

RECRUTEMENT D'UN CONSULTANT POUR LA CRÉATION D'UN RÉSEAU D'ENTREPRISES ENGAGÉES DANS LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LE TRAVAIL FORCÉ



1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Les entreprises et droits de l'homme

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 Principes directeurs de l'ONU ont changé la donne en contribuant de manière significative, au cours des dix dernières années, à sensibiliser et à susciter l'intérêt public sur la question des entreprises et des droits de l'homme.

De nombreux développements législatifs sont intervenus en matière d'obligations d'information et de devoir de diligence dans un grand nombre de pays ainsi qu'au niveau de l'UE :

- La loi sur la transparence des chaînes d'approvisionnement adoptée en Californie (2011);
- La loi américaine sur les minerais provenant des zones en conflits (2012);
- La Directive européenne sur le reporting extra-financier (2014);
- La loi de Singapour sur la prévention du trafic des êtres humains (2014);
- La loi britannique sur l'esclavage moderne (2015);
- L'Amendement de la loi américaine de 1930 sur les droits de douane (2017);
- La loi sur la mise en œuvre de la Directive RSE en Allemagne (2017);
- Le Règlement européen sur les minerais provenant des zones de conflit (2017);
- La loi française sur le devoir de vigilance des entreprises (2017);
- La loi australienne sur l'esclavage moderne (2018);
- La loi néerlandaise sur la vigilance en matière de travail des enfants (2019);
- Adoption par la Finlande d'une obligation de diligence en matière de droits de l'homme aux niveaux national et de l'UE (2019);
- Initiative populaire fédérale "Entreprises responsables - pour protéger l'être humain et l'environnement suisse sur le devoir de diligence en matière de chaînes d'approvisionnement" (2020).

En mars 2021, les députés européens se sont prononcés en faveur d'une législation européenne sur le devoir de vigilance des entreprises sur leur chaîne d'approvisionnement.

Les députés souhaitent que toutes les sociétés ayant des opérations dans l'espace européen puissent être condamnées en justice pour manquement à leur devoir de vigilance sur les droits humains, les risques environnementaux et sociaux dans leur supply chain internationale.

Pour rappel, en 2014, l'ONU a mis en place un groupe de travail intergouvernemental (IGWG) pour l'élaboration d'un traité juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme.

Toutes ces initiatives influencent la manière dont les entreprises conduisent leurs opérations.

Travail des enfants et Travail forcé

[Les estimations mondiales 2020 sur le Travail des Enfants](#) publiées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF), montrent que 160 millions d'enfants sont astreints au travail des enfants ; sur ce total, 79 millions effectuent des travaux dangereux.

En 2016, 40,3 millions de personnes étaient [victimes de l'esclavage moderne, dont 24,9 du travail forcé et 15,4 millions du mariage forcé](#). Cela signifie qu'il y a 5,4 victimes d'esclavage moderne sur mille personnes dans le monde. 1 victime sur 4 d'esclavage moderne est un enfant.

Déjà en 2015, le secteur privé s'est engagé auprès de la communauté internationale à contribuer à l'atteinte des ODD 2030. L'ODD 8 « *Travail Décent et croissance inclusive* » revêt un intérêt particulier pour le secteur privé. Depuis l'adoption des ODD, plusieurs actions ont été entreprises pour contribuer, entre autres à l'atteinte de la cible 8.7 des ODD « *Prendre des mesures immédiates et efficaces pour éradiquer le Travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des personnes (d'ici à 2030), interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants ; et d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes* ».

Une enquête menée auprès des employeurs en 2020 à l'occasion du 75ème anniversaire de l'ONU a confirmé l'engagement durable du secteur privé envers le multilatéralisme et réaffirmé sa conviction que la coopération internationale est essentielle en vue de la promotion des droits de l'homme et d'un développement économique durable.

En février 2021, l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE), membre de l'OIT, représentant les intérêts de plus de 50 millions d'entreprises dans le monde, a sorti une publication dénommée [#UNGPsPlus10](#) à la faveur des dix (10) ans des PDNU sur les entreprises et les droits de l'homme. Cette publication fait le bilan des réalisations à ce jour dans le cadre de la mise en œuvre des PDNU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Ce rapport note les avancées positives menées par les entreprises au nombre desquels des initiatives remarquables en matière de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. Toutes fois le rapport note des défis importants et suggère une voix à suivre pour une application effective des PDNU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Travail des enfants et Travail forcé : défis pour les entreprises en Côte d'Ivoire

Les entreprises qui opèrent en Côte d'Ivoire font face aux défis liés au travail des enfants et au travail forcé. Certaines chaînes 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 dans la réduction du travail des enfants dans les communautés.

Toutes fois à travers ces différents rapports, et l'analyses des évolutions réglementaires et politiques liés aux droits de l'homme, 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 chaîne d'approvisionnement du cacao, les entreprises opérantes dans d'autres chaînes d'approvisionnement agricoles pourraient être impactées par ces mesures visant à garantir le respect des droits de l'homme dans les chaînes 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.

Guidée 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.

2. 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 futurs liés au travail des enfants et au travail forcé.

3. TÂCHES SPÉCIFIQUES

La présente activité porte sur la mise en place d'un cadre durable ou réseau d'entreprises de Côte d'Ivoire pour la lutte contre le travail des enfants. En vue d'y parvenir, le consultant exécutera les tâches spécifiques suivantes :

- Développer un court questionnaire de consultation des entreprises. Le questionnaire aura pour but de comprendre l'opinion des entreprises sur la mise en place d'un tel réseau et de recueillir leurs recommandations sur les potentiels objectifs du réseau;
- Mener une consultation en ligne à partir du questionnaire;
- Réaliser des rencontres avec des acteurs clés pour collecter leurs recommandations sur la mise en place du réseau;
- Proposer une charte du réseau qui précisera les modalités de fonctionnement de celui-ci;
- En consultation avec les parties prenantes clés, proposer un plan d'action au réseau.

4. RÉSULTATS

- Un rapport qui rend compte des consultations réalisées avec les entreprises, les groupements professionnels et les parties prenantes clés ;
- Une charte qui explicite les attributions, le champ d'action et les modalités d'adhésion et de fonctionnement du réseau ;
- Un plan d'action du réseau.

5. MÉTHODOLOGIE

Le consultant devra, à la lumière des présents TDR, proposer une note conceptuelle de son action aux membres du comité de pilotage du projet. Cette note permettra d'apprécier le degré d'appropriation de la mission par le consultant et des améliorations éventuelles qu'il propose pour une bonne exécution de la mission. Le consultant devra assortir sa note conceptuelle d'une offre financière. L'ensemble de son offre devra être approuvé par le Comité de pilotage du projet suivi de la signature de son contrat.

6. DURÉE DE LA MISSION

La durée de la mission est de quinze (15) jours à compter de la signature du contrat d'exécution entre les parties contractantes.

7. FINANCEMENT

Le financement est assuré sur fonds du projet Accel Africa dans le cadre de l'accord de partenariat entre le Bureau International du Travail (BIT) et la CGECI.

8. DATE ET LIEU DE DÉPÔT DE VOTRE SOUMISSION

Les candidatures devront être adressées au Directeur Exécutif de la CGECI **au plus tard le 31 décembre 2021 à 12 heures** et déposées au :

3^{ème} étage du siège de la CGECI, Plateau

Maison de l'Entreprise 01 BP 8666 Abidjan 01. Tel: 27 20 33 02 00

Pour toute information, prière contacter le service Achat au 27 20 33 02 11 / appeldoffres@cgeci.ci.