RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE
Union - Discipline - Travail

CREATION DU RESEAU DES ENTREPRISES ENGAGEES POUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LE TRAVAIL FORCE EN CÔTE D'IVOIRE

Rapport provisoire

Avril 2022

Guy Florent Rabé
Consultant

Table des matières

Préambule : le rôle des entreprises privées dans le respect des droit de l'homme selon les principes directeurs des Nation 6

Introduction 11

Objectifs de l'activité 13

I. Méthodologie 13

1. La Recherche documentaire 13

2. Consultations des faitières et des entreprises 13

a) L'outil 13

b) La collecte 14

c) Le traitement des information collectées 14

d) Les difficultés rencontrées 14

II. Revue documentaire 14

1. MERCOSUR (Marché commun du Sud) 14

2. CARICOM (Communauté Caribéenne) 15

3. BICE (Bureau international Catholique de l'Enfance) 15

4. IPEC (Programme international pour l'abolition du travail des enfants) 16

5. ICI (International cocoa initiative) 17

6. Child labor plateform 17

7. ILO Global Business Network on Forced Labor 18

8. Alliance 8.7 ou cible 8.7 18

9. Initiative Régionale Amérique Latine et les Caraïbes sans travail des enfants 19

10. ILTESAM : Initiative pour la Lutte contre le Travail des Enfants par le Secteur privé Au Maroc 20

III. Résultat de la consultation des structures 21

1. Caractéristique des répondants 21

2. Opinions des participant sur la mise en place du réseau 23

- … Sur les attentes par rapport au réseau 23
- … Sur les conditions d'adhésion au réseau 24
- … Sur la fréquence des activités 24
- … Sur le financement du réseau 25
- … Sur les canaux de communication 26

IV. Charte de fonctionnement de la plateforme dénommée Initiative de Lutte contre le Travail des Enfants et le Travail Forcé des Entreprises privées <ILTEF-EP> 27

Objectif Général 27

Objectifs spécifiques 27

Mission 27

Titre 1 - PARTICIPATION AU RESEAU 28

Titre2 – Fonctionnement de la plateforme (Doit être discuté par les membres) 28

Composition et pouvoirs du conseil d'administration 28

Titre3 - Organisation et fonctionnement des différents comités (doit être discuté par les membre de la plateforme) 33

- Comité de pilotage de la plateforme 33
- Comité de recherche de fonds 34
- Autres comités 35

Communication institutionnelle 35
Titre 4 : Les droits des membres 35
V. Le plan d'action de la plateforme ILTEF-EP 35
Conclusion et recommandations 37
Bibligraphie/ webographie 38

Table des illustration

Figure 1:Repartition des structures par catégorie 21

Figure 2:Répartitions des structures par secteur 22

Figure 3: Stratégie de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé 22

Figure 4: appartenance à une plateforme de lutte contre le TE et le TF 23

Figure 5: Conditions d'éligibilité 24

Figure 6: Fréquence des activités du réseau 24

Figure 7: Mode de financement du réseau 25

Figure 8: Plan d'action de la plateforme 35

Préambule : le rôle des entreprises privées dans le respect des droit de l'homme selon les principes directeurs des Nation

Les implications du Cadre d'action des Nations Unies concernant les entreprises et les droits de l'homme, et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme pour les entreprises commerciales en matière de droits humains du personnel de former des syndicats ou d'y adhérer et de négocier collectivement les conditions dans lesquelles il travaille. Ces droits humains s'appliquant à des personnes qui travaillent, ils sont valables pour toutes les activités économiques et, par conséquent, pour toutes les entreprises. En tant que membres de Fédérations syndicales internationales et organisations de défense des droits des travailleuses et des travailleurs, il est attendu de toutes les sociétés qu'elles appliquent les Principes directeurs en mettant en place des politiques et en faisant preuve de diligence raisonnable dans le but d'éviter que leurs décisions et activités nuisent aux travailleurs qui cherchent à exercer les droits humains de créer des syndicats ou d'y adhérer, ou encore de négocier collectivement. Il est également attendu des entreprises qu'elles réparent les effets négatifs qu'elles ont sur ces droits humains. Ces principes directeurs sont composées de quatre parties. Dans ce présent rapport, nous vous présenterons la première partie car plus en lien avec la mise en place du réseau des entreprises privées de Côte d'ivoire pour la lutte contre le travail des enfants et e travail forcé.

Droits établis dont la signification est comprise

Le Cadre d'action de l'ONU concernant les entreprises et les droits de l'homme, et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ne créent aucun nouveau droit humain nouveau, ni ne fournissent de liste spécifique de droits humains que les entreprises doivent respecter. Ils exigent en revanche que les sociétés respectent « les 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 relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail »

Le droit des travailleuses et des travailleurs de créer des syndicats et d'y adhérer est spécifiquement inclus dans les trois instruments qui composent la Charte internationale des droits de l'homme: la Déclaration universelle des droits de l'homme (article 23), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (article 22), et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (article 8). La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail énonce des droits que tous les États membres de l'Organisation doivent respecter, promouvoir et appliquer même s'ils n'ont pas ratifié les conventions de l'OIT s'y rapportant. Les droits repris incluent la liberté syndicale et la reconnaissance effective de la négociation collective.

Le droit de la main-d'œuvre de former des organisations syndicales ou d'y adhérer ne peut être réalisé si les syndicats ne sont pas autorisés à exister et à mener leurs activités. Les droits syndicaux font référence aux droits nécessaires pour que les syndicats existent en tant qu'organisations indépendantes et représentatives. Ils comprennent le droit de création et de reconnaissance, ainsi que la liberté de mener leurs fonctions sans ingérence de la part de l'État ou des employeurs. Dans le contexte de l'Organisation internationale du Travail (OIT), la liberté syndicale fait aussi référence au droit des employeurs de créer leurs propres organisations.

Ces droits sont en général bien compris dans différents contextes et au sein d'instances précises. Cela s'explique par le fait que l'Organisation internationale du Travail établit ces droits au travers d'instruments internationaux qui font autorité dont les deux plus importants sont la convention de l'OIT n° 87 (liberté syndicale et protection du droit syndical) et la convention de l'OIT n° 98 (droit

d'organisation et de négociation collective). Un grand nombre de directives officielles sur leur signification accompagnent ces deux conventions. Outre la Commission de l'application des normes de l'OIT, qui passe en revue la façon dont les pays mettent en œuvre ces conventions dans le droit national, l'Organisation a mis en place un mécanisme supplémentaire en 1951, le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, qui examine des plaintes contre les pays, qu'ils aient ou pas ratifié ces conventions. Ces deux instances émettent des directives faisant autorité sur la signification de ces droits dans différentes situations.

Les avis convergent en général sur des thèmes comme la discrimination, l'intimidation et le harcèlement des militants et des représentants syndicaux, la reconnaissance des syndicats, le droit de grève et la protection des représentants syndicaux. La Convention de l'OIT n° 135 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les locaux à leur accorder est une convention complémentaire importante puisqu'elle définit le statut du représentant syndical et la protection dont il doit bénéficier, et prévoit aussi que des locaux leur soient fournis pour exercer leurs fonctions. D'autres instruments de l'OIT et les recommandations qui les accompagnent permettent une compréhension plus vaste de ce qu'implique la protection de ces droits.

Certains considèrent que la négociation collective est une forme de dialogue social. Le dialogue social désigne toutes les formes de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre représentants des autorités publiques, des employeurs et des travailleurs sur des sujets d'intérêt commun liés aux politiques économiques et sociales. Toutefois, la négociation collective est un droit humain alors que ce n'est pas le cas du dialogue social.

Quatre éléments essentiels

Il n'est possible de déterminer ce qu'implique pour les entreprises de respecter les droits humains des travailleuses et des travailleurs de créer des syndicats ou d'y adhérer, et de négocier collectivement qu'après avoir tenu compte de quatre éléments:

Il faut clarifier la distinction entre d'une part, ce que le gouvernement peut faire et de l'autre, ce que les entreprises peuvent faire;

Il faut admettre que les entreprises peuvent, de plus en plus, échapper aux obligations légales de l'employeur;

Il faut reconnaître le rôle particulier de la peur pour opposer un refus ou faire preuve « d'hostilité » à l'égard de l'exercice de ces droits; et

Il faut accepter qu'il existe une obligation pour les entreprises découlant du droit de la main- d'œuvre de négocier collectivement.

1.1 Devoir de l'État et responsabilité des entreprises

L'une des plus importantes contributions du Cadre d'action de l'ONU concernant les entreprises et les droits de l'homme, et des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme pour les droits humains est qu'ils établissent une distinction précise entre le devoir de l'État de protéger les droits humains de toute violation et la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains. Le devoir de l'État et la responsabilité des entreprises sont distincts et indépendants. L'État ne peut se défaire du devoir de veiller à ce que les entreprises actives sur son territoire/dans sa juridiction respectent les droits humains en le transférant aux sociétés. Les entreprises doivent se tenir à leur engagement de respecter les droits humains même dans les situations où l'État ne protège pas ces

droits. Le Cadre d'action des Nations Unies et les Principes directeurs ne se fondent pas sur la condition préalable que l'État accomplit son devoir.

Pour que les syndicats agissent correctement, il faut qu'une série de droits civils et politiques soient respectés. En 1970, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution qui réaffirmait le

lien entre les droits syndicaux et bon nombre de droits civils et politiques repris dans la Charte internationale des droits de l'homme. Les droits spécifiquement inclus dans cette résolution comprenaient: la sûreté de la personne, la protection contre les arrestations et détentions arbitraires, la liberté d'opinion et d'expression y compris dans les médias, la liberté de réunion, le droit à un procès équitable et le droit des syndicats à la propriété. La résolution affirme que

« l'absence de ces libertés civiles enlève toute signification au concept des droits syndicaux ». Les entreprises ne peuvent assurer le rôle de l'État en matière de garantie ou de protection de ces droits, *mais cela ne signifie pas que les entreprises n'ont pas l'obligation de respecter les droits humains lorsque l'État manque à ses devoirs*.

Respecter les droits humains ne signifie pas qu'il faille remplacer l'État, ni agir comme si le rôle de l'État était dérisoire. De nos jours, de nombreuses initiatives privées tentent de démontrer qu'il est possible de faire des affaires de façon éthique dans des pays où les gouvernements ne protègent pas les droits humains comme le droit de créer des syndicats ou d'y adhérer, ou encore de négocier collectivement. Elles prennent souvent la forme de codes de pratiques de travail pour les chaînes d'approvisionnement que les sociétés adoptent et appliquent à leurs fournisseurs. La mise en place de tels codes aboutit à des « rapports d'audit sociaux », voire à des « certifications » veillant au respect de la liberté syndicale même dans des pays où l'État n'autorise pas ce droit ou le restreint considérablement. Il n'est en revanche pas possible de vérifier la reconnaissance de la liberté syndicale. Par exemple, même lorsque les salariés sont consultés au cours d'un audit, il est inutile de leur demander s'ils pensent disposer de la liberté de s'associer alors qu'il n'existe pas de moyens pratiques pour eux pour le faire. Ces initiatives ont conduit à une nouvelle définition du droit humain afin de montrer au public qu'il n'existe pas de violation des droits humains. Le Cadre des Nations Unies et leurs Principes directeurs, en définissant les différences entre l'État et les entreprises, empêchent les sociétés et leurs initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour leur chaîne d'approvisionnement de redéfinir les droits humains et exigent qu'elles se concentrent sur la responsabilité des entreprises.

1.2Éviter les obligations légales des employeurs

Même s'il existe une multitude de systèmes juridiques, la relation de travail est un concept universel selon lequel les travailleurs occupent une position de subordination et de dépendance par rapport à la personne ou à l'entreprise pour lesquelles ils travaillent, ce qui les place, par définition, dans un rapport de forces inégal. C'est pour cette raison qu'une forme de loi différente (législation sur l'emploi ou droit du travail) s'appuyant sur la reconnaissance d'une relation de travail, tente de compenser ce rapport de forces inégal en donnant corps à une série de droits et d'obligations destinés à protéger le personnel tout en reconnaissant les obligations mutuelles des employeurs et des travailleurs. Cette relation de travail reste l'un des moyens les plus importants dont dispose la société pour protéger ses intérêts dans un cadre équitable de relations économiques stables et dans le respect des droits humains au travail.

Au niveau du droit, l'obligation d'un employeur de reconnaître un syndicat et de négocier collectivement s'appuie fortement sur l'existence d'une relation de travail. Il s'agit de la notion juridique utilisée pour identifier les parties potentielles à une négociation collective. La relation de

travail peut être principalement invoquée lors d'un recours en justice des salariés à propos du droit de négocier collectivement ou de voir leur syndicat reconnu.

De plus en plus d'activités s'exercent désormais en dehors d'une relation de travail directe et permanente qui protège ces droits. Elles s'effectuent, au contraire, au sein de relations triangulaires où un intermédiaire, comme une agence ou un courtier en main-d'œuvre, fournit des travailleurs, considérés comme des employés de cet intermédiaire, à une entreprise où ils travaillent aux côtés des salariés de cette dernière. Dans ces situations, la présence de plusieurs employeurs sur un même lieu de travail peut en effet empêcher une véritable négociation collective. Les entreprises peuvent aussi invoquer des changements opérationnels pour mettre un terme aux structures de négociation collective. Des mécanismes de sous-traitance permettent d'augmenter la distance entre les travailleurs et l'entité légale qui contrôle leur salaire et leurs conditions de travail de sorte qu'il est impossible de mener une négociation collective constructive.

Il arrive que des employeurs tentent d'échapper aux obligations prévues par la loi en déguisant la relation de travail, par exemple, en estimant que le travailleur est indépendant. Le travail temporaire, y compris le travail occasionnel et saisonnier, de même que les activités effectuées dans le cadre de contrats à durée déterminée ou à court terme, se fondent souvent sur des relations qui empêchent pratiquement les travailleurs d'exercer leurs droits de créer des syndicats ou d'y adhérer, et de négocier collectivement.

Outre les obstacles à la négociation collective nés des problèmes découlant de la relation de travail, cette façon de travailler génère de la crainte et de l'insécurité qui sont néfastes à l'exercice du droit de créer des organisations syndicales ou d'y adhérer. Il est difficile de surmonter la peur et un sentiment de représailles qui empêchent souvent de raisonner et d'agir.

1.3 Le rôle de la peur

Gouvernements et entreprises peuvent bafouer les droits de la main-d'œuvre de créer des syndicats ou d'y adhérer pour diverses raisons. Certains gouvernements restreignent fortement les droits syndicaux pour des raisons politiques et dans certains cas, ils le font avec la complicité des employeurs. En plus des restrictions légales pesant sur les activités syndicales, certains gouvernements surveillent, arrêtent et détiennent des syndicalistes en raison d'activités que l'État se doit de protéger. L'opposition des gouvernements et des entreprises aux organisations et aux activités syndicales peut prendre des formes extrêmes et inclure des violences et d'autres aspects de l'intimidation pouvant parfois aller jusqu'au meurtre.

Certaines sociétés combattent agressivement la syndicalisation afin que leur pouvoir de direction ne soit aucunement entravé, ce qui pourrait être le cas avec la négociation collective. Elles renvoient, rétrogradent ou discriminent les salariés pour mettre en échec toute tentative de syndicalisation. Ce type d'intimidation fonctionne. Dans beaucoup de pays, la protection de la loi et les possibilités de recours ne permettent pas de protéger les travailleuses et les travailleurs qui tentent de s'organiser. Le pouvoir dont dispose l'employeur peut être tel que les travailleurs qui tentent d'exercer leurs droits humains mettent leurs moyens de subsistance, et donc la sécurité économique de leur famille, en péril.

D'autres sociétés mènent des campagnes antisyndicales plus subtiles, dans certains cas avec l'aide de consultants spécialisés dans les actions visant à mettre en échec les efforts de syndicalisation. Ce genre de campagne profite du fait que, dépendant économiquement de leur employeur, les travailleurs sont particulièrement attentifs aux possibles implications des déclarations de la direction sur la syndicalisation. Ils sont fort sensibles aux conséquences négatives qu'ils pourraient subir s'ils venaient à déplaire à leur employeur en créant un syndicat ou en y adhérant. Sur un lieu de travail, les

déclarations de l'employeur supposées rapporter des faits ou exprimer des opinions sur la syndicalisation peuvent, sans qu'il soit nécessaire de les accompagner de menaces ouvertes de représailles, transmettre au personnel le message qu'il paiera cher son choix de se syndicaliser. Ces campagnes plus malicieuses peuvent se révéler aussi efficaces en matière d'intimidation des salariés qui envisagent de créer un syndicat ou d'y adhérer que des mesures antisyndicales qui impliquent de véritables renvois et d'autres actions ouvertement punitives.

Même si les entreprises ou le gouvernement adoptent une position neutre, la main-d'œuvre craint souvent de s'exprimer et de s'organiser dans des secteurs où travaillent majoritairement des femmes ou des membres d'autres groupes vulnérables comme les migrants, qu'ils soient étrangers ou nationaux. La peur dissuade grandement la main-d'œuvre de se syndicaliser lorsque leur relation de travail est précaire. Des actions positives seront nécessaires pour créer un climat qui convaincra le personnel qu'il est libre d'exercer ses droits.

La peur joue souvent un rôle, parfois décisif, en empêchant l'exercice du droit de créer un syndicat ou d'y adhérer, mais elle n'est pas facilement mesurable. L'absence de syndicat dans une entreprise n'indique pas que les travailleurs ne veulent pas rejoindre une organisation syndicale ou négocier collectivement.

1.4L'obligation de négocier

Les sociétés ne peuvent pas respecter le droit de négocier collectivement en se contentant d'éviter de nuire. Respecter le droit des salariés de négocier collectivement implique d'accepter qu'il existe un devoir de négocier lorsque les travailleurs désirent exercer ce droit. Même s'il faut que la négociation collective soit volontaire pour être sincère, cela ne signifie pas que les entreprises peuvent refuser de négocier collectivement parce qu'elles décident « volontairement » de ne pas le faire. Il faut seulement que l'issue de la négociation soit volontairement acceptée par les parties. La négociation imposée par la loi entre deux parties indépendantes ne constitue pas une violation d'un droit humain. Le droit de négociation collective s'applique aux travailleurs, pas aux entreprises.

Si une société désire respecter le droit des travailleurs de négocier collectivement, elle doit alors accepter qu'elle a le devoir de négocier. C'est l'essence même de la négociation de bonne foi. Accepter l'obligation de négocier implique que les entreprises doivent accepter que les négociations soient menées dans un lieu et à des heures raisonnables, qu'elles participent aux réunions, examinent sérieusement les propositions et y répondent en justifiant leurs réponses. Du reste, les entreprises doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour parvenir à un accord.

Introduction

Le respect des droits de l'homme a toujours été une préoccupation pour les acteurs du développement. Ces acteurs mettent en place des cadres (conventions, protocoles, lois, lignes directrices, Déclarations…) pour guider le comportement et les activités qui ont une influence sur les droits de l'homme dans l'environnement économique et social.
L'année 2011 a été particulière sur la manière d'appréhender le lien entre les entreprises et les droits de l'homme. En effet, la communauté internationale a adopté les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU). Le concept de « due diligence » présenté dans ces principes directeur étend la responsabilité des entreprises vis-à-vis des droits de l'homme au-delà du périmètre strict de leurs activités.

Les entreprises qui opèrent en Côte d'Ivoire font face aux défis liés au travail des enfants et au travail forcé. Certaines chaines d'approvisionnement de premier plan tel que le Cacao subissent de fortes pressions liées au travail des enfants.
Les rapports du département d'état américain du travail continuent de cataloguer le cacao et le café comme des produits qui ont un lien avec le travail des enfants où le travail forcé.
Le rapport "CLCCG REPORT: 2010-2020 Efforts to Reduce Child Labor in Cocoa"retrace les efforts exemplaires de l'industrie en matière de lutte contre le travail des enfants dans la cacao. D'autres rapports tels que ceux de NORC de l'Université de Chicago mentionnent l'impact que les interventions mises en œuvre par les entreprises ont eu un effet dans la réduction du travail des enfants dans les communautés.

Toutes fois à travers ces différents rapports, et l'analyses des évolutions règlementaires et politiques liés aux droits de l'hommes, les entreprises en Côte d'Ivoire devraient, en se basant sur les leçons des dix (10) dernières années renforcer leur engagement sur les questions liés aux droits de l'homme, plus spécifiquement au travail des enfants et au travail forcé.
En effet, les évolutions réglementaires sur la diligence raisonnable dans l'espace Européen auront un impact sur les entreprises opérant en Côte d'Ivoire dans la mesure où l'UE est un partenaire commercial de premier plan pour la Côte d'Ivoire. Au-delà de la chaine d'approvisionnement du cacao, les entreprises opérantes dans d'autres chaines d'approvisionnement agricoles pourraient être impactées par ces mesures visant à garantir le respect des droits de l'homme dans les chaines d'approvisionnement mais également de lutter contre la déforestation.
Cette situation nécessite une attention particulière du secteur privé en Côte d'Ivoire. La prise en compte des droits de l'homme et des questions environnementales est devenue une norme pour les acteurs du développement économique.
-
Le rapport #UNGPsPlus10 produit par OIE qui tire les leçons des efforts d'applications des PDNU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, fourni des recommandations sur la voie à suivre. Ces recommandations issues de la consultation de 158 fédérations membres de l'OIE représentant des millions d'entreprises fournissent des pistes d'actions au secteur privé en Côte d'Ivoire pour se préparer aux défis actuels et futur en matière de lutte contre le travail

des enfants et le travail forcé. Au nombre des recommandations faites par le rapport sur la voie à suivre :

- Une action plus collective sera primordiale pour résoudre certaines questions structurelles : Ainsi, quand bien même les processus de diligence d'une entreprise lui permettraient d'identifier certains risques en matière de droits de l'homme, il se peut que, seule, il lui soit extrêmement difficile de maîtriser ces risques et de les atténuer à des échelons très distants dans sa chaîne d'approvisionnement. Les droits de l'homme sont une question pré-concurrentielle ; une collaboration entre entreprises, gouvernements et autres parties prenantes constitue une voie bien plus plausible pour aborder de manière durable les risques qui y sont liés.
- Il convient de renforcer la confiance et la collaboration entre les acteurs concernés et légitimes qui sont intéressés par la question des entreprises et des droits de l'homme, de façon qu'ils puissent travailler ensemble afin de contribuer à l'élaboration de politiques publiques dans un environnement constructif et sans polarisation idéologique. Il est important à cet égard de créer des espaces de dialogue aux niveaux régional et local ainsi que dans les différents secteurs productifs afin que les discussions aient la pertinence voulue étant donné les réalités et défis spécifiques au plan régional et au regard d'autres problématiques.
- La collaboration et l'apprentissage entre pairs doivent être promus à l'échelon régional, local et sectoriel, de manière à permettre l'échange des bonnes pratiques et des apprentissages, de même que l'identification de vues innovantes et efficaces pouvant servir d'exemples susceptibles d'être répliqués et amplifiés. Un renforcement des plateformes régionales existantes de partage de connaissances et la création de nouvelles plateformes aux niveaux local et sectoriel, réunissant l'ensemble des parties prenantes, constituent un élément essentiel pour accélérer et amplifier l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU.
- Au cours de la prochaine décennie, il est important de mettre l'accent sur la promotion de l'action au plan local. Les Principes directeurs ne sont pas mis en œuvre à l'ONU à New York ou à Genève. Pour réussir durablement, les solutions en vue de la concrétisation des Principes directeurs doivent être conduites au plan local. Aucune intervention extérieure ne peut remplacer l'influence, l'impact et le rôle des leaders locaux : le renforcement des capacités de leadership local dans le domaine des droits de l'homme est de la sorte un facteur critique.

Guidé par ces recommandations et interpellée par les défis persistants actuels et futurs, la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI), envisage la mise en place d'un cadre au sein du secteur privé en Côte d'Ivoire, regroupant les entreprises de tout secteur et de toute taille, en vue de combler les lacunes en matière de lutte contre le travail des enfants et de travail forcé et préparer le secteur privé à faire face aux défis actuels et futures en ce qui concerne ces deux thématiques liés aux droits de l'homme.

Objectifs de l'activité

L'objectif de cette activité est de mettre en place un cadre durable (plateforme/réseau) des entreprises en Côte d'Ivoire sur le travail des enfants et le travail forcé. L'ambition étant de combler les lacunes actuelles et de préparer le secteur privé en Côte d'Ivoire à faire face aux défis présents et futures liés au travail des enfants et au travail forcé

I. Méthodologie

La conduite de cette étude sur la mise en place d'un réseau d'entreprises pour la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé a nécessité lRevudea combinaison de méthodes complémentaire de recherche. Dans un premier temps nous avons procédé à une recherche documentaire pour collecter des informations pouvant nous permettre d'élaborer une revue théorique pouvant sou tendre notre démarche. Par la suite, nous avons procédé à des entretiens avec des spécialistes de différentes organisations. En fin, nous avons procédé à une consultation plus large des différents acteurs que sont les faitières et les entreprises.

1. La Recherche documentaire

La recherche documentaire nous a permis de faire un état des lieux des acteurs qui interviennent dans la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé d'une part, et d'effectuer une recherche sur les plateformes similaires existant, tant en Côte d'Ivoire, en Afrique que partout dans le monde. Pour ce faire nous avons mené des recherches sur internet, consulté des documents d'études antérieure et nous avons également eu des entretiens avec des spécialistes sur la question de la lutte contre le travail des enfants d'une part, de la mise en place de ce type de réseau d'autre part. Cette recherche nous a permis de rédiger la première partie de cette étude et d'avoir des informations qui ont également été intégrées dans les autre parties.

2. Consultations des faitières et des entreprises

a) L'outil

Pour conduire cette consultation avec les entreprises et organisation d'entreprises, nous avons conçu un formulaire de 23 questions sur googleform. La conception de cet outil a été alimenté par la revue documentaire et les entretiens effectués avec les différents spécialistes. L'outil a été conçu pour recueillir l'opinion des acteurs sur la mise en œuvre et leurs attentes sur la mise en place d'un tel réseau. Dans a conception, l'outil a été édité en anglais et en Français en vue facilité la participation de toutes les parties prenantes.

b) La collecte

Le caractère inclusif de ce réseau nous permis d'élargir la sphère des consultations. Ainsi, l'outil de consultation a été diffusé à grand nombre d'entreprises de plusieurs secteurs d'activités. La stratégie de diffusion utilisée a été dans un premier temps de passer par les faitières qui ont diffusé l'outils dans leurs différents réseaux à leurs différents membres. Par la suite, au travers du Bureau International du Travail, il a également été diffusé aux différents membres de la plateforme de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. Cette stratégie a été adopté dans le but d'atteindre un plus grand nombre d'acteurs. cependantvvffff

c) Le traitement des information collectées

La collecte en ligne des informations nous a d'ores-et-déjà facilité la saisie des informations et de dégager ainsi des tendances au fur et à mesure que les formulaires étaient soumis. Par la suite, nous avons analyser les informations à la fin de la collecte utilisant le logiciel Excel.

d) Les difficultés rencontrées

La conduite de cette étude n'a pas été sans difficulté. Si l'accès aux documents la participation du comité de pilotage a été aisé, la participation des entreprises a quant à elle été l'aspect le plus difficile malgré l'implication de la CGECI, des faitières sectorielles et du BIT. L'objectif à l'entame de cette consultation a été d'avoir un plus grand nombre d'entreprises participer à cette consultation. Les résultats obtenus ont montré la timidité au sein de certains secteurs dans la participation et ce malgré les nombreuses relances des différentes faitières. Cependant, le niveau de participation à cette consultation n'entache pas la légitimité des résultats obtenus à l'issu des différentes recherches que nous avons effectuées.

II. Revue documentaire

La revue documentaire nous a permis de faire un état des lieux sur les différents acteurs engagés dans la lutte contre le travail des enfants au sein des différents réseaux existant dans le domaine en Côte d'ivoire et dans le monde. Dans cette partie nous feront une cartographie de ces réseaux que nous avons pu identifier pendant nos investigations.

1. MERCOSUR (Marché commun du Sud)

Le MERCOSUR est un marché commun d'intégration régionale de l'Amérique du Sud créé par le traité d'Asuncion (capitale du Paraguay) en 1991. Iinitialement institué par l'Argentine, le Brésil, le Paraguay et l'Uruguay, auquel le Venezuela, la Bolivie, le Chili, la Colombie, l'Équateur, Guyana, le Pérou et enfin le Suriname ont adhéré dans des phases ultérieures, cette dernière dans le processus d'adhésion. En 2017, le Venezuela, le cinquième membre permanent est suspendu. Il est considéré comme le 3ème bloc économique après l'Union européenne et

l'Accord Etats-Unis-Mexique-Canada (l'AEUMC).

L'organe suprême du MERCOSUR est le **PARLASUR**. Le parlement représente les intérêts des citoyens des États parties. Il a été créé en 2005 afin de débattre sur différentes questions, par exemple l'intégration de nouveaux membres. Le parlement est constitué de plusieurs commissions chargées d'étudier des questions juridiques, sur les droits de l'homme, la santé ou encore l'agriculture, etc.

Pour faire partir du MERCOSUR, il faut être membre de l'Association Latino-Américaine d'Intégration (ALADI) et suivre le processus d'adhésion prévu dans le règlement intérieur du MERCOSUR.

2. CARICOM (Communauté Caribéenne)

La Communauté des Caraïbes (CARICOM) est un groupement régional de pays des Caraïbes qui inclut Antigua et Barbuda, les Bahamas, la Barbade, le Belize, le Commonwealth de la Dominique, la Grenade, la Guyane, la Jamaïque, Haïti, Montserrat, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Suriname.

3. BICE (Bureau international Catholique de l'Enfance)

BICE est une ONG de protection de l'enfance de droit français (loi 1901). Le BICE forme un réseau international composé de plus de 80 organisations du monde entier engagées pour la défense de la dignité et des droits de l'enfant. Il est une association catholique internationale reconnue par le Saint-Siège qui travaille au service de tous les enfants, sans discrimination ni prosélytisme, quelle que soit leur origine, leur culture, leur nationalité ou leur religion. Le BICE :

- ✓ bénéficie d'un statut consultatif auprès de deux organismes de l'ONU : l'Unicef et l'ECOSOC (Conseil économique et social des Nations unies) ;
- ✓ est en relations opérationnelles avec l'Unesco ;
- ✓ a un statut participatif auprès du Conseil de l'Europe.

Les moyens d'actions du BICE se résument en :

- ✓ des Programmes et projets de terrain : Pour lutter contre les violations, le BICE élabore des programmes et projets touchant des milliers d'enfants, qui sont opérés localement par leurs membres et partenaires en Afrique, Asie et Proche-Orient, Amérique latine et Europe.

- ✓ des plaidoyer : Le plaidoyer permet de défendre plus efficacement les droits des enfants auprès des institutions nationales et internationales, notamment aux Nations unies (ONU). Grâce à son statut consultatif, le BICE participe par exemple activement au Conseil des droits de l'homme et au Comité des droits de l'enfant. Tous les deux ans, le BICE organise un congrès international sur une problématique centrale des droits de l'enfant.
- ✓ des recherches et formations : Le BICE pilote des travaux de recherche sur la résilience et son lien avec les droits de l'enfant et la spiritualité. En outre, d'autres publications permettent de diffuser des bonnes pratiques et des outils de réflexion sur les domaines d'actions du BICE.
- ✓ Sensibilisation du grand public et journée des droits de l'enfant : Pour sensibiliser le grand public et les jeunes aux droits de l'enfant, le BICE organise des événements notamment autour de la Journée mondiale de l'enfance le 20 novembre. En particulier, le festival de films documentaires "Enfances dans le monde" qui vise à sensibiliser les jeunes (publics scolaires) et le grand public aux situations les plus diverses vécues par les enfants aux quatre coins de la planète.

Le BICE privilégie les partenariats sous plusieurs formes : Le mécénat de compétences, Le partenariat financier pour nos projets et nos événements, Les partenariats médias et services pour nos événements de sensibilisation aux droits de l'enfant.

4. IPEC (Programme international pour l'abolition du travail des enfants)

L'IPEC est un programme de l'Organisation internationale du travail (OIT) visant à l'élimination du travail des enfants dans le monde, créé en 1992. Il fait suite aux conventions de l'OIT à ce sujet et notamment de la convention n° 138 sur l'âge minimum pour travailler. Si son objectif ultime est l'élimination complète du travail des enfants, ses priorités sont le travail des filles, des plus jeunes, et les « pires formes de travail des enfants » en convention n° 182. II a permis de mettre au point une série de cadres et d'outils techniques importants destinés à aider ses mandants dans leurs efforts de lutte contre le travail des enfants.

le programme agit à travers des publications de rapports. En 1998, 2002 et 2006 ces rapports ont permis de donner pour la première fois :

- ✓ une évaluation globale sur le nombre d'enfants au travail estimé ainsi que 350 millions d'enfants travaillent dans le monde :

- ✓ des études sur les différentes formes de travail des enfants (travail domestique, « pires formes de travail » y compris trafic d'enfants, soldat infantile, prostitution infantile et pédopornographie, travail forcé, des plus jeunes, des filles, etc.) ;
- ✓ l'impact économique du travail des enfant ;
- ✓ de coordonner les acteurs autour de plans d'action
- ✓ de tenter de trouver des solutions économiques avec les employeurs.

Seul les Etats membres de l'ONU font partir de ces partenaires.

5. ICI (International cocoa initiative)

La Fondation ICI est une organisation indépendante à but non lucratif qui œuvre pour soutenir des pratiques d'entreprise responsables au sein des entreprises cacaoyères et chocolatières et pour garantir un meilleur avenir aux communautés productrices de cacao. Avec ses membres et ses partenaires, il consacre ses efforts à la mise à l'échelle de solutions durables aux défis sociaux dans le secteur du cacao, en particulier celles axées sur la promotion de la protection de l'enfance et sur l'élimination du travail des enfants et du risque de travail forcé.

Pour devenir membre de ICI, il faut être acteur de la chaine de valeur de l'industrie de cacao (membre industriel) ou manifester un intérêt pour la lutte contre le travail des enfants. Les membres industriels (fabricants, transformateurs, négociants ou détaillants de cacao et de chocolat) paient une cotisation annuelle, qui est calculée sur la base de leur volume de cacao (tonnage annuel d'équivalent fèves de cacao utilisé par leur entreprise). Pour les membres non industriels, un montant forfaitaire est appliqué. Les cotisations ne sont pas applicables, en fonction de la nature de l'organisation et de leur rôle.

Les moyens d'action de ICI passent par :

- ✓ l'oorganisation d'échanges avec les communautés notamment les agriculteurs, leur famille, les enfants, ou encore les chefs de village.
- ✓ Création de Comités de Protection de l'Enfance composés de membres communautaires qui sont formés pour sensibiliser au travail des enfants, pour identifier les enfants contraints de travailler et pour faire avancer le plan de développement.

6. Child labor plateform

Child labor plateform est une plateforme gérée par l'Organisation Internationale du Travail. La plateforme sur le travail des enfants est une initiative menée par les entreprises pour éliminer le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. La plateforme vise à fournir des

solutions pratiques pour protéger les enfants et à catalyser l'action collective parmi ses membres.

La plate-forme Child the Child Labour (CLP) est aussi un groupe de travail thématique s'appuyant sur une initiative antérieure prise par le gouvernement néerlandais, le Pacte mondial des Nations Unies et l'Initiative néerlandaise pour le commerce durable (ONG) afin d'obtenir un engagement plus large des entreprises envers la feuille de route sur l'élimination du travail des enfants adoptés lors de la Conférence sur le travail des enfants de 2010 à La Haye.

La plate-forme agit en :

- ✓ Tirant parti du pouvoir de mobilisation sans précédent de l'OIT pour s'attaquer ensemble aux causes profondes du problème.
- ✓ Travaillant avec des entreprises de tous les secteurs pour développer des modèles de collaboration innovants.

Administrant des conseils sur la façon d'améliorer les politiques et les pratiques de l'entreprise.

7. ILO Global Business Network on Forced Labor

Le Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé (GBNFL) de l'Organisation internationale du travail (OIT) réunit l'OIT et des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs, ainsi que leurs réseaux, dans le monde entier pour éradiquer le travail forcé.

Opérant dans tous les secteurs et dans toutes les régions du monde, les membres du GBNFL de l'OIT s'efforcent d'impliquer les petites entreprises, de développer des ressources et des outils pratiques et de concevoir des solutions locales qui contribuent à façonner les cadres nationaux pour créer un changement durable.

Les actions du réseau mondial contre le travail forcé se résument en ‘ grands axes :

- Casser les silos en mettant en relation les acteurs du monde des affaires de tous les secteurs et de toutes les zones géographiques pour éradiquer le travail forcé.
- Aider les entreprises à s'engager avec d'autres parties prenantes, y compris les organismes gouvernementaux, pour trouver des solutions durables aux facteurs structurels du travail forcé.
- Créer des espaces où les membres identifient les lacunes, développent de nouvelles façons de s'attaquer au travail forcé, et conçoivent des méthodes pour étendre les solutions.
- Partager des données, des informations et des ressources conviviales et orientées vers l'action afin d'aider les entreprises à prendre des mesures pour lutter contre le travail forcé.

8. Alliance 8.7 ou cible 8.7

Alliance 8.7 est l'initiative mondiale contre le travail forcé, l'esclavage moderne, la traite des êtres humains et le travail des enfants dans le cadre de la cible 8.7 des ODD 2030. Le partenariat est ouvert aux institutions gouvernementales, aux organisations internationales

et régionales, aux organisations de travailleurs, aux organisations d'employeurs et d'entreprises, aux organisations de la société civile, aux institutions universitaires, aux médias ou aux réseaux de journalistes et aux réseaux de survivants. Il n'est pas ouvert aux personnes physiques agissant à titre privé. L'Alliance rassemble régulièrement ses partenaires à tous les niveaux pour collaborer, élaborer des stratégies, partager des connaissances et finalement accélérer les progrès déjà acquis. L'Alliance 8.7 repartie ses partenaires en groupes d'actions sur les chaines d'approvisionnement, les migrations et les Etats de droit et de gouvernance. programme l'Organisation internationale du travail (OIT) visant à l'élimination du travail des enfants dans le monde, créé en 1992

9. Initiative Régionale Amérique Latine et les Caraïbes sans travail des enfants

L'Initiative est une plateforme d'action intergouvernementale et tripartite au sein de laquelle les gouvernements, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs travaillent activement ensemble pour progresser vers la réalisation de la cible 8.7 des Objectifs de développement durable (ODD), qui appelle à mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes d'ici 2025. Pour faire partir de l'initiative, il faut être issu de l'Amérique Latine et des Caraibes; être membre d'un secteur public (Organes des pouvoirs législatif et judiciaire, Bureaux nationaux de statistiques, Gouvernements locaux…), être un acteur social (une Commissions nationales pour la prévention et l'élimination du travail des enfants; commissions de lutte contre l'exploitation sexuelle commerciale et traite; et forums sur l'enfance et le travail des enfants, Organisations d'employeurs, université...), être un Organismes internationaux (Organismes d'intégration (MERCOSUR, ALBA, OEA, CAN, SICA...).

L'Initiative est composée :

- ✓ D'un réseau des points focaux : 45 représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs qui établissent les priorités et prennent les décisions.
- ✓ D'un Secrétariat technique : assumé par le Bureau Régional de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour les Amériques, qui s'occupe de la mise en œuvre et du suivi des actions.
- ✓ D'une autorité de haut niveau : composée des ministres du travail de la région qui se réunissent lors de la réunion régionale américaine de l'OIT.

L'initiative organise par an 10 réunions virtuelles de suivi, 1 réunion en présentiel. Elle a établi 1 plan stratégique quadriennal : 2014-2017 / 2018-2021 / 2022-2025 et un 1 plan opérationnel annuel.

10. ILTESAM : Initiative pour la Lutte contre le Travail des Enfants par le Secteur privé Au Maroc

La Plateforme sur le travail des enfants est une initiative en vue de contribuer à l'éradication du travail des enfants au Maroc. Elle vise à accompagner les entreprises membres dans leurs actions de lutte contre le travail des enfants en mettant à leur disposition toute l'information nécessaire, des kits de sensibilisations et des formations en ligne. Elle ambitionne également de les aider à échanger entre elles pour partager les bonnes pratiques dans ce domaine. Peuvent être membre de ILTSEAM, toutes les entreprises installées au Maroc et qui souhaitent contribuer à l'éradication du travail des enfants. La plateforme accueille également les organisations compétentes qui s'emploient à aider les entreprises à lutter contre le travail des enfants.

ILTESAM lutte contre le travail des enfants :

- ✓ en participant à l'initiative mondiale et nationale de l'éradication du travail des enfants d'ici 2025.
- ✓ En prenant part aux réunions trimestrielles de suivi de la mise en œuvre du plan de travail périodique.
- ✓ En travaillant avec d'autres entreprises à l'élaboration de modèles de collaboration innovants pour lutter contre le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement grâce à une approche centrée sur le travail décent.
- ✓ En accédant à une série d'outils pratiques comme la vérification de l'âge, le suivi et la recherche de solutions, ainsi qu'à des activités de formation et de renforcement des capacités.
- ✓ En donnant une formation et des orientations sur l'utilisation de contenus facilement transposables concernant la lutte contre le travail des enfants, particulièrement dans les travaux dangereux.
- ✓ En donnant des orientations sur les améliorations à apporter aux politiques et aux pratiques internes à la lumière des conventions de l'OIT sur le travail des enfants, des autres normes et instruments internationaux du travail, des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et de la législation nationale.

Cette dernière plateforme est celle qui est plus proche de l'initiative de la CGECI et du BIT dont la mise en œuvre fait l'objet de la présente étude.

Par ailleurs, ce tour d'horizon nous a permis d'avoir un aperçu sur ce qui se fait déjà en matière de réseaux de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé dans différentes chaine de valeurs et à différents niveaux, avec différents modes de fonctionnement. Cependant tous concourent au même objectif : l'élimination du travail des enfants et du travail forcé dans le monde en général, et dans leur différentes zones géographiques en particulier.

Ainsi à la lumière de la revue documentaire, nous allons présenter les résultats de la consultation des entreprises et la charte explicitant les attributions du réseau, son champ d'action et le fonctionnement de celui-ci.

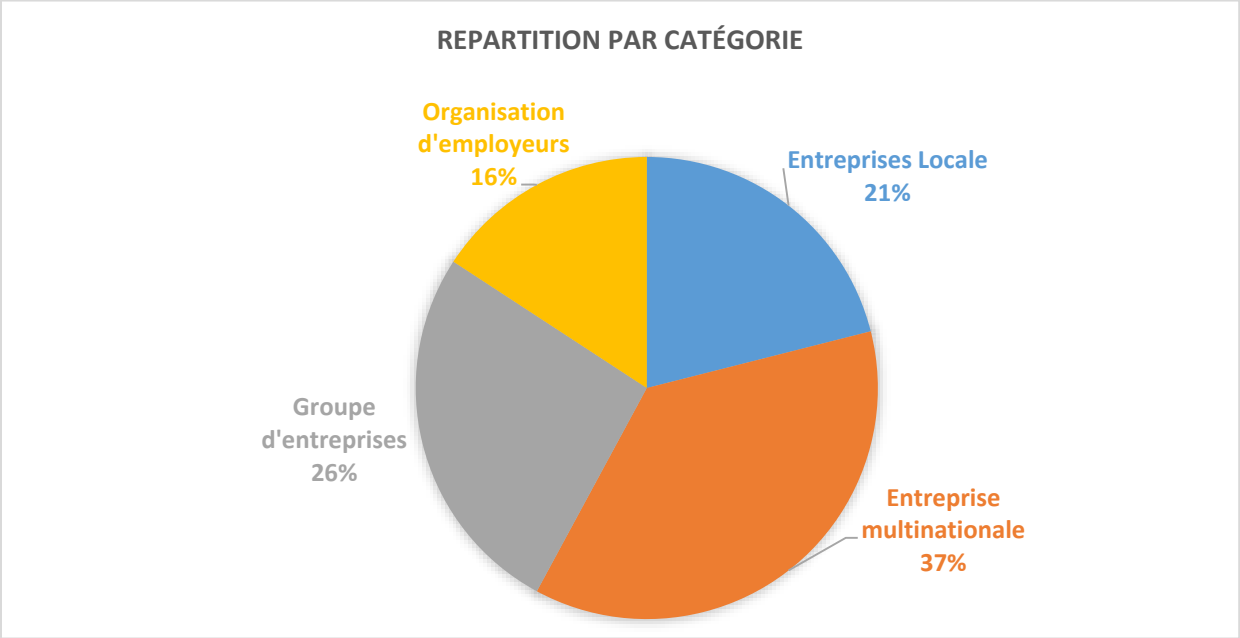
III. Résultat de la consultation des structures

1. Caractéristique des répondants

A la fin de la collecte, nous avons eu la participation de dix-neuf (19) structures reparties dans différentes branches d'activités, et de différentes catégories.

Ainsi, selon la classification par catégorie nous avons obtenu la participation de 3 faitières, de 5 groupes d'entreprises, de 4 entreprises locales, de 7 entreprises multinationales

Figure 1:Repartition des structures par catégorie

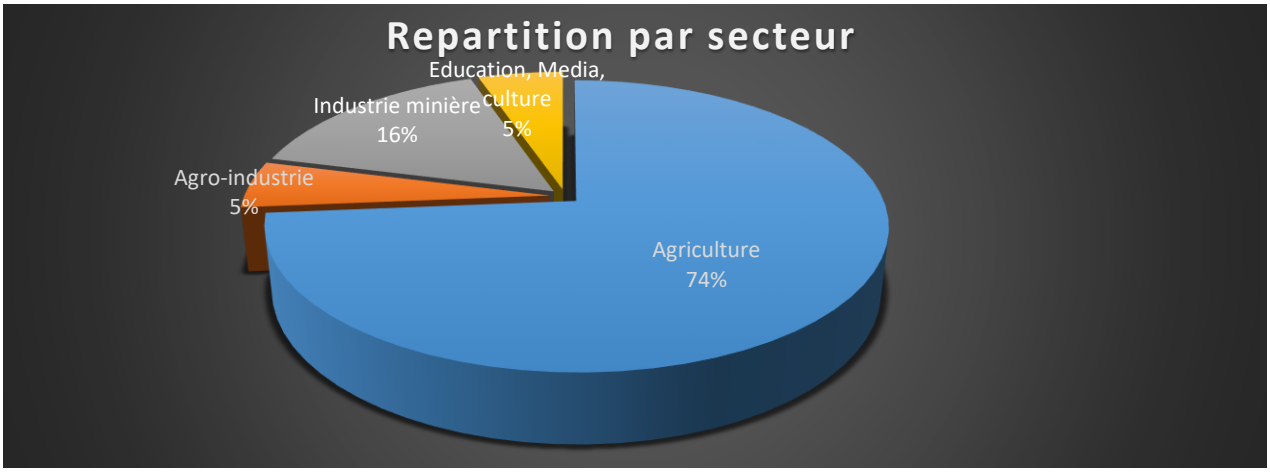


Source : Données collectées

Suivant la classification sectorielle, nous avons une forte participation des entreprises et organisations exerçant dans l'agriculture et l'agro-alimentaire. Avec 14 structures évoluant

dans ces 2 secteurs, elles prédominent largement l'ensemble des participations à cette consultation. Cette tendance pourrait dénoter d'un engagement des faitières de ces secteurs dans les études menées dans le secteur.

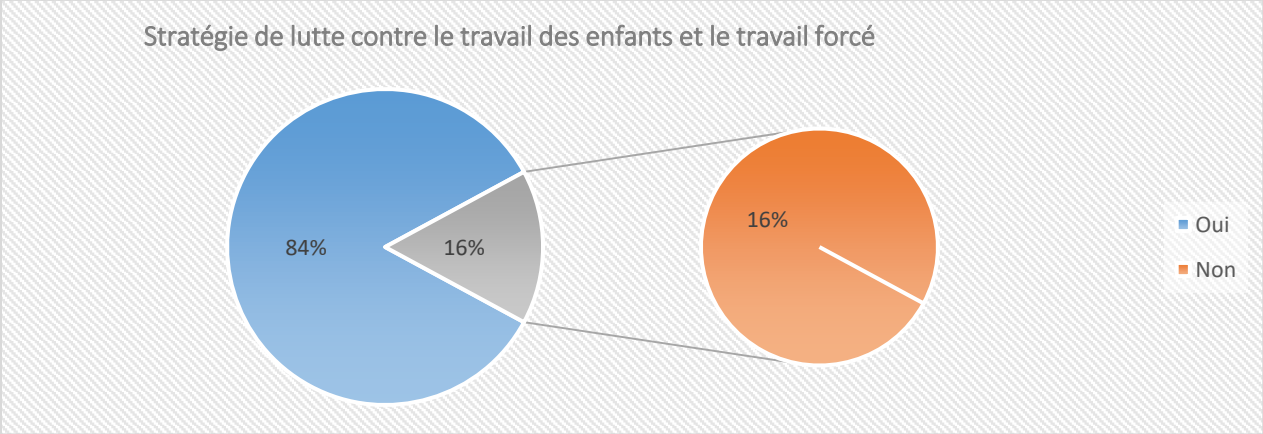
Figure 2:Répartitions des structures par secteur



Source : Données collectées

Concernant l'engagement dans la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé, 16 structures ont déclaré avoir des stratégies d'intervention dans leur chaine d'approvisionnement.

Figure 3: Stratégie de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé



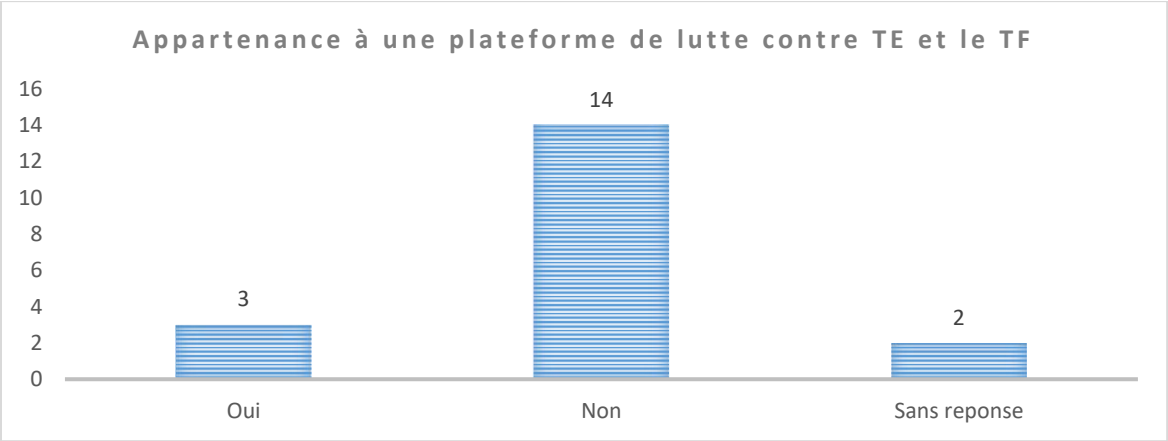
Source : Donnée d'enquête

Ces interventions ont pour principales composantes l'Identification des cas de travail des enfants, la remédiation des cas de travail des enfants, Mise en place de comités (Communauté, village, sous-préfecture, préfecture…), Formation/sensibilisation sur le travail des enfants, lutte contre la pauvreté/Amélioration des revenus, Identification et remédiation des cas de travail forcé, et des stratégies de d'autonomisation des femmes. Aussi elles ont des interventions centrées sur accès à accès à l'éducation, Promotion de l'emploi décent, Certification.

Force est cependant de constater que très peu de ces interventions adressent la question du travail décent dans les chaines d'approvisionnement. Aussi, la protection sociale n'est pas perceptible dans ces interventions, quoique la mise en place des comités communautaires de protection de l'enfant représente un espoir embryonnaire vers cette protection sociale.

Par ailleurs, les interventions sont mises en œuvre de manière individuelle, chaque structure étant responsable des moyens et des résultats obtenus. Cela est illustré par le fait que 14 des 19 entreprises affirme n'appartenir à aucun réseau de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. Cette situation marque l'absence d'un dialogue sociale entre les différents acteurs. Ce manque de dialogue social crée une déperdition de l'efficacité des actions menées individuellement.

Figure 4: appartenance à une plateforme de lutte contre le TE et le TF



Source : Donnée d'enquête

Ce résultat est sans aucun doute une des raisons qui justifient la pertinence de la mise ne place d'un réseau des entreprises pour la lutte contre le TE et le TF. Ainsi, la totalité des participants est disposé à prendre une part active dans la mise en place et le fonctionnement d'un tel réseau.

2. Opinions des participant sur la mise en place du réseau

- … Sur les attentes par rapport au réseau

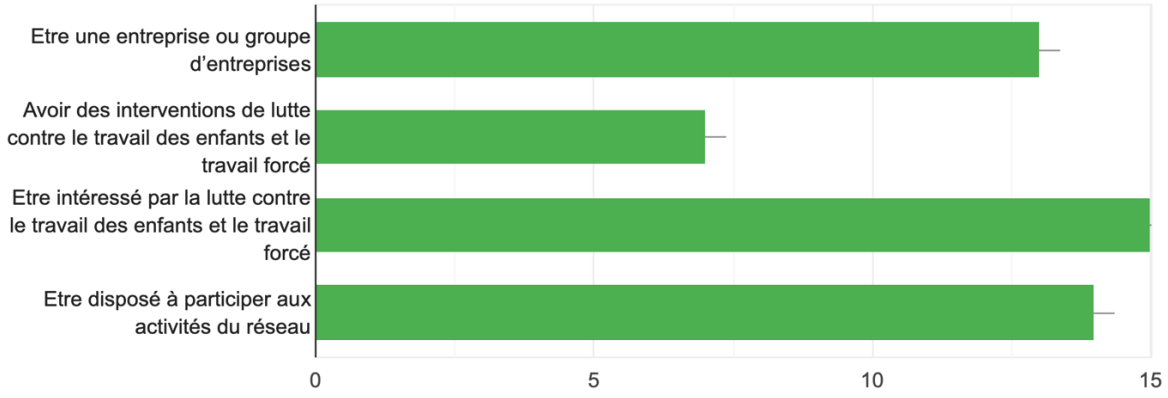
Les participant à l'étude ont émis un certain nombre d'attentes auxquelles le réseau devra répondre. Ces attentes sont toutes en lien avec la lutte contre le travail des enfants. Le point positif est que même les structures n'ayant pas de programme d'intervention ont marqué leur intérêt par rapport au réseau en énumérant ainsi un certain nombre d'aspects sur lesquels ils aimeraient voir le réseau agir. Pour donc participer activement à ce réseau, il devra répondre aux attentes suivantes :

- ✓ Améliorer la formulation des politiques ou stratégies de lutte contre le travail des enfants et de prévention du travail forcé,
- ✓ Contribuer à l'élimination du travail des enfants et du travail forcé en Côte d'Ivoire
- ✓ Défendre les intérêts des entreprises face aux pressions exercées par les questions de travail des enfants et le travail forcé sur les entreprises,
- ✓ Partager les expériences et les connaissances entre les membres
- ✓ Accroitre les connaissances et celles de votre équipe en matière de lutte contre le travail des enfants, le travail forcé et diligence raisonnable
- ✓ Etre informé de l'actualité sur le sujet et sur la législation nationale et internationale
- ✓ Concilier les approches du secteur privé avec les normes gouvernementales en matière de lutte contre le travail des enfants

- … Sur les conditions d'adhésion au réseau

Toujours dans la même veine, les participants ont défini un certain nombre de critères que les futurs adhérents devront respecter afin d'être membre de ce réseau. Ces critères sont illustrés par le graphique ci-dessous

Figure 5: Conditions d'éligibilité

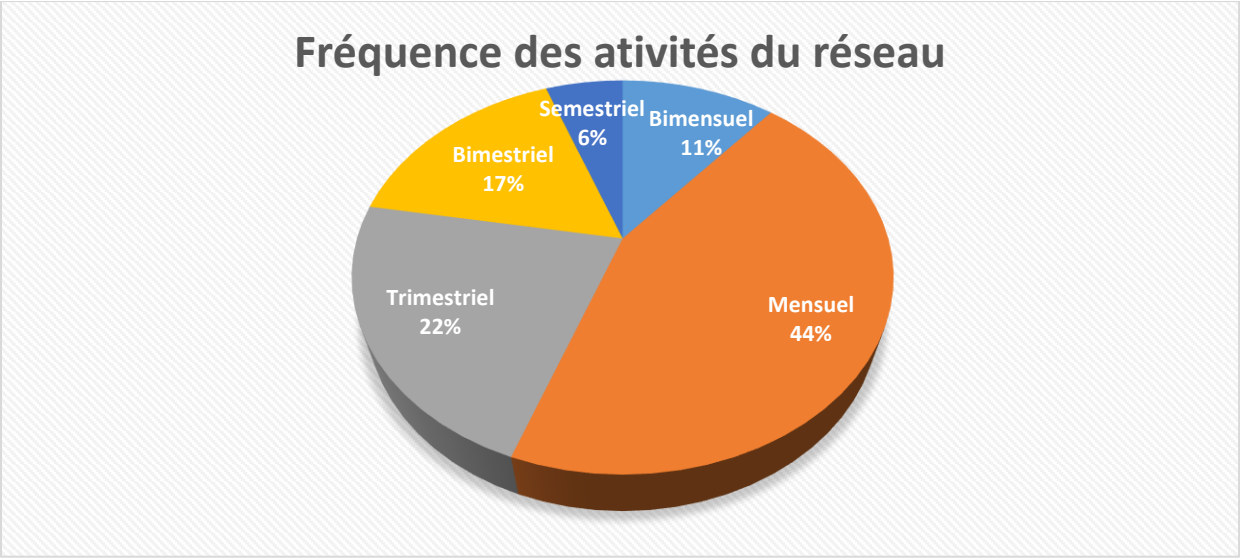


Source : Donnée d'enquête

- … Sur la fréquence des activités

Pour la conduite des activités, les participants ont en majorité choisi une fréquence mensuelle. Cependant une bonne proportion aussi choisi la fréquence trimestrielle.

Figure 6: Fréquence des activités du réseau



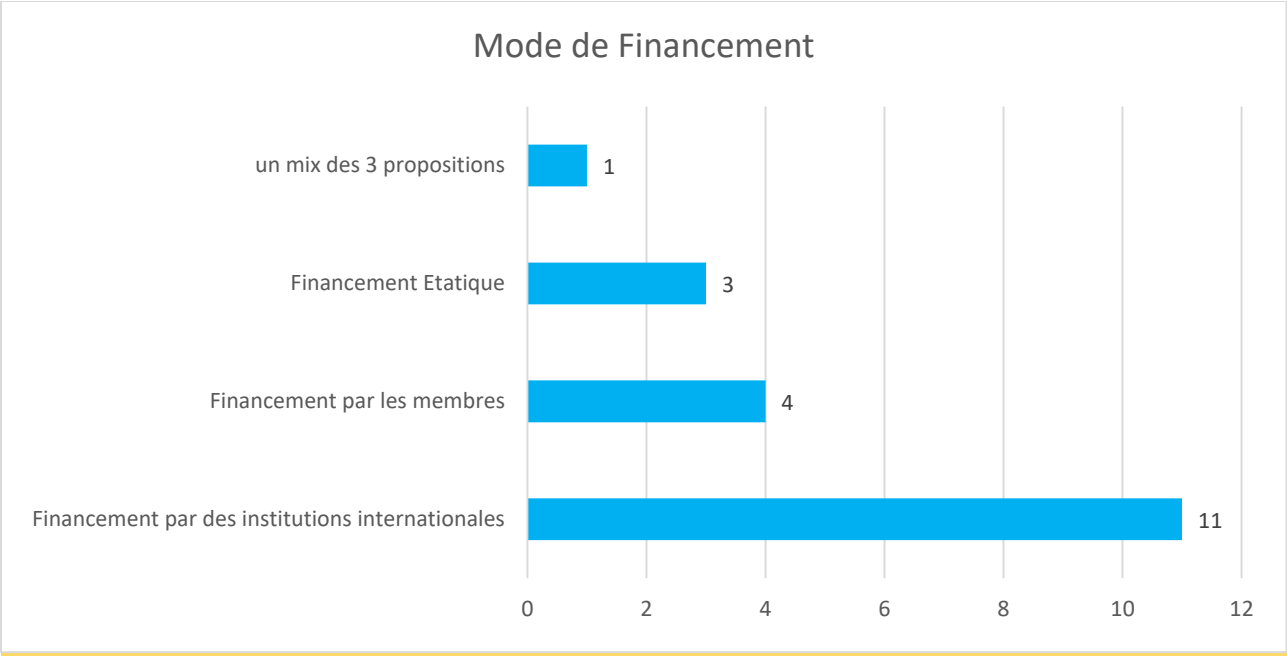
Source : Donnée d'enquête

Le choix des fréquences des activités dépendra de la nature et de l'importance des activités. Ainsi, des activités à caractère institutionnel peuvent se tenir à une fréquence relativement large (trimestrielle ou semestrielles) par rapport à une activité opérationnelle qui nécessite une fréquence plus réduite (mensuelle ou bimestriel).

- … Sur le financement du réseau

Quant à la question du financement du réseau, trois principales tendances se sont dégagées, 11 participant ont indiqué que le réseau devra être financé par des institutions internationales au moins dans ses débuts pour faciliter le démarrage, 4 participants ont indiqué que le réseau devra être financé par les acteurs eux-mêmes pour garantir la durabilité, l'indépendance du réseau et son efficacité. Cependant 3 participants ont quant à eux indiqué que le réseau devra être financé par l'Etat pour réduire la pression sur les entreprises.

Figure 7: Mode de financement du réseau



Source : Donnée d'enquête

L'ensemble de ces modes de financement méritent des réflexions plus approfondies entre les membres du réseau lorsque celui-ci deviendra opérationnel en vue de parvenir à un mécanisme stable de financement des activités du réseau.

- … Sur les canaux de communication

Les réseaux sociaux, un site internet dédié au réseau, les communications via la télévision et la radio, la presse écrite sont les principaux moyens de communication désignés par les participants pour promouvoir les activités du réseau. Cependant chaque canal a un rôle spécifique dépendamment de la cible à atteindre et de la nature de la communication. Le département communication du réseau devra ainsi être à mesure d'identifier le canal pertinent pour chaque activité de communication.

L'analyse des résultats de la consultation avec les structures nous a permis de cerner les attentes des parties prenantes d'une part, et la manière dont ils perçoivent l'organisation et le fonctionnement du réseau. Ces résultats, avec les résultats de la revue documentaires nous permettrons d'alimenter la charte du réseau et le plan d'action de celui-ci.

IV. Charte de fonctionnement de la plateforme dénommée Initiative de Lutte contre le Travail des Enfants et le Travail Forcé des Entreprises privées <ILTEF-EP>

Cette charte de fonctionnement a pour objectif de préciser les statuts de la plateforme ILTEF-EP Elle est remise à l'ensemble des membres, ainsi qu'à chaque nouvel adhérent.

Objectif Général

L'objectif de la plateforme ILTEF-EP est de sensibiliser, former, aider les entreprises nationales à s'impliquer dans la lutte contre le travail des enfants et de créer un cadre de partage et d'apprentissage entre les entreprises ayant une expérience poussée dans le domaine et celles dont les interventions sont encore embryonnaires d'une part, et d'autre part mutualiser les efforts pour plus d'efficacité dans la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé.

Objectifs spécifiques

- Engager plus d'entreprise dans la lutte contre le travail de enfants et le travail forcé.
- Améliorer la formulation des programmes et intervention pour plus d'efficacité sur le terrain.
- Défendre les intérêts des entreprises face aux pressions exercées par les questions de travail des enfants et le travail forcé sur les entreprises,
- Partager les expériences et les connaissances entre les membres
- Accroitre les connaissances des membres en matière de lutte contre le travail des enfants, le travail forcé et diligence raisonnable par des formation thématiques régulières et des partages d'expérience
- Informer les membres sur la législation nationale et internationale et sur l'actualité internationale en matière de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé
- Concilier les approches du secteur privé avec les normes gouvernementales en matière de lutte contre le travail des enfants

Mission

La plateforme ILTEF-EP a pour mission de positionner la Côte d'Ivoire comme une bonne destination pour des compagnies de s'installer en améliorant leur approche de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. Une destination pour un approvisionnement responsable et améliorer l'accès au marché global à long terme.

Titre 1 - PARTICIPATION AU RESEAU

Le réseau est constitué sur la base du volontariat par des entreprises et organisations d'employeurs de structure privées appartenant à des organismes travaillant dans le domaine de la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé ou qui est intéressé à y contribuer.

La participation à la plateforme ILTEF-EP se fait sur la base d'une demande individuelle accompagnée d'un engagement à participer activement à aux activités de la plateforme et de se conformer à son mode fonctionnement. Le demandeur devra être une entreprise privée et devra respecter une des conditions suivantes :

- Avoir des interventions de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé
- Etre intéressé par la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé
- Etre disposé à participer aux activités du réseau

Les adhérents ont ainsi pour obligation de :

- Participer à la recherche régulièrement aux activités de la plateforme telle que les réunions, les formations et les missions ;
- Participer au développement d'interventions novatrices lorsque c'est possible ;
- Contribuer aux partages d'expérience en vue de renforcer tous les membres
- Respecter les règles de confidentialité définies
- Contribuer financièrement lorsque cela est demandé pour le fonctionnement de la plateforme
- Respecter la présente Charte.

Après examen de la demande du demandeur, le comité de Direction peut refuser la participation à la plateforme ILTEF-EP ou faire cesser celle-ci.

Titre2 – Fonctionnement de la plateforme (Doit être discuté par les membres)

Composition et pouvoirs du conseil d'administration

a) Composition

Chaque personne administratrice doit désigner au moins deux représentants : son représentant légal en exercice (cas des personnes morales) et un ou deux suppléants, appelé à remplacer le représentant légal en cas d'empêchement,

b) Pouvoirs

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de la plateforme et réaliser tous acte et opérations qui ne sont pas réservés à l'assemblée générale, et notamment :

- Il définit la politique et les orientations générales de l'association. Il peut constituer des comités de pilotage de projet suivant les modalités prévues à cet effet.
- Il fixe chaque année le montant et la date d'échéance de la cotisation.
- Il désigne les membres du bureau, et met fin à leurs fonctions.
- Il arrête les grandes lignes d'actions de communication et de relations publiques, dont il peut déléguer la conduite au bureau.
- Il arrête les comptes de l'exercice clos, établit les convocations aux assemblées générales et fixe leur ordre du jour.
- Il arrête les budgets et contrôle leur exécution.
- Il décide de l'acquisition et de la cession de tous biens meubles et objets mobiliers, fait effectuer toutes réparations, tous travaux et agencements, achète et vend tous titres et valeurs.
- Il peut, avec l'autorisation préalable de l'assemblée générale ordinaire, prendre à bail et acquérir tout immeuble nécessaire à la réalisation de l'objet de l'association, conférer tous baux et hypothèques sur les immeubles de l'association, procéder à la vente ou l'échange desdits immeubles, effectuer tous emprunts et accorder toutes garanties.
- Il nomme le directeur de l'association chargé d'exécuter la politique arrêtée et met fin à ses fonctions ; il précise la nature de ses fonctions et l'étendue de ses pouvoirs. En cas de vacance de direction de l'association, le conseil d'administration précise la nature des fonctions et l'étendue des pouvoirs qu'il transfère à un autre salarié de l'association.
- Il propose le cas échéant à l'assemblée générale la nomination des commissaires aux comptes, titulaire et suppléant.
  Sur propositions du bureau, il approuve la charte de fonctionnement de l'association et ses modifications.
- Il autorise les actes et engagements dépassant le cadre des pouvoirs propres du président ou des co-présidents et peut consentir à un administrateur toute délégation de pouvoirs pour une mission déterminée.
- Il peut investir des délégués régionaux chargés de le représenter et de développer localement l'action de l'association.
- Il se réunit au moins 2 fois par an. Si la convocation (contenant la date, le lieu de réunion et l'ordre du jour prévisionnel) validée par le président ou les co-présidents, ou le vice-président est envoyée par lettre simple ou courriel au moins 15 jours à l'avance, l'ordre du jour définitif et les documents utiles correspondants sont diffusés au moins 5 jours à l'avance par courriel.

En cas de vote de résolution, celui-ci s'effectue à main levée, ou au scrutin secret si un ou plusieurs membres le requièrent. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Un administrateur ne peut disposer de plus de deux voix. En cas de partage des voix, celle du président ou des co-présidents est/sont prépondérante(s).
Chaque réunion du conseil d'administration donne lieu à un procès-verbal exposant en particulier l'ensemble des décisions passées au vote au cours de la réunion ainsi que les résultats des votes. Le procès-verbal est établi par le secrétaire général, validé par le président ou les co-présidents, ou par le vice-président, avant diffusion par le directeur de l'association aux membres de l'ILTEF-EP sur simple demande.
Les fonctions de membre du conseil d'administration, ainsi que de président ou co-président, vice-président trésorier et secrétaire général sont non rémunérées. Des remboursements de frais sont possibles sur justificatifs, à condition que ces frais aient été engagés dans l'exercice de leur mission validée par le CA et dans l'intérêt de l'association, dans les conditions préalablement définies par le conseil d'administration.

En cas d'empêchement du président, constaté par le conseil d'administration, pendant une durée supérieure à deux mois consécutifs, quelle qu'en soit la cause, le vice-président, et en son absence, le secrétaire général, remplace le président empêché dont il détient l'ensemble des pouvoirs et prérogatives. Ses fonctions intérimaires prennent fin au terme dûment constaté de l'empêchement et au plus tard lors du renouvellement du conseil d'administration.

Le mandat d'administrateur n'est pas rémunéré. Les frais exposés par les administrateurs dans l'exercice de leur mission leur sont avancés sur devis ou remboursés sur pièce justificative accompagnée du formulaire en vigueur. Les personnes morales sont représentées par leur représentant légal en exercice, ou par toute autre personne dont l'habilitation à cet effet aura été notifiée à l'association.

c) Pouvoirs du bureau

Le bureau est composé d'au moins 3 membres parmi lesquels un président ou deux coprésidents, un ou plusieurs vice-présidents, un trésorier, un trésorier adjoint, un secrétaire général, un secrétaire général adjoint.

Ses modalités de fonctionnement et les rôles de chacun sont décrits dans les statuts de l'association. Le bureau a vocation à se réunir au moins 4 fois par an.
La convocation simple par courrier ou courriel, l'ordre du jour validé par un des membres du bureau, sont envoyées par le directeur de l'association au moins 5 jours ouvrés précédant la séance de travail, accompagnée des documents nécessaires.

Le bureau a la possibilité d'inviter à se joindre à ses travaux, tout salarié de la plateforme, tout membre ou toute personne extérieure à l'association.

Une visioconférence ou une conférence téléphonique sont possibles. En cas d'urgence, des réunions téléphoniques du bureau peuvent être organisées à la demande d'au moins un de ses membres La prise de décision par voie électronique est possible, de manière exceptionnelle.
Les comptes rendus sont établis par le directeur, tenus sur un classeur ad hoc et signés par le président ou un des co-président (au moins) et le secrétaire général, avant diffusion aux membres du conseil d'administration.

Animé par le ou les co-présidents ou leurs représentants à qui il ont délégué pouvoir, accompagné du directeur, le bureau doit essentiellement :

- conduire les actions conformément aux orientations stratégiques définies par le conseil d'administration,
- s'assurer de la bonne préparation des réunions du conseil d'administration, des ordres du jour, des propositions, des sujets à valider, de l'information, des décisions à prendre,
- vérifier les orientations et les cahiers des charges des travaux des différents groupes de travail, pour validation par le conseil d'administration.
- suivre les avancées des travaux des commissions et de la méthodologie Bilan Carbone, suivre l'évolution du budget de l'association ;
- valider les avancées sur les actions de communication validées par le Conseil d'administration.

d) Fonctionnement des assemblées générales – Tenue et votes

a) Lors de toute assemblée générale, tout membre entrant en séance doit, tant en son nom personnel qu'en qualité éventuelle de mandataire, signer la feuille de présence établie à cette occasion.
b) Les membres sont convoqués suivant la procédure suivante :
– Un courrier ou un courriel du président ou co-président de l'association avec accusé de réception est envoyé avec l'ordre du jour prévisionnel, au moins un mois avant la date fixée.
– A partir de cette date et jusqu'à une semaine avant la tenue de l'AG, tout membre peut adresser ses questions pour une réponse lors de l'assemblée générale ou son souhait de voir mis un sujet à l'ordre du jour, rentrant dans les prérogatives de l'assemblée générale.
– Tout membre doit confirmer sa présence ou sa représentation, une semaine au moins avant la tenue de l'assemblée générale. A défaut de quorum sur première convocation, l'assemblée générale est à nouveau convoquée, mais à

15 jours d'intervalle et avec le même ordre du jour ; elle peut alors délibérer quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.
– Les décisions sont prises à la majorité des voix collégiales.
c) Le bureau de l'assemblée générale appelée à délibérer est composé d'un président de séance et d'un secrétaire de séance, ainsi que de deux scrutateurs :

a. Le président de séance et le secrétaire de séance sont désignés parmi les administrateurs de l'association.
b. Le président de séance préside l'assemblée générale, expose les questions à l'ordre du jour et conduit les débats. En cas d'empêchement en cours de séance, le président de séance se fait suppléer par un membre du bureau.
c. Une fois désigné, le président de séance demande que deux membres de l'assemblée officient en qualité de scrutateurs. Ces derniers certifient avec le président de séance l'exactitude de la feuille de présence établie et émargée.
Après les débats d'usage, il est alors procédé au vote des résolutions. Le président de séance proclame ensuite le résultat du scrutin.
d) Les assemblées générales ne peuvent statuer que sur les questions figurant à l'ordre du jour. Elles peuvent entendre toute personne susceptible d'éclairer ses délibérations.
L'assemblée générale ordinaire entend le rapport d'activité, le rapport financier et le cas échéant le rapport du commissaire aux comptes. Elle approuve les comptes de l'exercice clos, vote le budget prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs. Elle se prononce sur le rapport visé à l'article L.612-5 du code de commerce, que lui présente le président ou co-président du conseil d'administration ou le commissaire aux comptes.

Elle entend la stratégie prévisionnelle de l'association pour l'année suivante et procède à l'élection et à la révocation des administrateurs.
e) Tout membre empêché peut se faire représenter par un autre membre muni d'un pouvoir spécial à cet effet.
– Le nombre de pouvoirs détenus par une seule personne est limité à cinq (5).
– Les pouvoirs en blanc retournés au siège social sont répartis par le président de séance et utilisés dans le sens de l'adoption des résolutions approuvées par le conseil d'administration et soumises à l'assemblée générale.
f) Le vote a lieu à main levée sauf dans les deux cas suivants où il a lieu à bulletins secrets :
– lors de l'élection des membres du conseil d'administration si un ou plusieurs membres le requièrent,
– si un tel vote est réclamé par le bureau ou par le quart des membres présents ou représentés dans chaque collège.
g) Le décompte des votes des adhérents s'effectue collège par collège pour toute résolution, sauf pour

l'élection des membres du conseil d'administration. Chaque collège exprime un total de 3 voix, ce qui correspond à un total de 12 voix exprimées pour l'ensemble des collèges. Au sein de chaque collège, les 3 voix se répartissent en fonction des votes exprimés selon la règle suivante :
a. Si la proposition arrivée en tête des votes recueille strictement plus des 2/3 des votes, les 3 voix du collège sont données en faveur de cette proposition. Si elle recueille strictement plus que la moitié des votes, 2 des 3 voix du collège sont données en faveur de cette proposition, la 3e voix étant donnée à la proposition arrivée en deuxième position.
b. Si la proposition arrivée en tête recueille moins de la moitié des votes :
i. Dans le cas où le vote permet de choisir entre 4 propositions ou plus : 1 voix du collège est donnée à chacune des 3 propositions arrivées aux trois premières places devotes.
ii. Dans le cas où le vote permet de choisir entre 3 propositions ou moins : 2 voix du collège sont données à la proposition arrivée en tête des votes et 1 voix à la proposition arrivée en 2ème position.
h) Les procès-verbaux des délibérations et résolutions des assemblées générales sont établis sans blanc ni rature, et signés par le président et le secrétaire de séance. Les résolutions sont transcrites sur le registre spécial de l'association dans les conditions de l'article 31 du décret susvisé.

Titre3 - Organisation et fonctionnement des différents comités (doit être discuté par les membre de la plateforme)

- Comité de pilotage de la plateforme

Le conseil d'administration peut décider de la création de tout comité de pilotage destiné à accomplir l'objet de l'association, et suivant un rapport du président ou des co-présidents ou du bureau, précisant les objectifs et le programme des organes concernés.
Le pilote de chaque comité de pilotage de projet est nommé par le conseil d'administration pour la durée de ses travaux. Il rend compte au conseil d'administration de son action trimestriellement, ou, si le comité est constitué pour une durée inférieure à un an, au moins à deux reprises, et, en tant que de besoin, sur sa demande ou celle du conseil d'administration.
Les membres du conseil d'administration ont la possibilité d'envoyer le compte-rendu aux membres de leur collège respectif et de restituer des réflexions ou des suggestions. Le tout dans un délai de 15 jours.

Tout membre peut participer aux comités de pilotage de l'association après envoi d'une demande au bureau. A cet effet, l'annonce de la création de chaque comité est faite en temps utile aux membres de l'association. Les membres participant, s'engagent dans ce cas à faire bénéficier les comités de pilotage de leur expérience et de leurs compétences en vue de faire progresser le travail collectif mené dans le comité.

La composition des comités de pilotage doit inclure autant que possible des personnes relevant de plusieurs catégories de membres, et au champ d'intérêt adapté. Ces comités peuvent aussi être ouverts aux partenaires, après validation du bureau, et peuvent inviter, en tant que de besoin, des experts de

manière occasionnelle et déterminée dans le temps.
Partenaires et experts doivent répondre à la même logique de partage de l'information et de progrès que celle des membres au sein des comités de pilotage.

Les modes de fonctionnement de chaque comité sont définis de manière ad hoc, et doivent être écrits dès les premières réunions et soumis à la validation du directeur de l'association et du bureau. Ces modalités d'organisation peuvent notamment conduire à limiter la taille du comité afin de permettre de conserver une taille raisonnable dans un souci de travail efficace et durable. Toute réunion doit donner lieu à compte-rendu et un point régulier doit être fait auprès du bureau et de la direction de l'association. Dans les deux cas un document sera produit et mailé à l'ensemble des participants du comité de pilotage, et au comité d'experts si celui-ci existe.

Toute conclusion ou avancée importante d'un comité de pilotage doit être soumis pour avis au comité d'experts, si celui-ci existe, pour information à la direction de l'association et pour validation au bureau.

- Comité de recherche de fonds

En tant que de besoin, un comité de recherche de fond peut être créé.
Le comité est placé auprès du président ou des co-présidents de l'association.
Il est désigné annuellement par le conseil d'administration sur proposition du bureau et composé de membres de la plateforme et d'experts extérieurs issus d'une entreprise privée. Il est composé de 8 membres au plus, et sa composition peut évoluer éventuellement dans l'année en fonction des sujets traités. En cas de démission, un nouveau membre est désigné par le conseil d'administration sur proposition du bureau.
Son président est choisi par les membres du comité d'experts.
Il est consulté sur les programmes de travaux et sur les aspects scientifiques des développements méthodologiques et technologiques exécutés par l'association.
Il donne son avis sur la cohérence d'ensemble des travaux menés, sur l'amélioration des commissions et sur les priorités à donner aux différentes propositions.
Il peut formuler toutes propositions concernant l'orientation des travaux.
Les fonctions de membre du comité d'expert, d'une durée de un an, sont renouvelables.
Le président du comité d'experts et le président ou les co-présidents de l'association établissent d'un commun accord en début de mandat une liste prévisionnelle des questions et des programmes sur lesquels le comité d'experts est consulté pour avis. Cette liste est précisée chaque année et peut être révisée d'un commun accord entre le président du comité d'experts et le ou les présidents de l'association.
Le comité d'experts se réunit au moins une fois par an. Il est possible de tenir des réunions exceptionnelles à la demande du bureau ou du président ou des co-présidents, en fonction des besoins. Dans les deux cas, l'ordre du jour de ces réunions est établi par le directeur de l'association, en accord avec le président du comité d'experts et en conformité avec les questions qu'il doit traiter.

- Autres comités

D'autres comités peuvent être créés selon que le besoin au sein de la forme se fera sentir

Communication institutionnelle

Dans le cadre de leur communication institutionnelle, si le membre ou partenaire souhaite mentionner sa participation à l'Association Bilan Carbone, il s'engage à garantir et à valoriser l'image de l'association en :

- promouvant une image positive de l'Association Bilan Carbone par la diffusion d'informations objectives ;
- s'interdisant toute critique négative et toute comparaison préjudiciable à l'image de l'association vis-à-vis de l'environnement extérieur ;
- précisant l'adresse internet de l'association sur les documents de communication concernés (plaquettes,communiqué..).

Titre 4 : Les droits des membres

Les membres de la plateforme ont un droit d'accès à toutes les données produites au sein de la plateforme. Les membre doivent bénéficier de toutes les formations, avoir accès à toutes les informations autant que cela sera nécessaire. Tout membre en règle vis-à-vis de la présente charte ne doit être privé d'aucune ressource de la plateforme.

La présente charte devra faire l'objet de révision et d'adoption de la part des membres de la plateforme. Un document word comportant la charte sera joint au présent rapport.

V. Le plan d'action de la plateforme ILTEF-EP

Le plan d'action est un document interne aux à la plateforme. Il définit une stratégie à appliquer pour arriver à un résultat voulu. Il s'inscrit dans un processus en trois temps comprenant une phase d'élaboration, une phase de mise en œuvre et une phase de suivi et d'évaluation. Le plan d'action peut toucher toutes les problématiques identifiées par une société. Le présent plan d'action qui est proposé est à la phase d'élaboration. Il devra être finalisé et validé par le membre de la plateforme avant son exécution. Le tableau ci-dessous donne un aperçu du plan d'action. Cependant un document Excel sera joint au présent rapport.

Figure 8: Plan d'action de la plateforme

LES OBJECTIFS DU PLAN	Quoi ?	Qui ?	Comment ?	Quand ?		Où ?	Livrables	Fait ?
Nom du projet	Nom de la tâches	En charge	Budget et autres ressources	Début	Fin	Zones géographique		
Lancement de la plateforme	Convier les entreprises au lancement de la plateforme	CGECI	Mail et TDR	20 avril	26 avril	Abidjan	nfirmation de participation des acte	FAUX
	AG constitutive de laplateforme	CGECI - BIT - Participants	Atelier de lancement en présentiel ou virtuel	27 avril	27 avril	Abidjan	Procès verbal de l'AG	FAUX
	Finalisation des différents document (charte, status et reglement intérieur)	CGECI	organiser une réunion avec les membres	2 mai	30 mai	Abidjan	Documents finalisés et approvés	FAUX
	Mise en place des différents organes de gouvernance de la plateforme	CGECI	organiser une réunion avec les membres	2 mai	30 mai	Abidjan	Procès verbal de mise enplace des comités	FAUX

Conclusion et recommandations

La plateforme des entreprises privées pour la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé est une initiative qui vient en appui à celle existante dans le domaine. Cependant, sa mise en place se justifie par le fait qu'elle mettra en synergie tous les efforts qui sont menées de façons individuelles par les entreprises privées comme le montrent nos résultats. Cette initiative aura le mérite de capitaliser sur plus de 15 ans d'interventions en la matière en vue d'améliorer l'efficacités des actions. Cette initiative pourra œuvrer à l'harmonisation des intervention en sélectionnant les plus pertinentes et créer ainsi une uniformité d'action et d'outils pouvant emmener à éliminer le travail des enfants des différentes chaines d'approvisionnements et les rendre durable et compétitives sur le marché mondial.

Le succès d'une telle démarche se fera non sans prendre en compte les recommandations suivantes :

1- La CGECI devra mettre en place une stratégie qui permettra que les entreprises privées s'engagent en grand nombre. Cela passe par un plaidoyer sur l'importance et les bénéfices de cette plateforme.
2- La CEGECI et le BIT devront effectuer une campagne de présentation de la plateforme auprès des institutions nationales et internationales afin de la positionner comme un acteur majeur dans la lutte contre le travail des enfants et le travail force et dans la promotion du travail décent.
3- La plateforme devra tisser des partenariats avec les autres plateformes existantes afin d'apprendre de leurs expériences et être à jours des nouveaux développements sur le phéno mène dans le monde. Cette démarche concerne également les plateformes qui sont hors la Côte d'Ivoire.
4- Cette plateforme devra être plus opérationnelle qu'institutionnelle afin d'emmener les membres à être plus efficaces

Bibligraphie/ webographie

SCREAM : Soutenir les droits de l'enfant par l'éducation, les arts et les médias. Site de l'OIT. https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/child-labour/WCMS_248984/lang--en/index.htm

Latendresse, Josée and St-Pierre, Nathalie. LA MOBILISATION : LE MOTEUR DE L'ACTION. Centre 1,2,3. https://www.rqvvs.qc.ca/documents/file/mobilisation-moteur-d-action.pdf

CocoaAction: Manuel de Mise en OEuvre du Développement Communautaire en Afrique de l'Ouest. World Cocoa Foundation. 2016. https://www.worldcocoafoundation.org/wp-content/uploads/2018/07/CocoaAction-Community-Development-Manual_v1.0_French_May-2016.pdf

Action communautaire de lutte contre le travail des enfants. Site de l'OIT. 12 juin 2019. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_710519/lang--en/index.htm

Bymolt, R., Laven, A., Tyszler, M. Démystifier le secteur du cacao au Ghana et en Côte d'Ivoire. Chapitre 1, Introduction. L'Institut royal des tropiques (KIT). 2018. https://www.kit.nl/wp-content/uploads/2018/10/demystifying-cocoa-sector-chapt1-introduction.pdf

Revenu des producteurs de cacao : Le revenu des ménages de producteurs de cacao en Côte d'Ivoire et les stratégies d'amélioration. Prix réel. 2018.https://files.fairtrade.net/publications/2018_FairtradeCocoaFarmerIncomeCDI.pdf

Luckstead, Jeff, Tsiboe, Francis & Nalley, Lawton L. Estimation des incitations économiques nécessaires pour éliminer le travail des enfants dans la production de cacao ghanéenne. 2019. https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0217230#pone.0217230.ref012

Basu, Kaushik, Das, Sanghamitra, Dutta, Bhaskar. Travail des enfants et richesse des ménages : Théorie et preuves empiriques d'un U inversé. Journal of Development Economics. 2010. Vol. 91, numéro 1, 8-14.

Krauss, A. Understanding child labour beyond poverty : the structure of the economy, social norms and no returns to rural basic education. Banque mondiale. 2013. http://documents.worldbank.org/curated/en/322031468252283327/pdf/WPS6513.pdf

Élimination du travail des enfants. Site de Barry Callebaut.. https://www.barry-callebaut.com/en/group/forever-chocolate/sustainability-reporting/forever-chocolate-progress-report-2018-19/forever-chocolate-zero-child-labor

Protection des enfants. Site web de Cargill. https://www.cargill.com/sustainability/cocoa/protecting-children

Autonomisation des femmes. Site web de Cargill. https://www.cargill.com/sustainability/cocoa/empowering-women

Transparence Cacao. Site internet de la CEMOI. http://www.cemoiusa.com/engagements/transparence-cacao/

Le travail des enfants dans le secteur du cacao : pourquoi il est si difficile à combattre et ce que nous faisons pour y remédier. Site web du groupe Olam. https://www.olamgroup.com/news/all-news/blog/child-labour-in-cocoa.html

https://caricom.org/

https://fr.wikipedia.org/wiki/Communaut%C3%A9_carib%C3%A9enne

https://bice.org/fr/

https://www.excisionparlonsen.org/qui-sommes-nous/le-reseau/bureau-international-catholique-de-lenfance-bice/

https://fr.wikipedia.org/wiki/Programme_international_pour_l%27abolition_du_travail_des_enfants

https://www.cocoainitiative.org/fr

https://fr-fr.facebook.com/cocoainitiative/

https://childlabourplatform.org/

https://www.alliance87.org/

https://www.iltesam-cgem.ma/

https://www.iltesam-cgem.ma/category/normes-internationales/

https://www.iniciativa2025alc.org/fr/noticias/concluyo-exitosamente-la-vi-reunion-anual-de-la-red-de-puntos-focales
https://www.un.org/press/fr/2016/agshc4169.doc.htm
https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-11-22_ituc-industriall-ccc-uni_paper_on_due_diligence_and_foa_fr-2.pdf