



Organisation  
internationale  
du Travail

RÉSEAU MONDIAL  
D'ENTREPRISES SUR  
LE TRAVAIL FORCÉ

# COMMENT LES PME PEUVENT METTRE FIN AU TRAVAIL FORCÉ

## PRIORITÉS D'ACTION

Les enregistrements du webinaire sont disponibles ici : [anglais](#), [français](#) et [espagnol](#).

En avril 2021, le Réseau mondial des entreprises sur le travail forcé (GBNFL) de l'OIT et l'Alliance 8.7, le partenariat mondial visant à éradiquer l'esclavage moderne d'ici 2030, ont organisé conjointement un webinaire et une semaine de discussion en ligne sur la manière dont les petites et moyennes entreprises (PME) peuvent mettre fin au travail forcé.

Plus de 80 participants ont participé au webinaire avec ses cinq intervenants experts, dont trois représentants des pays pionniers de l'Alliance 8.7. En outre, plus de 160 personnes ont participé à la discussion en ligne. Ensemble, ils ont identifié les priorités d'action suivantes.

- 1. Inégalité égale vulnérabilité. Nous devons nous attaquer aux causes profondes.**
- 2. Formaliser l'informel : La formalisation des PME réduit la vulnérabilité.**
- 3. Les PME doivent avoir accès à l'information d'une manière qui leur soit utile par le biais des institutions locales.**
- 4. Le travail en partenariat avec les PME donne des résultats et devrait être plus fréquent.**
- 5. Les priorités d'action susmentionnées doivent faire partie de l'initiative "Reconstruire en mieux".**

Ce résumé du webinaire et de la discussion en ligne examine chaque action prioritaire de manière plus approfondie, présente un exemple costaricien de travail en partenariat avec des PME et se termine par une liste de ressources partagées lors du webinaire et de la discussion en ligne.

## SPEAKERS

### Douglas Opio (Chair)

Executive Director of the Federation of Ugandan Employers and ILO GBNFL Steering Committee Chairperson.

### Milena Grillo

Director Strategy and Innovation at the PANIAMOR Foundation, Costa Rica.

### Robert Okodia

Founder/Managing Director, Wimrob Bees Company Limited, Uganda.

### Suresh de Mel

Owner of SME *Lanka Fishing Flies*, Board Member of the Employers' Federation of Ceylon, and Chairman of the Sri Lanka Export Development Board.

### Laura Greene

Programme Technical Officer, ILO GBNFL.

## PRIORITES D'ACTION

### 1. Inégalité égale vulnérabilité. Nous devons nous attaquer aux causes profondes.

Pour s'attaquer au travail forcé et au travail des enfants, il faut mettre en place les bonnes politiques et les bonnes mesures d'application. Toutefois, même celles-ci n'auront qu'un impact limité si les causes profondes ne sont pas traitées. Lorsque la pauvreté sévit, les gens peuvent n'avoir d'autre choix que d'accepter un travail risqué qui mène au travail forcé ou d'envoyer leurs enfants travailler. Des niveaux élevés d'inégalité signifient une grande vulnérabilité au travail forcé et au travail des enfants.

*"L'inégalité est synonyme de vulnérabilité. Cela signifie que certains enfants vont à l'école et ont accès à toutes sortes de services, tandis que d'autres vivent dans la pauvreté, ce qui les rend vulnérables à toutes sortes d'abus. Nous ne pouvons pas éradiquer le travail forcé et le travail des enfants sans mettre fin à l'inégalité et à la pauvreté."*

Milena Grillo, directrice de la stratégie et de l'innovation à la Fondation PANIAMOR, Costa Rica.

### 2. Formaliser l'informel : La formalisation des PME réduit la vulnérabilité.

L'informalité est une cause fondamentale du travail forcé et du travail des enfants car elle signifie que les entreprises n'ont pas accès à l'aide et aux informations du gouvernement. En conséquence, ces entreprises peuvent être tentées d'utiliser une main-d'œuvre moins chère, y compris le travail forcé et le travail des enfants, en particulier lorsqu'elles subissent des chocs. Au Sri Lanka, on estime qu'environ la moitié des PME font partie de l'économie

informelle et ne peuvent donc pas accéder aux aides gouvernementales destinées à soutenir les entreprises pendant la pandémie de COVID-19.

*"Je suis convaincu que la formalisation des PME informelles est essentielle pour éradiquer le travail forcé et d'autres pratiques commerciales irresponsables."*

Suresh de Mel, propriétaire de SME Lanka Fishing Flies, membre du conseil d'administration de la Fédération des employeurs de Ceylan et président du Sri Lanka Export Development Board.

Il peut être particulièrement difficile d'atteindre les PME dans les zones rurales, et encore plus lorsque celles-ci ont un statut informel. Le renforcement des capacités institutionnelles dans les zones reculées est essentiel. Au Sri Lanka, la première chambre de commerce au niveau du district a été créée il y a 30 ans, alors qu'il existait depuis 150 ans une chambre de commerce urbaine. Aujourd'hui, il existe des chambres de commerce dans les zones rurales, y compris des chambres de femmes, des organisations sectorielles, etc. Ce renforcement des capacités institutionnelles a contribué de manière significative à la formalisation du secteur informel.

### **3. Les PME doivent accéder à l'information d'une manière qui leur soit utile par l'intermédiaire des institutions locales.**

Les PME ne sont généralement pas incluses dans le débat sur la conduite responsable des entreprises. C'est en partie pour cette raison que de nombreuses PME ne disposent pas des bonnes politiques et des processus d'identification des risques, ni des compétences nécessaires pour les mettre en place et les appliquer. Les entrepreneurs et les dirigeants de PME doivent être sensibilisés aux normes du travail et aux politiques et pratiques associées. La prise de conscience doit conduire à la prise de responsabilité.

*En tant que PME, nous ne voulons pas du travail des enfants et du travail forcé. Nous voulons soutenir notre communauté. Mais la plupart des entreprises acheteuses de la chaîne de valeur ne pensent qu'à l'argent, et non à l'impact du produit qu'elles achètent, et de l'entreprise à laquelle elles achètent, sur la communauté locale. Nous avons besoin qu'ils voient la situation dans son ensemble et qu'ils les aident à identifier les risques liés au travail des enfants et au travail forcé. L'information, c'est le pouvoir".*

Robert Okodia, fondateur/directeur général de  
Wimrob Bees Company Limited, Ouganda.

Les PME ont besoin d'informations sous forme de petits morceaux, dans un langage qu'elles comprennent. Idéalement, ces informations seraient transmises par un champion auquel les propriétaires et les dirigeants de PME peuvent s'identifier et qu'ils peuvent admirer. En outre, les propriétaires et les dirigeants de PME doivent être formés à la conduite

responsable des affaires. Les organisations locales, telles que les organisations d'employeurs et les chambres de commerce, peuvent jouer un rôle crucial à cet égard.

**4. Le travail en partenariat avec les PME donne des résultats et devrait être plus fréquent.**

Les PME veulent souvent faire ce qu'il faut mais ne savent pas comment s'y prendre. Elles manquent d'informations, d'outils, d'incitations, d'un cadre politique approprié, etc. Les impliquer dans un véritable partenariat, où toutes les parties ont une discussion ouverte et apportent leur contribution, peut changer la donne, comme l'illustre l'étude de cas de la page suivante.

**5. Les priorités d'action susmentionnées doivent faire partie de l'initiative "Reconstruire en mieux".**

Le soutien du gouvernement aux entreprises et à la société doit aller au-delà de la simple reprise économique. Les enfants, les femmes et les hommes doivent être protégés du travail des enfants et du travail forcé. La régénération post-Covid-19 doit être utilisée comme une opportunité pour mettre fin au travail des enfants d'ici 2025 et au travail forcé d'ici 2030, comme le prévoit la cible 8.7 des Objectifs de développement durable.

## Embarquer les PME : un exemple au Costa Rica

Avant la pandémie de COVID-19, le tourisme était la principale source de revenus au Costa Rica. L'exploitation sexuelle, notamment des mineurs, dans les hébergements touristiques était monnaie courante.

Il y a vingt ans, la fondation PANIAMOR a décidé de s'attaquer à ce problème en collaborant avec les PME du secteur du tourisme. Dans un premier temps, PANIAMOR a convaincu les PME que le problème était réel et qu'il aurait un impact sur leurs résultats si aucune mesure n'était prise. Fondamentalement, si l'exploitation sexuelle est publiquement liée au tourisme, les touristes seront moins enclins à venir.

Une fois que le secteur du tourisme a reconnu le problème, PANIAMOR a demandé aux PME ce dont elles avaient besoin pour jouer leur rôle dans la prévention et la lutte contre l'exploitation sexuelle. Les PME ont demandé plus d'informations. Elles voulaient faire ce qu'il fallait, mais ne disposaient pas des outils et des connaissances nécessaires pour y parvenir.

Les discussions ont débouché sur un code de déontologie, lancé en 2003. Aujourd'hui, le code de conduite pour la protection des filles, des garçons et des adolescents contre l'exploitation sexuelle commerciale associée aux voyages et au tourisme (ESCNNA-VT) est respecté par 453 entreprises à travers le pays.

Les entreprises qui adoptent le code forment leur personnel à la question de l'exploitation sexuelle dans le secteur du tourisme. Elles développent et mettent également en œuvre une politique de tolérance zéro qu'elles partagent avec leurs clients, leurs pairs et leurs fournisseurs. Les entreprises sont également formées pour traiter et signaler tout cas suspect d'exploitation sexuelle. À leur tour, les entreprises qui adhèrent au code le recommandent aux autres et invitent leurs fournisseurs à faire partie du programme.

Au cours de la première décennie de l'initiative, le code a été mis en œuvre en partenariat par les PME et PANIAMOR. Après 10 ans de mise en œuvre, le gouvernement costaricien a adhéré au code, suite au lobbying des PME en faveur de normes de responsabilité sociale pour le secteur du tourisme. Le code est désormais une initiative de tourisme responsable de l'Institut costaricien du tourisme (ICT) et fait partie du modèle de tourisme durable promu par le Costa Rica.

Pour plus d'informations, et pour accéder au code (en espagnol), cliquez [ici](#).

## RESSOURCES PARTAGEES PENDANT LE WEBINAIRE

- ▶ Becker, J. 2017. Faire campagne pour les enfants : Stratégies pour faire avancer les droits de l'enfant. Stanford University Press.
- ▶ ECPAT & Save the Children 2007. Buenas prácticas empresariales: casos exitosos para la prevención de la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes en América Latina.
- ▶ OIT. Brochure sur les 11 indicateurs du travail forcé de l'OIT
- ▶ OIT. 2016. Éliminer et prévenir le travail forcé : Points de contrôle App
- ▶ Directives de l'OIT et de l'OIE. 2015. Lutte contre le travail forcé : Un manuel pour les employeurs et les entreprises.
- ▶ OIT. Questions-réponses sur les entreprises et le travail forcé
- ▶ ILO GBNFL 2021. Série de podcast sur le rôle des PME dans l'éradication du travail forcé
- ▶ ILO GBNFL 2021. Appel à toutes les PME ! Dix étapes sur la voie de l'abolition du travail forcé d'ici 2030.
- ▶ ILO GBNFL 2021. Pourquoi et comment les entreprises veulent éradiquer le travail forcé
- ▶ ILO GBNFL 2020. Donner la priorité aux petites et moyennes entreprises : Pourquoi les PME sont cruciales dans la conversation sur la conduite responsable des entreprises
- ▶ OIT GBNFL. 2020. Webinar - Les 11 indicateurs de l'OIT sur le travail forcé
- ▶ Save the Children 2019. Buenas prácticas en la aplicación de los derechos del niño y principios empresariales : sistematización de experiencias en América Latina.
- ▶ Save the Children 2005. Sistematización de las iniciativas regionales para la prevención del turismo sexual infantil en América Latina : hacia una estrategia regional.
- ▶ Carte interactive pour les entreprises des organisations de lutte contre la traite des êtres humains