectés annuellement sur l'utilisation des enfants. Afin de contribuer aux actions sociales, SYMRISE contribue à la subvention des Associations des Parents d'élèves (FRAM) qui prennent en charge les salaires des enseignants et prend en charge l'adhésion annuelle de la mutuelle de santé de tous ses producteurs. Les producteurs reçoivent des formations techniques pour la diversification de leurs activités afin d'améliorer leurs revenus. 99 villages comptant environ 6 000 producteurs ont été touchés par les actions par les activités de SYMRISE.**

► **PROMABIO, une entreprise de collecte, préparation/conditionnement et d'exportation de vanille et de girofle, s'engage dans sa politique d'entreprise « A évaluer et résoudre les cas identifiés de travail des enfants, du travail forcé, de la discrimination, de la violence et du harcèlement au travail ».**

Les engagements pris par l'entreprise sont de veiller sur les enfants entre 15 et 18 ans pour les protéger contre les pires formes de travail des enfants. L'entreprise s'approvisionne uniquement auprès de collecteurs, producteur-préparateurs avec un numéro de Carte Professionnelle ou d'une carte planteur et de la Carte d'Identité Nationale (CIN). Toutes les réglementations sur la lutte contre le travail des enfants sont affichées sur les lieux de travail. PROMABIO contribue aux actions de sensibilisation organisées contre le travail des enfants dans les sites d'exploitation.

Les actions socio-économiques menées par PROMABIO pour la prévention et la lutte contre le travail des enfants sont principalement l'information, la formation et la sensibilisation du personnel et de ses partenaires respectifs sur la lutte contre le travail des enfants. Dans les enceintes de l'entreprise des signalements à l'aide de pictogrammes et d'affiches sont affichées pour marquer l'engagement à refuser tout travail des enfants. PROMABIO envoie un rapport annuel au niveau du Comité Régional de Lutte contre le Travail des Enfants (CRLTE) sur les actions entreprises pour la lutte contre le travail des enfants et dénonce les cas de travail des enfants auprès du CRLTE ou des forces de l'ordre ou du Réseau de Protection de l'Enfance. PROMABIO intervient auprès de 23 associations réparties dans 06 Communes représentant environ 2 000 bénéficiaires.

► **PROVA est une entreprise multinationale qui s'approvisionne en vanille auprès d'exportateurs de vanille à Madagascar. Elle fait aussi des donations à l'ONG Vanille Durable Bemanevika (VDB), qui œuvre pour l'amélioration des conditions de vie des planteurs, à travers des programmes économique et social.**

Elle collabore avec le Comité Régional de Lutte contre le Travail des Enfants (CRLTE), et les organisations de la société civile afin de promouvoir une chaîne d'approvisionnement de vanille sans travail des enfants. PROVA participe aux initiatives gouvernementales et privées dans les actions de lutte contre le travail des enfants dans la filière vanille. Le programme VDB touche 873 ménages des planteurs représentant 35.000 personnes impactés indirectement à travers les projets socio-économiques qui ciblent les communautés des planteurs : formation technique de production, diversification des produits, construction d'école, équipement de Centre de santé, adduction d'eau potable, bibliothèque et médiathèque, fournitures scolaires, cantine scolaire.

► 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. Madagascar dispose d'un Plan National d'Actions de lutte contre le travail des enfants (2004-2019), qui constitue le cadre de travail avec les parties prenantes et partenaires. Dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan, les Comité National de Lutte contre le Travail des Enfants et de ses démembrements au niveau des Régions, Districts et Communes ont été mis en place. Ces structures gouvernementales regroupent les représentants des Ministères, secteur privé, organisation de la société civile, employeurs et, travailleurs. Elles permettent d'établir des consultations et dialogues pour une meilleure cohérence et coordination des actions des partenaires et des entreprises, autour du Plan National d'Actions du Gouvernement.

En 2022, le Ministère en charge du Travail a élaboré le Plan Stratégique Global de l'Inspection du Travail qui a pour objectifs d'améliorer la sécurité et la santé au travail, formaliser les emplois informels, riposter contre la Covid-19 et le VIH-SIDA et lutter contre le travail des enfants. Parmi les secteurs ciblés par le plan figurent la vanille et les mines. Ce plan constitue un cadre de travail et de collaboration entre le Gouvernement et les entreprises.

Madagascar aussi dispose d'un Plan d'Actions Conjoint, pour l'élimination du travail des enfants dans l'exploitation du mica. Ce plan comporte sept grands axes : formalisation des activités d'exploitation minière artisanale, engagement du secteur privé dans la lutte contre toutes formes d'exploitation des enfants, éducation, sensibilisation et communication pour le changement de comportements, renforcement du système de protection des enfants, renforcement de la résilience des communautés, interventions, transversales/complémentaires et, système de suivi et évaluation du plan de travail.

 MADAGASCAR EN TANT QUE PAYS PIONNIER DE L'ALLIANCE 8.7

Madagascar en tant que pays pionnier de l'Alliance 8.7, s'est engagé dans un processus dont les points forts sont d'offrir une plateforme de consultation pour toutes les parties prenantes permettant de développer des partenariats financier et technique avec les partenaires internationaux (Organisation des Nations Unies et la Société Civile) autour de la cible 8.7, contribuer à la plateforme de connaissances de l'Alliance 8.7 et, collaborer activement avec les partenaires nationaux, (organisation d'employeurs, organisation de travailleurs et Ministères), y compris les entreprises, pour aligner leurs actions aux initiatives Gouvernementales.

 Les réalisations

Les initiatives prises par Madagascar portent essentiellement sur la désignation, au sein du Ministère en charge du Travail, du Directeur Général du Travail et des Lois Sociales comme Point focal. Une feuille de route est élaborée pour le suivi des actions dans le cadre de l'Alliance 8.7. Les capacités des Inspecteurs de travail dans la lutte contre le travail des enfants sont renforcées. Les activités de contrôle et de sensibilisation sont multipliées. En collaboration avec d'autres Ministères, des visites de contrôle de sites de travail sont effectuées (carrières, hôtel, restaurant, briqueterie). La base de données sectorielles sur la migration professionnelle est alimentée. Les statistiques sur le travail des enfants dans 6 grandes villes sont disponibles. Le Plan d'Action Conjoint sur le travail des enfants dans l'exploitation de mica dans le Sud de Madagascar (2022-2025) est en cours. Le Système National de Base de Données sur La Traite des Êtres Humains est développé.

 Les aspirations

En tant que Pays pionnier, le Gouvernement Malagasy à travers le Ministère en charge du Travail s'engage à prendre de nouvelles mesures, telles que la refonte du Code de travail, l'élaboration du nouveau Plan National d'Action de lutte contre le travail des enfants et, le renforcement des pouvoirs des Inspecteurs du Travail en matière de contrôle des travaux des enfants. Le Gouvernement envisage aussi d'entreprendre des actions pour la promotion de la création d'emplois, pour la réduction de manière considérable les pires formes de travail des enfants et, la promotion de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

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.*»

► **Sustainable Vanilla Initiative (SVI) un programme appuyé par l'OIT**

Pour le cas de Madagascar, la Sustainable Vanilla Initiative (SVI) a mis en œuvre un programme, appuyé par l'OIT, qui a permis de formaliser un engagement clair du secteur privé international et de la communauté des exportateurs professionnels de la SAVA, en faveur de l'élimination du travail des enfants dans le cadre de la réforme globale du secteur de la vanille. Les entreprises membres de la SVI ont pris des engagements fondamentaux pour l'adoption formelle de "Répondre aux préoccupations concernant le travail des enfants" et "Développer la traçabilité". SVI a produit et distribué pour ses membres une boîte à outils de sensibilisation au travail des enfants comprenant : Guide de mise en œuvre du Code de conduite des exportateurs sur le travail des enfants (en français et en malgache), des dépliants de sensibilisation et affiches.

Dix-huit grands exportateurs ont été formés aux nouveaux outils de sensibilisation. Les entreprises membres de la SVI ont mené des actions de sensibilisation dans leurs propres chaînes d'approvisionnement, touchant plus de 10 000 agriculteurs (2017/2018) et 11 003 ménages (2018/2019). La SVI a appuyé ses membres pour la promotion de l'enregistrement légal des acteurs au long de la chaîne d'approvisionnement et développer un système de traçabilité pour promouvoir la professionnalisation et la transparence et lutter contre l'utilisation des enfants. Plusieurs entreprises, principales exportatrices de vanille (36), se sont engagées officiellement dans la mise en œuvre du Code de conduite sur le travail des enfants. Le Gouvernement a posé comme condition préalable à l'obtention d'autorisation formelle d'exploitation à tous les exportateurs (environ 120 en 2020) et les collecteurs/producteurs l'engagement à respecter le même code de conduite comme.

► **Association des Exportateurs de Pierre Industrielle (AEPI)**

Dans le cadre de l'exploitation du mica dans le Sud de Madagascar, des exploitants miniers se sont groupés au sein de L'Association des Exportateurs de Pierre Industrielle (AEPI) qui regroupe actuellement 12 membres. Ces membres ont signé des lettres d'engagement pour la lutte contre le travail des enfants, en interdisant l'entrée des enfants dans les sites et en organisant des actions de sensibilisation dans les communes. Les membres de l'association, appuyés par les projets en cours dans la Région Sud, bénéficient des actions de renforcement de capacité technique pour améliorer les chaînes de valeur, d'appui à formalisation et d'accompagnement à la définition de la traçabilité de leurs produits

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 subsistance⁹.

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).

Madagascar dispose d'une Politique Nationale de Protection Sociale (2015) et d'une Stratégie Nationale de Protection Sociale (2019), axées sur des programmes de transferts sociaux pour les ménages extrêmement pauvres, d'accès aux services sociaux de base pour les personnes extrêmement pauvres et vulnérables et les groupes marginalisés, de renforcement des moyens de subsistance des ménages extrêmement pauvres et de régime contributif plus viable, efficace et équitable et une plus grande couverture (y compris une ouverture envers le secteur informel).

⁹ BIT, [Un cadre politique pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise du COVID 19, mai 2020](#).

 FAGNAVOTSE : Jeter les bases d'un système intégré de protection sociale

Dans le contexte de Madagascar, un programme conjoint des Nations Unies a démarré pour une durée deux ans (2020 – 2022). Financé par le Fonds conjoint des Nations Unies pour les objectifs de développement durable (ODD), avec l'appui de l'OIT, de l'UNFPA, de l'UNICEF et du PAM. Conformément à la Stratégie nationale de protection sociale, l'objectif global du programme est d'aider le Gouvernement à renforcer le système de protection sociale. Les volets d'intervention du programme portent sur les transferts monétaires, l'amélioration de l'accès aux services sociaux de base et au régime contributif, la couverture de santé universelle, l'assurance agricole et climatique et, l'amélioration de la production et accès aux marchés. Plus de 5.000 petits exploitants agricoles, dont 75 % de femmes, ont bénéficié d'une assurance agricole. Les agriculteurs bénéficiaires ont également suivi une formation aux bonnes pratiques agricoles pour être capables de faire face aux risques climatiques et ont reçu des intrants agricoles et de petits outils. Les entreprises peuvent se référer aux programmes de protection sociale pour faire bénéficier à leurs fournisseurs dans la chaîne d'approvisionnement des mesures d'accompagnement complémentaires.

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.

Pour le cas de Madagascar, la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP) donne les orientations pour le développement des compétences pour l'amélioration de l'employabilité des ressources humaines et la promotion des conditions/mesures favorables à la création et à la promotion de l'Emploi. Cette politique a été élaborée suivant un processus de concertation avec l'ensemble des acteurs publics et privés, sectoriels et régionaux. Les entreprises afin mettre en cohérence leurs actions en matière de promotion de l'emploi peuvent s'aligner à cette politique.

► Projet Trade for Decent Work

Le projet Trade for Decent Work, mis en œuvre par le Bureau Pays de l'OIT pour Madagascar, Comores, Maurice et Seychelles et financé par l'Union Européenne et la Finlande est actuellement mis en œuvre à Madagascar et vise à atteindre quatre objectifs :

- 1) soutenir la capacité du pays à mettre en œuvre les conventions ratifiées de l'OIT, en particulier celles visées par la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux et au travail,
- 2) renforcer les capacités des magistrats sur les normes internationales du travail afin d'avoir une meilleure compréhension des conventions de l'OIT et de pouvoir les appliquer dans leur responsabilité respective pour résoudre les problèmes de conflits du travail,
- 3) mener une recherche sur le travail des enfants dans le secteur MICA pour étudier l'étendue du travail des enfants, ses formes et ses causes profondes, ainsi que des solutions, et
- 4) renforcer le dialogue sur les défis et opportunités liés aux opérations des entreprises multinationales pour la réalisation du travail décent dans le secteur agricole

► Le Projet SAVABE (Soutenir les Acteurs de la Vanille au Bénéfice des Enfants dans la région SAVA)

Le Projet SAVABE est mis en œuvre par le Bureau Pays l'OIT dans la Région de la SAVA pour une durée de 4 ans (2016-2020), en partenariat par les organismes et structures Gouvernementaux et privés locaux dans la Région : SVI, CRLTE, CLLTE, Ministères (Travail, Sécurité Publique, Agriculture, Jeunesse, Communication). Ce projet a permis mettre en synergie plusieurs initiatives de toutes les parties prenantes dans l'Administration, le secteur privé, les organisations syndicales et les organisations de la société civile.

Les quatre principaux résultats attendus du projet sont les suivants : (i) les exportateurs de vanille ont considérablement réduit le travail des enfants dans la production de vanille au niveau de la ferme et de la collecte à SAVA; (ii) les responsables de l'application des lois et de la protection de l'enfance appliquent les lois et les politiques sur le travail des enfants et assurent la prise en charge des victimes dans les zones productrices de vanille de SAVA; (iii) les membres de la communauté surveillent le travail des enfants et orientent les victimes vers les autorités et services compétents; (iv) les ménages bénéficiaires n'utilisent pas le travail des enfants pour compléter leurs revenus.

Le projet a permis de renforcer l'engagement du secteur privé local (28 entreprises membres du SVI) et international et de la communauté des exportateurs professionnels de SAVA contre le travail des enfants , la mise en œuvre du code de conduite (36 grands exportateurs signataires du Code de Conduite Vanille ont été accompagnés pendant trois ans pour mettre en place des pratiques clés), la promotion de la formalisation des collecteurs et le développement d'un système de traçabilité, la formation sur le travail des enfants (en 2018 : 11 003 agriculteurs et indirectement 82 326 personnes dans les communautés) et, le renforcement des actions de sensibilisation.(10 818 agriculteurs EN2017/2018, 11 003 ménages en 2018/2019)

Le CRLTE s'est doté d'un plan de travail et d'un règlement intérieur et a effectué des missions de suivi et renforcement des capacités des 32 CLLTE 345 Comités de protection de l'enfance (CPC) sont créés. Les associations et les organisations syndicales ont été formés pour promouvoir les Droits de l'enfant (41 participants). Les membres des Communautés ont été formés et ont réalisés des actions de sensibilisation. Les producteurs ont été formés sur les techniques de production et de préparation de la vanille selon les normes requises. Les ménages bénéficiaires (16 186 ménages) ont été formés sur la prévention du travail des enfants et les bonnes pratiques agricoles et l'éducation financière pour diversifier les sources de revenus. Des groupements de producteurs dans les communes d'intervention du projet ont reçu une formation en gestion associative et une initiation à la coopérative.

Trois centres de formation professionnelle ont été créés dans le cadre du projet SAVABE, qui ont accueilli des enfants âgés de 14 à 17 ans (360 enfants dont 51 filles), victimes ou à haut risque de travail des enfants de la filière vanille, pour une formation de six mois: techniques de production et de préparation de la vanille, maraîchage, élevage à cycle court, civisme et entrepreneuriat, menuiserie, citoyenneté, menuiserie, maçonnerie, ferronnerie, civisme et entrepreneuriat. A l'issue de leurs formations, ils ont reçu un kit de démarrage leur permettant d'être immédiatement opérationnel.

PROJET SHINES

Le projet SHINES est mis en œuvre en 2022 pour une durée de 3 ans par l'ONG PACT pour redresser les problématiques du travail des enfants dans le secteur mica dans la région Anosy. Le projet, sous la tutelle du MTEFPLS en collaboration avec le Ministère des mines et du Ministère de la population, est financé par l'USDOL, et a pour objectif de lutter contre le travail des enfants dans l'exploitation du mica.

Le projet améliore la résilience des familles des mineurs en fournissant des services éducatifs à 1800 enfants et des services de substance à 2000 adultes. Le projet appuie la formalisation du secteur du mica à Madagascar, soutient les organisations de la société civile et les médias pour améliorer la sensibilisation du public à la question du travail des enfants dans les mines et renforce la capacité des responsables gouvernementaux à développer les mesures de protection des enfants dans la chaîne d'approvisionnement en mica, y compris l'établissement d'un code de conduite pour l'extraction du mica.

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 PME¹⁰. 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 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 de la vanille ou du mica, plusieurs opérateurs (planteurs, exploitants, collecteurs ou exportateurs) 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. Pour le cas de Madagascar, des entreprises accompagnent leurs fournisseurs/ partenaires dans la structuration et formalisation de leurs activités.

¹⁰ OIT, *Small Matters: Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs*, 2019

► **MPAMA -CGA (Mpandraharaha Malagasy Centre de Gestion Agréé)**

A Madagascar, l'association MPAMA -CGA, une initiative du Groupement du Patronat Malgache, FIV.MPA.MA (Fivondronan'ny Mpandraharaha Malagasy) est mis en place pour appuyer la formalisation et à la compétitivité des petites et moyennes entreprises. Il a pour mission principale de mettre à la disposition des entreprises du secteur informel une structure compétente capable de les accompagner à se formaliser et à tenir une comptabilité régulière respectant les normes comptables généralement admises à Madagascar.

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	Implication pour les entreprises en Côte d'Ivoire en matière de lutte contre le travail des enfants
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 <i>« 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)</i> <i>« 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. »</i> (Paragraphe 27) <i>« 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. »</i> (Paragraphe 9)	Quelles sont les lois pertinentes? ▶ Loi 2003-044 du 28 juillet 2004 portant code du travail ▶ Décret N°2005-523 portant modification de certaines dispositions des articles du X Décret N° 2004 - 985 du 12 Octobre 2004 portant création, missions et composition du Comité National de Lutte contre le Travail des Enfants (CNLTE). ▶ Décret N°2007-563 du 03 juillet 2007 relatif au travail des enfants ▶ Décret N°2018-009, modifiant et complétant certaines dispositions du Décret N°2007-563 du 03 juillet 2007 relatif au travail des enfants Que peut faire l'entreprise? ▶ Informer, former et sensibiliser les employés, les fournisseurs et les partenaires, sur les Conventions et les lois nationales sur le travail des enfants, en particulier sur l'âge minimum d'admission au travail ▶ Mettre des affiches sur les lieux de travail mentionnant l'âge minimum d'accès au travail ▶ Travailler avec les Comités National, Régionaux, et Locaux pour faire des visites de contrôle dans les lieux de travail ▶ Informer les fournisseurs et les partenaires des engagements pris et signés par l'entreprise en matière d'interdiction de faire travailler les enfants et leur faire respecter ces règles : politique de développement durable et code de conduite ▶ Participer aux programmes nationaux et internationaux, y compris les campagnes de sensibilisation et médiatiques, ▶ Participer à des initiatives multipartites telles que la Plateforme sur le travail des enfants et l'Alliance 8.7.



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?

- ▶ Ministère en charge du Travail, Éducation, Population, Sécurité publique
- ▶ Le Comité National de Lutte contre le Travail des enfants, les Comités Régionaux de Lutte contre le Travail des Enfants (Régions) les Comités Locaux de Lutte contre le Travail des Enfants (Districts et Communes)
- ▶ La Conférence des Travailleurs de Madagascar qui regroupe les principales organisations syndicales
- ▶ Les groupements professionnels

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,
- ▶ Mettre en place des systèmes de contrôle et de suivi en collaboration avec les structures Gouvernementales, employeurs et travailleurs
- ▶ Mettre en œuvre des programmes de réinsertion scolaire ou de formation professionnelles pour les enfants victimes retirés du travail et d'amélioration des sources de revenus des familles
- ▶ 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 les partenaires commerciaux afin de prévenir le travail des enfants
- ▶ Intégrer les structures existantes avec les autres parties prenantes dans la lutte contre le travail des enfants afin d'élaborer une approche sectorielle dans chaque filière
- ▶ Contribuer aux actions de sensibilisation des communes
- ▶ 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 National d'Actions de lutte contre le travail des enfants
- ▶ Le Plan stratégique Globale des Inspecteurs du Travail
- ▶ Le Plan d'Actions Conjoint pour l'élimination du travail des enfants dans l'exploitation du mica
- ▶ La Politique Nationale de Protection Sociale et la Stratégie Nationale de Protection Sociale
- ▶ La Politique Nationale de l'Éducation

Qui l'entreprise devrait-elle consulter?

- ▶ Ministère en charge du Travail
- ▶ Le Comité National de Lutte contre le Travail des enfants, les Comités Régionaux de Lutte contre le Travail des Enfants (Régions) les Comités Locaux de Lutte contre le Travail des Enfants (Districts et Communes)
- ▶ La Conférence des des Travailleurs Malagasy qui regroupe les principales organisations syndicales
- ▶ Les Groupements professionnels des employeurs
- ▶ Les administrations publiques qui ont pour mandat de gérer les causes profondes du travail des enfants (éducation, population, santé, protection sociale, sécurité publique...).

Que peut faire l'entreprise?

- ▶ Soutenir la mise en œuvre du Plan d'action national de lutte contre le travail des enfants
- ▶ Participer aux travaux des Comité National de Lutte contre le Travail des enfants, les Comités Régionaux de Lutte contre le Travail des Enfants (Régions) les Comités Locaux de Lutte contre le Travail des Enfants (Districts et Communes)
- ▶ Partager les rapports des activités de lutte contre le travail des enfants
- ▶ mettre en œuvre des actions en cohérence avec les politiques et programmes nationaux de lutte contre le travail des enfants

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)

« 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)

Quelles sont les politiques publiques à prendre en compte ?

- ▶ La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- ▶ La stratégie nationale pour l'insertion et l'emploi des jeunes.

Qui l'entreprise devrait-elle consulter?

- ▶ Ministère en charge du Travail et de l'Emploi
- ▶ Ministère en charge de la Jeunesse

Que peut faire l'entreprise?

- ▶ Mettre en place des initiatives visant à créer de l'emploi de manière directe ou indirecte dans les communautés,
- ▶ Initier ou participer à des programmes de renforcement des capacités des fournisseurs et partenaires dans les communautés
- ▶ Appuyer des initiatives visant à développer des relations avec les PME locales et à renforcer leurs capacités.

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)

Quelles sont les stratégies nationales à prendre en compte ?

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

Quelles sont les institutions responsables ?

- ▶ Ministère en charge du Travail
- ▶ Groupements professionnels des employeurs

Que peut faire l'entreprise ?

- ▶ Promouvoir et appuyer la structuration et la formalisation des membres des associations, des fournisseurs /partenaires
- ▶ Sensibiliser les fournisseurs et les partenaires sur la formalisation
- ▶ 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?**

- ▶ Code du Travail
- ▶ Plan stratégique Globale des Inspecteurs du Travail

Quelles sont les institutions responsables?

- ▶ Ministère en charge du Travail et de l'emploi
- ▶ Ministère en charge de la Population et de la Protection sociale
- ▶ Les programmes de filets sociaux de sécurité
- ▶ Groupements professionnels des employeurs
- ▶ Groupements des travailleurs

Que peut faire l'entreprise?

- ▶ S'informer sur les initiatives gouvernementales et du secteur privé et des organismes internationaux sur les mesures prises face à la crise du Covid 19
- ▶ Appliquer les mesures prises par le Gouvernement

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?

- ▶ Politique Nationales de Protection sociale
- ▶ Stratégie Nationales de Protection sociale
- ▶ Système de sécurité social
- ▶ Programmes nationaux de filets de sécurité

Quelles sont les institutions responsables?

- ▶ Ministère en charge du Travail
- ▶ Ministère en charge de la Protection sociale
- ▶ Caisse nationale de prévoyance sociale

Que peut faire l'entreprise?

- ▶ Mettre en place des programmes de protection sociale pour les fournisseurs et partenaires

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 formation, 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.

Sept 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 Madagascar, la Côte d'Ivoire, de la Jamaïque, de la Norvège, du Portugal, du Sénégal et du Sierra Leone.



Les points focaux nationaux pour la promotion de la Déclaration sur les EMN à Madagascar

- ▶ **Point focal government:** Mme Le Directeur Général du Travail et des Lois Sociales
- ▶ **Point focal employeur:** non désigné
- ▶ **Point focal travailleur:** non désigné

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



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

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

Madagascar, 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>

