



Bureau  
international  
du Travail

5

Combattre le travail forcé

Un guide  
pour agir

**Manuel pour les employeurs et le secteur privé**  
Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé

**Combattre le travail forcé**  
**Manuel pour les employeurs et le secteur privé**

**5**

**Un guide pour agir**

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée à: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

---

Combattre le travail forcé: manuel pour les employeurs et le secteur privé / Organisation internationale du Travail. Genève: BIT, 2009

ISBN 978-92-2-221712-0 (print)  
ISBN 978-92-2-221713-7 (Web pdf)

*Données de catalogage du BIT*

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou par notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

# I Introduction

## Le travail forcé et les employeurs

Ce fascicule complète les informations déjà présentées dans une autre section du manuel en suggérant des mesures qui pourraient être prises par les employeurs au niveau de l'entreprise, de l'industrie et au niveau national, afin de lutter contre le travail forcé et la traite des êtres humains. Le contenu de ce fascicule s'appuie sur les informations qui se trouvent dans le **Fascicule n° 1** et qui expliquent les raisons pour lesquelles les entreprises et le secteur privé devraient prendre des mesures contre le travail forcé et la traite.

Jusqu'à récemment, le travail forcé n'était pas associé aux entreprises et au secteur privé, mais plutôt à l'abus des droits de l'homme exercé par les États répressifs et les forces armées, avec un faible impact sur le rôle et les activités du secteur privé. Mais, au cours des dernières années, cette perception a commencé à changer. Les recherches de l'OIT ont montré que des acteurs privés sont impliqués dans quatre cas de travail forcé sur cinq dans le monde, tandis que le travail forcé en tant que conséquence de la traite des êtres humains représente un phénomène global qui peut affecter tous les pays, régions et secteurs économiques<sup>1</sup>.

Le travail forcé est une pratique criminelle interdite par le droit international ainsi que par la plupart des législations nationales. Toute entreprise faisant face à des allégations sérieuses de tirer profit de ce genre d'exploitation subirait non seulement des dommages sévères à sa réputation, mais serait également exposée à des procès coûteux et à des poursuites pénales. Il est évident qu'aucune entreprise ne peut se permettre aujourd'hui de subir les conséquences négatives d'être associée à de telles pratiques que ce soit via ses propres activités ou via les activités de sa chaîne d'approvisionnement.

<sup>1</sup> Voir: BIT, *Une alliance mondiale contre le travail forcé: rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Genève, 2005.

## Le rôle des employeurs et du secteur privé

Certaines mesures décisives ont déjà été prises par les employeurs et les différents acteurs du secteur privé. Des entreprises adoptent des mesures – telles que des codes de conduite – qui interdisent explicitement le travail forcé, tandis que d'autres ont rejoint des initiatives multipartites telles que le **Pacte mondial des Nations Unies**. D'autres ont signé les **Principes éthiques d'Athènes** de 2006 qui fournissent aux dirigeants d'entreprises des directives sur la manière de prévenir et d'éradiquer la traite des êtres humains. Il s'agit d'initiatives importantes. Cependant, il existe un consensus international croissant selon lequel il reste encore beaucoup à faire dans ce sens.

### Comment utiliser ce fascicule

Ce fascicule montre que des mesures peuvent être prises sur plusieurs fronts. Il présente des orientations générales pour les entreprises et les organisations d'employeurs et, dans la mesure du possible, indique des liens vers les outils fournis dans d'autres parties du manuel. Voir en particulier le **Fascicule n° 6: Conseils pour agir** pour une discussion complémentaire sur les mesures concrètes que les employeurs peuvent prendre et le **Fascicule n° 1: Introduction et aperçu** pour une liste des ressources et des suggestions de lecture supplémentaire. Il n'est pas attendu de la part des entreprises et des organisations d'employeurs qu'elles entreprennent toutes les activités indiquées dans le manuel. Chaque entreprise est différente et chaque organisation va élaborer sa propre approche pour lutter contre le travail forcé et la traite.

## II Actions et initiatives de l'entreprise

### Comprendre le problème

L'entreprise doit traiter efficacement la question du travail forcé. Il est donc important que ses dirigeants comprennent d'abord la définition du travail forcé et la manière dont il se manifeste au niveau de l'entreprise ou au sein de la chaîne d'approvisionnement. Un directeur ou propriétaire de société peut savoir que le travail forcé est contraire à la loi, mais sans savoir forcément ce qu'est le travail forcé ou la différence entre celui-ci et l'exploitation ou les mauvaises conditions de travail. Il est donc important de commencer par comprendre la situation afin d'être en mesure de sensibiliser les acteurs. Une analyse de ce type peut être effectuée en utilisant les moyens propres à l'entreprise ou en ayant recours à un consultant ou à un expert.

#### Qu'est-ce que le travail forcé?

Tout le personnel concerné de l'entreprise doit avoir une bonne compréhension de ce qu'est le travail forcé et de la façon dont il est défini dans la législation nationale. Connaître cela ainsi que les dispositions relatives dans le Code du travail et le Code pénal aidera l'entreprise à se mettre en conformité avec la loi. Il est également utile d'étudier la définition fournie dans la convention n° 29 de l'OIT (voir le **Fascicule n° 1** pour un extrait de la présente convention). Cette définition est acceptée par la communauté internationale et affirme que le travail forcé désigne **tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine et contre son gré**.

Il est également possible que votre entreprise fournisse des biens ou des services à d'autres entreprises qui définissent différemment le travail forcé ou évaluent le travail forcé sur des critères et indicateurs différents. Cela peut prêter à confusion et les définitions élaborées par les organismes de RSE peuvent accroître cette confusion. Pour assurer le bon déroulement et la continuité de l'accès aux marchés internationaux, il est préférable non seulement de se conformer à la loi, mais aussi d'adopter des politiques et des pratiques qui reflètent les exigences les plus élevées de vos acheteurs.

**i** Des définitions et explications du travail forcé peuvent être trouvées dans le *Fascicule n° 1: Introduction et aperçu* et le *Fascicule n° 2: Questions fréquentes des employeurs*. Distribuez ces brochures auprès de votre personnel afin de favoriser une meilleure compréhension du sujet.

## La situation dans l'entreprise

Après avoir développé une certaine compréhension du travail forcé et examiné dans quelle mesure il pourrait représenter un risque pour votre entreprise, une prochaine étape serait d'étudier la situation actuelle de votre propre entreprise et de l'ensemble de votre chaîne d'approvisionnement. Cela peut être réalisé par le biais d'une évaluation interne ou d'un «audit social». Cette évaluation permettra de déterminer s'il existe des cas de travail forcé dans votre entreprise et prendra en considération les secteurs de votre entreprise qui peuvent être le plus à risque.

**i** Une évaluation de ce type examinera plusieurs questions relatives aux droits du travail en même temps. Il est donc important de veiller à ce que la partie portant sur le travail forcé soit efficace et complète. Revoir le *Fascicule n° 4: Liste de contrôle et conseils pour évaluer la conformité*. Il fournit des recommandations spécifiques sur la façon de mener ce type d'évaluation.

## Adopter des politiques et des stratégies efficaces

---

L'interdiction totale du travail forcé et de la traite des personnes dans toutes les activités de l'entreprise peut jouer un rôle central dans la manière d'aborder ces sujets. Une politique efficace sur les droits au travail, qui comprend de telles dispositions, est l'une des étapes les plus importantes de la lutte contre le travail forcé au niveau de l'entreprise.

## Développer une politique d'entreprise

Ces dernières années, les codes de conduite d'entreprise ont été l'une des formes de la politique des droits du travail. Ces codes sont des déclarations officielles de principe qui régissent la conduite d'une entreprise et s'appliquent de manière générale aux fournisseurs et aux sous-traitants.

Les codes de conduite comprennent presque toujours plusieurs questions et pas seulement la question du travail forcé. Ils sont particulièrement fréquents dans les industries d'exportation telles que l'habillement, le textile et l'agriculture, mais ils sont également présents dans les entreprises de construction, l'hôtellerie et le tourisme, les mines et autres industries. Les codes de conduite constituent un moyen pour les entreprises de s'engager officiellement – mais volontairement – dans la lutte contre le travail forcé.

L'élaboration d'un code ne doit pas représenter de difficultés. De nombreuses initiatives fournissent gratuitement des conseils concernant les mesures à prendre lorsqu'une entreprise décide de rédiger un code de conduite. Parmi ces mesures se trouvent les suivantes:

- Mener une évaluation de l'entreprise et de ses partenaires afin de déterminer dans quelle mesure ceux-ci sont conformes aux lois nationales et aux bonnes pratiques de l'industrie;
- Établir un groupe de travail à l'échelle de l'entreprise afin d'élaborer un projet de code qui exprime l'engagement de l'entreprise d'interdire le travail forcé et la traite des êtres humains;
- Organiser des consultations internes concernant le projet, suivies de consultations avec des partenaires externes ou les parties prenantes; et
- Modifier le texte en conséquence et finaliser le code afin de le communiquer à tous les partenaires, aux associations professionnelles, aux organisations d'employeurs, aux médias et autres parties prenantes, y compris les travailleurs et leurs représentants.

**i** *Le Fascicule n° 3: Principes directeurs pour combattre le travail forcé peut être utilisé pour élaborer le cadre d'une discussion sur la rédaction des dispositions du code concernant le travail forcé. Vous pouvez également contacter l'organisation locale des employeurs ou l'**Organisation internationale des employeurs** pour des conseils. D'autres initiatives telles que le **Pacte mondial des Nations Unies** et **Business for Social Responsibility** – basées aux États-Unis – peuvent également fournir des informations utiles concernant les codes de conduite et la RSE.*



# Mettre en œuvre des politiques d'entreprise

Le développement d'un code de conduite ou d'une autre forme de politique en matière des droits du travail n'est qu'une première étape. Après commence la partie difficile: mettre en œuvre cette politique et s'assurer que l'entreprise et ses fournisseurs travaillent conformément aux nouvelles normes mises en place.

## Audit social

Les entreprises peuvent mettre en œuvre leurs politiques sociales par le biais de l'évaluation ou de l'audit social internes. L'audit peut aider l'entreprise à déterminer son degré de conformité avec le nouveau code, autrement dit il peut aider l'entreprise à déterminer s'il y a des cas de travail forcé dans le cadre de ses propres activités ou de la chaîne d'approvisionnement dont elle fait partie. Une vérification très complète permettra d'identifier d'éventuels cas de travail forcé et de traite.

Des outils pour aider les entreprises à mettre en œuvre un audit de travail forcé sont fournis dans le **Fascicule n° 4: Liste de contrôle et conseils pour évaluer la conformité**. Cet outil identifie les pratiques usuelles en matière d'audit social et recommande une utilisation équilibrée des quatre principales méthodes d'évaluation.

- Des entretiens avec les travailleurs sur le lieu de travail ainsi qu'à l'extérieur de l'entreprise;
- Un examen de la documentation de l'entreprise;
- Des entretiens avec le personnel d'encadrement; et
- L'inspection du lieu de travail.

Pour plus d'efficacité, ces méthodes peuvent être utilisées ensemble. Toutefois, il appartient à l'entreprise de définir la manière de conduire l'évaluation. Celle-ci peut décider d'utiliser d'autres méthodes ou de recourir aux services d'un consultant, par exemple un auditeur social externe. Quelle que soit l'option choisie, le plus important est que l'audit soit effectif et crédible.

## Formation en entreprise

Une entreprise peut également vouloir assurer la formation des cadres, des superviseurs et des travailleurs pour aborder la question du travail forcé. L'objectif général serait d'assurer une mise en œuvre plus effective du code de l'entreprise et de niveaux de conformité plus cohérents à travers l'entreprise et ses fournisseurs. En particulier, la formation devrait renforcer les capacités du personnel ayant un rôle clé afin d'identifier et prévenir le travail forcé et de prendre des mesures correctives, le cas échéant.

La formation en entreprise part du principe que les cadres et les dirigeants ne peuvent pas résoudre la question de la traite et du travail forcé seuls; afin d'aborder ces problèmes de manière efficace, d'autres membres de la société, y compris les travailleurs à tous les niveaux, devront être impliqués. L'entreprise peut avoir acquis de l'expérience en matière de formation des cadres, du personnel de surveillance et des travailleurs. Utilisez cette expérience en gardant à l'esprit les points suivants:

- **Participants:** Veillez à ce que la formation soit informative, pratique et adaptée aux besoins et aux connaissances des participants.
- **Formateur:** Conduisez la formation vous-même ou confiez-la à un expert local. Parlez à votre organisation d'employeurs afin de profiter de son expérience.
- **Lieu:** Examinez les avantages et les inconvénients de l'endroit où la formation aura lieu, par exemple sur le lieu de travail ou «hors site».
- **Calendrier:** Les employés sont occupés. Programmez la formation en fonction des disponibilités de ceux-ci.
- **Méthodes:** Envisagez l'utilisation des méthodes de formation qui garantissent une participation active de tous les participants.



*Une formation sur le travail forcé et la traite des êtres humains peut être réalisée seule ou peut être intégrée dans d'autres programmes. Un programme de formation qui inclut un module sur le travail forcé et qui peut être adapté afin de répondre aux différents besoins des entreprises a été développé par **Better Work**, projet commun entre l'OIT et la Société financière internationale IFC. Voir: [www.betterwork.org](http://www.betterwork.org).*

## Reporting social

De nombreuses entreprises voudront faire connaître leurs activités à leurs différents partenaires ainsi qu'au grand public. Un des moyens de le faire est via Internet et le site de la société. Un autre moyen consiste à publier un rapport social annuel ou un rapport sur la durabilité, ce qui permettra à l'entreprise de s'adresser «directement» aux investisseurs, aux acheteurs, aux consommateurs et à la société civile en général.

Le reporting développement durable ou GRI (**Global Reporting Initiative**) est une initiative multilatérale qui aide les entreprises à réaliser des rapports sociaux. Il développe des lignes directrices au niveau mondial et sectoriel sur la manière de communiquer sur la performance de l'entreprise en matière sociale, environnementale et de droits de l'homme en impliquant notamment les entreprises et les organisations de travailleurs. En ce qui concerne le travail forcé, le GRI conseille aux entreprises de fournir des «indications concises», comme suit:

- Indiquez quelles sont les activités identifiées présentant un risque significatif de travail forcé; et
- Commentez les mesures prises afin d'éliminer de tels abus.

Une autre initiative à souligner est le **Pacte mondial des Nations Unies** qui exige des entreprises participantes d'élaborer une «Communication sur les progrès réalisés» qui indique les mesures prises pour mettre en œuvre les dix principes du Pacte, y compris l'élimination du travail forcé et obligatoire. Le rapport doit inclure une description des activités concrètes et une évaluation des résultats obtenus ou attendus de ces activités. Le Pacte mondial conseille également les entreprises sur les mesures à prendre pour lutter contre le travail forcé. L'encadré ci-après identifie les principales recommandations concernant l'action sur le lieu de travail dans la communauté et mises au point en consultation avec l'OIT et ses mandants.

## **Le Pacte mondial des Nations Unies: stratégies pour combattre le travail forcé à l'intention des entreprises**

**Extrait des «Principes du Pacte mondial des Nations Unies relatifs au travail: un guide pour les entreprises», document élaboré par le groupe de travail du Pacte mondial.**

### **Sur le lieu de travail**

- Respectez les dispositions de la législation nationale et lorsque cette dernière est insuffisante tenez compte des normes internationales.
- Dans les activités de l'entreprise et les relations avec d'autres entreprises, veillez à ce que tous les salariés aient des contrats de travail précisant les termes et conditions d'emploi, le caractère volontaire de l'emploi, la liberté de quitter l'emploi (en précisant les procédures adéquates) et les éventuelles pénalités qui pourraient être associées à un départ ou à la cessation du travail.
- Instituez des politiques et des procédures qui interdisent dans l'entreprise le fait d'exiger des travailleurs le versement d'une caution.
- Encourager les cadres à prendre les mesures qui s'imposent.
- Si des cas de travail forcé sont identifiés dans la sphère d'influence de l'entreprise, faites-en sortir les travailleurs concernés avec des services adaptés. Dans la mesure du possible, aidez les travailleurs à accéder à des alternatives viables.
- Faites preuve de diligence dans les relations avec d'autres entreprises.

### **Dans la communauté**

- Les entreprises peuvent aussi souhaiter contribuer, dans la mesure du possible, aux efforts d'une plus large communauté afin d'éliminer le travail forcé et d'aider les travailleurs à se libérer du travail forcé et trouver un travail librement choisi.
- Travailler en collaboration avec d'autres entreprises, associations sectorielles et organisations d'employeurs afin de développer une approche pour traiter cette question au niveau industriel, construire des liens avec les syndicats, les autorités d'application de la loi, les inspections du travail et autres.
- Mettre en place ou participer à un groupe de travail ou un comité sur le travail forcé dans votre organisation d'employeurs au niveau local, régional ou national.
- Soutenir le développement d'un plan d'action national contre le travail forcé dans le cadre des politiques et mécanismes institutionnels clés de lutte contre le travail forcé au niveau national.
- Dans la sphère d'influence de l'entreprise, participez aux programmes de prévention et de réintégration d'anciennes victimes du travail forcé en assurant le développement de leurs compétences et en leur offrant des possibilités de formation professionnelle.
- Dans la mesure du possible, participez à des programmes nationaux et internationaux, notamment à travers des campagnes médiatiques, en coordination avec les autorités locales et nationales, les syndicats et autres.

## Travailler avec les autres

**Le GRI et le Pacte mondial des Nations Unies** sont des initiatives qui réunissent des entreprises et des organisations de la société civile. Beaucoup d'entreprises cherchent à engager les parties prenantes dans la lutte contre le travail forcé et la traite.

Par exemple, une entreprise peut choisir d'adhérer à la déclaration de politique collective d'une organisation d'employeurs ou d'un groupe d'entreprises. Dans la plupart des cas, il s'agit d'entreprises qui opèrent dans le même secteur d'activité ou industriel qui développent conjointement un code de conduite et le programme d'audit social correspondant. Cela donne aux entreprises l'occasion d'échanger des informations et de développer ensemble des bonnes pratiques. (Voir la section III ci-dessous pour plus de détails sur le rôle des organisations d'employeurs.)

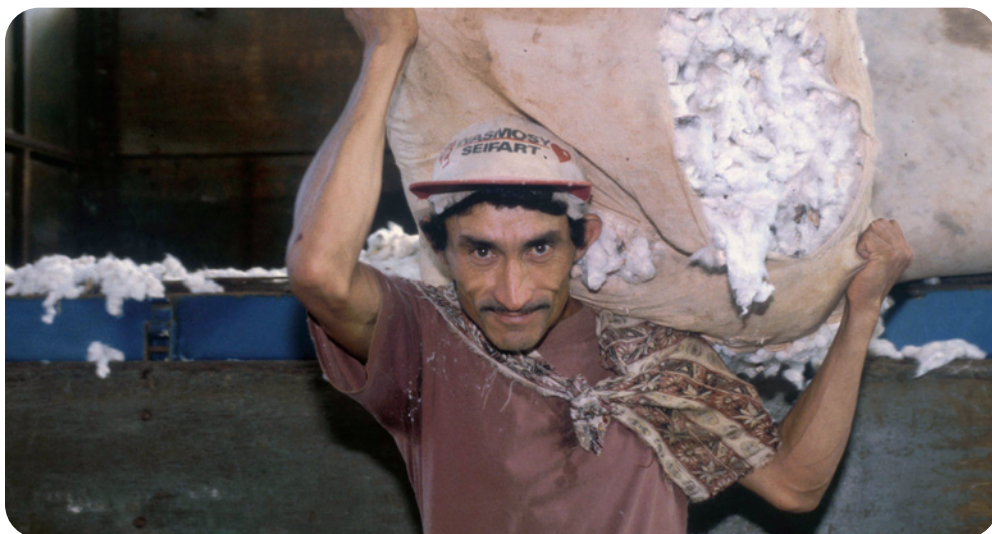
Une entreprise peut aussi vouloir travailler directement avec les organisations de travailleurs ou d'autres groupes de la société civile. Cela peut prendre la forme de la négociation d'un accord ou d'une déclaration de principe, ou l'engagement conjoint dans la mise en œuvre d'un code de conduite de l'entreprise. Au cours des dernières années, un certain nombre d'entreprises multinationales ont signé des **accords-cadres internationaux** avec les fédérations syndicales internationales. Ces accords – qui couvrent les activités de l'entreprise et s'appliquent aussi aux fournisseurs – traitent de diverses questions, y compris du travail forcé.

Les entreprises sont également impliquées dans un nombre croissant d'initiatives multipartites. Ces organisations fournissent d'importants forums pour les entreprises afin d'engager la société civile dans l'élaboration de politiques, dans l'audit social et les mesures de transparence. Les initiatives multipartites sont généralement internationales et réalisent des projets pilotes, des programmes de formation et d'autres activités autour du monde. L'**Initiative d'éthique commerciale** (ETI) basée au Royaume-Uni et l'**International Cocoa Initiative** sont des exemples de telles initiatives.

La coopération avec les organisations de travailleurs et les initiatives multipartites peut avoir un certain nombre d'avantages et peut constituer:

- Un lieu d'échange d'informations et de bonnes pratiques entre les entreprises et les autres acteurs;
- Une occasion d'apprendre des autres ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas;
- Un forum pour la formation collective et le renforcement des capacités; et
- Un cadre où trouver des solutions à certains des principaux défis techniques posés par la lutte contre le problème complexe du travail forcé.

Le travail avec les syndicats et les ONG peut également conduire à des bonnes pratiques en matière de mesures correctives. Le travail avec les autres acteurs concernés peut renforcer cet engagement et offre aux entreprises un réseau – à côté de celui offert par l'organisation d'employeurs – à solliciter pour obtenir conseils et assistance.



## III Le rôle des organisations d'employeurs

### Élaborer une stratégie ou un plan d'action

Une première étape clé dans la lutte des organisations d'employeurs contre le travail forcé est de mettre au point une stratégie ou un plan d'action. Cela aidera l'organisation à aborder le travail forcé d'une manière systématique et durable et encouragera une réflexion stratégique sur la lutte contre les pires abus. Commencer par la stratégie permettra également à l'organisation d'avoir un impact maximal lors de son action.

Une stratégie ne doit pas être un plan exhaustif ou détaillé, mais doit permettre aux employeurs d'identifier un objectif et une série de mesures pour l'atteindre. L'élaboration d'une stratégie permettra de clarifier certains problèmes auxquels les employeurs sont confrontés et leur fournira l'occasion de réfléchir sur les moyens de les résoudre. Elle établira également une base qui permettra aux employeurs d'influencer la politique publique et pourra conduire à l'élaboration d'outils et de ressources pour les membres. Une stratégie peut également identifier des partenariats potentiels sur lesquels les employeurs pourront compter. Une partie importante dans l'élaboration d'une stratégie est de comprendre que le travail forcé sera mieux abordé en partenariat qu'individuellement.

#### Identifier les objectifs

La plupart des organisations d'employeurs ont déjà de l'expérience dans l'élaboration des objectifs stratégiques concernant les questions sociales. Le procédé utilisé est similaire à tout procédé traitant des questions concernant des politiques clés. Un groupe peut se réunir afin d'identifier des objectifs clés. De cette consultation résultera un projet de stratégie qui sera partagé avec d'autres représentants de l'organisation et probablement également avec des membres. Des questions techniques et opérationnelles, ainsi que le coût correspondant seront abordés. La stratégie sera finalisée par un examen interne plus approfondi et, éventuellement, par des consultations avec des partenaires externes. Par exemple, l'assistance de l'OIE ou de l'OIT peut être sollicitée.



## Obtenir des soutiens

Après avoir défini l'objectif, il est important d'obtenir des soutiens. Une stratégie de lutte contre le travail forcé aura besoin d'un soutien politique de la part du Conseil de direction afin de pouvoir aller de l'avant. Cela peut nécessiter de présenter la stratégie devant le conseil, et de la modifier sur la base des commentaires de ce dernier. Le conseil peut aussi être activement impliqué dans l'élaboration de la stratégie dès le départ. Cette étape du processus peut être d'une durée significative, mais il s'agit d'une étape essentielle – dont l'importance ne doit pas être sous-estimée – pour la réussite de la stratégie.

**i** *Vous souhaitez probablement contacter l'OIE ou le Bureau des activités pour les employeurs de l'OIT qui pourront vous fournir des informations sur l'élaboration d'une stratégie ou d'un plan d'action et faciliter le contact avec d'autres organisations patronales. Voir: [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org) et [www.ilo.org/employers](http://www.ilo.org/employers).*

## Processus versus contenu

Les mesures mentionnées ci-dessus représentent le processus de développement d'une stratégie plutôt que son contenu. De manière générale, le contenu d'une stratégie devra être défini par l'organisation elle-même. Toutefois, des suggestions d'action peuvent s'articuler autour de trois éléments: la compétence des organisations d'employeurs concernant les questions sociales, la nature des services qu'ils fournissent déjà et la position unique que les employeurs occupent en tant que principaux acteurs du marché du travail. Les deux principaux domaines d'action sont:

- Fournir des conseils aux membres et les sensibiliser davantage; et
- Coopérer avec d'autres organisations pour agir.

## Fournir des conseils et contribuer à la sensibilisation

---

Fournir des conseils et contribuer à la sensibilisation figurent parmi les principales fonctions des organisations d'employeurs. En ce qui concerne le travail forcé et la traite des êtres humains, il en va de même. Ces questions peuvent être complexes et confuses pour les employeurs. Elles peuvent être mal comprises ou confondues avec d'autres concepts. Par

exemple, un cadre peut tout simplement ignorer ce à quoi la servitude pour dettes ou la coercition font référence. Pour cette raison, un point de départ important pour toute organisation d'employeurs est de fournir des informations et des conseils à ses membres.

## Désigner un point focal

Dans le cadre de la stratégie globale, une organisation d'employeurs peut désigner un membre de son personnel comme point focal concernant le travail forcé. Dans la mesure du possible, cette personne aura des connaissances sur la question, bien que ce ne soit pas indispensable. La désignation d'une personne comme point focal permettra à celle-ci de développer progressivement ses compétences. Un point focal peut consacrer son temps exclusivement au travail forcé ou le sujet peut faire partie d'un portefeuille de diverses responsabilités. Le plus important est que vos membres aient une seule personne au sein de l'organisation à qui s'adresser s'ils ont des questions ou besoin d'aide.

## Informé...

Une des fonctions d'un point focal est de diffuser l'information parmi les membres. Dans un premier temps, les entreprises voudront être informées au sujet de la loi et des dispositions pertinentes du code pénal et du Code du travail. Un bon point de départ serait de fournir des copies de ces instruments ou de préparer un bref résumé de la législation. Certaines informations plus générales peuvent aussi être trouvées dans ce manuel. Il peut également être utile d'avoir à disposition des photocopies du **Fascicule n° 2: Questions fréquentes des employeurs**. L'avantage de ce document est qu'il fournit des informations concises dans un format «facile à lire».

Vous pouvez également envisager de fournir des informations sur les acheteurs internationaux et la RSE. Le travail forcé – avec les autres normes fondamentales du travail de l'OIT – est une partie centrale des programmes de RSE et les attentes des acheteurs augmentent. On demande de plus en plus aux fournisseurs d'être capables de démontrer qu'il n'existe aucune preuve de travail forcé dans leur chaîne de production ou celles de leurs sous-traitants. Ainsi, une organisation d'employeurs peut jouer un rôle important en informant les membres de l'évolution des attitudes et des attentes des acheteurs internationaux et des marchés de consommateurs.

## ... et conseiller

En plus des informations, vous pouvez également offrir à vos membres des conseils sur la lutte contre le travail forcé. Cela peut se faire individuellement par le biais de votre point focal ou bien votre organisation peut faciliter l'échange d'idées entre les membres. Les conseils que vous fournissez peuvent venir en complément des suggestions présentées dans le chapitre précédent. Vous pouvez également revoir le **Fascicule n° 6: Conseils pour agir**. Des conseils en matière d'engagement au niveau de l'entreprise, d'engagement et de partenariat peuvent s'avérer particulièrement utiles pour vos membres.

Une autre façon de partager des conseils est de faciliter l'échange entre les membres. Les entreprises peuvent apprendre beaucoup les unes des autres et votre organisation voudra peut-être jouer un rôle dans la documentation et la diffusion d'exemples de bonnes pratiques. Cela peut être réalisé sur un site Web ou sous forme imprimée. Afin d'atteindre un public plus large, les entreprises connues pour leurs «bonnes pratiques» pourraient aussi être invitées à présenter leurs stratégies et leurs programmes dans le cadre de séminaires ou autres événements conduits par les employeurs.

**i** *Pour des exemples de bonnes pratiques prises par des entreprises pour combattre le travail forcé, voir le **Fascicule n° 7: Études de cas et bonnes pratiques**. Gardez à l'esprit le fait que les niveaux de prise de conscience de vos membres peuvent être différents. Lorsque vous leur fournissez des informations et des conseils, soyez sûr d'avoir clairement compris leurs besoins et leurs niveaux de connaissance.*

## Sensibiliser

Le niveau de connaissance de vos membres et leur capacité à combattre le travail forcé et la traite sont des facteurs importants dans la conception d'une stratégie. Si les questions sont relativement nouvelles pour eux ou si elles ont été abordées de façon superficielle, vous pouvez avoir besoin de tout recommencer depuis le début. À l'inverse, si le travail forcé et la traite sont souvent des sujets abordés par les médias et que vos membres ont déjà un bon niveau de compréhension, il sera peut-être possible pour un coordinateur de commencer à un niveau supérieur d'engagement.

Dans les deux cas, un moyen structuré de partager l'information et de sensibiliser serait d'organiser un atelier national ou un séminaire sur le travail forcé. Cela encouragera le dialogue entre votre organisation et ses membres, et entre les membres eux-mêmes. Un événement de ce type peut être organisé avec le soutien des autres acteurs et ne doit pas impliquer nécessairement des coûts élevés. Toutefois, il est important de disposer d'un ensemble d'objectifs et de priorités claires. Les résultats escomptés de la réunion doivent être envisagés à l'avance afin de s'assurer que l'événement soit réussi et significatif. Un exemple de ce type de conférence est présenté dans l'encadré ci-dessous.

**Engager le secteur privé contre le travail forcé  
Une conférence organisée par le Conseil des États-Unis pour le  
commerce international, la Chambre de commerce des États-Unis  
et l'OIE**

En février 2008, la société Coca Cola a accueilli une conférence sur le thème: «L'engagement du secteur privé contre le travail forcé», à son siège d'Atlanta. Cette réunion a rassemblé 80 représentants d'organisations d'employeurs et d'entreprises, des fonctionnaires des ministères du Travail et des Affaires étrangères des États-Unis, des organisations de la société civile et de l'OIT afin de partager leurs expériences et leurs connaissances sur la lutte contre le travail forcé.

Avec la croissance des investissements et l'approvisionnement dans les marchés des pays en développement, le risque de travail forcé dans les entreprises est en constante augmentation. Désormais, les groupes de la société civile et des droits de l'homme sont plus attentifs à ces préoccupations qu'ils abordent souvent dans de vastes débats sur la traite des êtres humains et le travail des enfants. Le travail forcé devient donc un risque important qui nécessite l'attention immédiate des entreprises.

Cette réunion d'une journée visait à explorer ces questions en mettant l'accent sur les expériences des entreprises qui travaillent de façon indépendante et en coopération. La discussion a évoqué les défis rencontrés par les entreprises lorsqu'elles ont abordé ces problèmes et la façon dont elles ont répondu à ces défis. Les participants ont examiné un certain nombre de questions, y compris:

- Le rôle du gouvernement dans la lutte contre ce problème;
- Le besoin de conseils et d'exemples de bonnes pratiques;
- La nécessaire prévention des pratiques abusives des agences de recrutement;
- La nécessité de dresser la carte stratégique des questions relatives au travail forcé par pays et par secteur; et
- Le rôle de l'audit social et le développement de systèmes de surveillance fiables.

Enfin, envisagez aussi l'élaboration d'un manuel sur la lutte contre le travail forcé, en prenant comme guide le matériel présenté ici. Faites traduire les brochures qui concernent vos objectifs et veillez à inclure les informations spécifiques au contexte national et sectoriel qui soient pertinentes pour le public visé. Adaptez les études de cas présentées dans le **Fascicule n° 7** ou choisissez et préparez vos propres études de cas. Cependant, assurez-vous d'avoir un objectif et un public cible bien définis lorsque vous préparez le matériel et veillez à ce que le manuel soit le plus pratique possible. Envisagez d'impliquer certains de vos membres dans la phase de conception du projet et consultez l'OIE et l'OIT sur les questions techniques ou politiques.

## S'engager pour agir ensemble

---

Dans la section précédente, il est recommandé aux organisations d'employeurs de jouer un rôle central en fournissant à leurs membres des informations et des conseils sur la manière d'aborder le travail forcé et la traite des êtres humains. Toutefois, les employeurs souhaiteront probablement aller au-delà de l'étape de sensibilisation et être engagés de manière plus concrète.

Dans de nombreux cas, un engagement de cette nature ne sera pas entrepris de manière isolée, mais sera réalisé en partenariat avec d'autres organisations, par exemple avec le gouvernement, des ONG nationales ou internationales, des agences des Nations Unies, l'OIT, l'OIE et/ou des organisations de travailleurs. Le financement et la gestion des activités seront distribués entre les partenaires de l'initiative, mais certaines activités seront conduites par les employeurs en raison de leur position unique en tant qu'acteurs sur le marché du travail.

### Travailler avec le gouvernement

Le gouvernement est un acteur principal dans l'élimination du travail forcé et de la traite des personnes. Une relation de coopération avec différentes agences gouvernementales permettra aux organisations d'employeurs de faire pression efficacement sur les questions de politique publique telles que la main-d'œuvre et la migration.

Une première étape importante est l'implication des organisations d'employeurs dans toutes les négociations concernant la ratification des conventions de l'OIT et des Nations Unies. Elles doivent être engagées dans le développement de la législation nationale et dans toute modification ou révision des codes du travail et du Code pénal. L'engagement du gouvernement garantit que le point de vue des employeurs soit représenté tout au long des négociations. Les organisations d'employeurs peuvent également engager le gouvernement en matière d'inspection du travail, car il y a un lien direct avec le travail forcé. Les organisations souhaiteront peut-être faire pression sur le ministère du Travail concernant des questions techniques, par exemple, pour faciliter les inspections du travail et contribuer à les rendre plus efficaces. Les associations sectorielles voudront probablement le faire dans des secteurs où le risque de travail forcé a été identifié comme particulièrement répandu.

## Travailler avec les organisations de travailleurs et les autres organisations

En travaillant avec le gouvernement, les organisations d'employeurs sont également susceptibles de travailler conjointement avec les organisations de travailleurs sur les questions susmentionnées. Les organisations d'employeurs et de travailleurs joueront un rôle similaire vis-à-vis du gouvernement dans la représentation de leurs positions respectives sur les questions de politique publique.

Toutefois, les organisations d'employeurs pourront faire intervenir des travailleurs qui se trouvent en dehors du champ d'application de la réforme législative ou d'élaboration de la politique. Par exemple, un employeur peut vouloir jouer un rôle de premier plan, en sollicitant des travailleurs au niveau sectoriel pour élaborer une déclaration commune sur l'élimination du travail forcé. Les associations sectorielles ont démontré qu'il est possible de créer une coopération efficace avec les fédérations syndicales internationales afin de développer et mettre en œuvre des programmes qui traitent de ces questions<sup>2</sup>.

Les organisations non gouvernementales sont également susceptibles de jouer un rôle important. Ces organisations constituent un groupe large et varié, avec des activités au niveau international, national ou même local. Dans tous les cas, les ONG sont des acteurs de plus en plus importants dans les initiatives multipartites et, à ce titre, les employeurs et leurs représentants souhaiteront s'engager plus directement avec eux. Dans ce cas, il est conseillé aux employeurs de clairement définir les objectifs et les responsabilités au moment de créer ces alliances.

**i** *Pour plus d'information et de conseils sur le rôle que les organisations d'employeurs peuvent jouer dans la coopération avec le gouvernement, les organisations de travailleurs et les ONG, consultez le site de l'OIE: [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org).*

<sup>2</sup> L'Initiative internationale sur le cacao est une initiative multipartite qui réunit des entreprises, des dirigeants d'entreprises, des organisations de travailleurs et de la société civile pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants dans la production et le traitement du cacao. Voir: [www.cocoainitiative.org](http://www.cocoainitiative.org).

## Prendre des mesures pour prévenir et protéger

Il a été noté que les organisations d'employeurs sont bien placées pour donner des conseils à leurs membres, pour contribuer à la sensibilisation et pour engager le dialogue avec le gouvernement et les autres acteurs. Ce sont des activités importantes. Toutefois, une organisation d'employeurs peut aussi vouloir participer à des programmes de prévention et de protection contre le travail forcé et la traite. Dans ce cas, l'organisation peut être associée à plusieurs niveaux. Elle peut souhaiter:

- Prendre l'initiative elle-même;
- Rejoindre une initiative lancée par d'autres; ou
- Soutenir les efforts d'une association membre qui décide d'agir.

Une organisation d'employeurs, notamment si elle a de l'expérience et est compétente sur ce sujet, peut aider un de ses membres en lui fournissant des conseils et des informations, l'accès à des réseaux, à des donateurs ou à des partenaires potentiels. Elle peut également transmettre des informations sur les bonnes pratiques développées par d'autres membres qui ont rencontré des problèmes similaires.

En vertu de leur rôle de représentation, les organisations d'employeurs peuvent développer ou participer à des programmes qui visent à réhabiliter et réintégrer les victimes de travail forcé et de traite des êtres humains. Elles peuvent conduire des programmes de placement ou d'apprentissage et offrir des possibilités de formation professionnelle et de développement des compétences. Ces programmes ont une double fonction: de prévention et de protection. Ils peuvent offrir aux travailleurs la possibilité de générer des revenus et les aider à se réintégrer dans leurs communautés, mais ils peuvent aussi agir comme un mécanisme destiné à empêcher les travailleurs d'être à nouveau victimes de la traite ou redevenir une cible pour l'exploitation par le travail forcé.



Quelle que soit l'approche adoptée, il est nécessaire que l'organisation d'employeurs prenne en compte l'investissement en termes de finances et de ressources humaines. Mettre en place un programme de ce type ou y participer nécessite du temps et des ressources. Il existe trois principales sources de financement:

- L'utilisation de fonds internes, déjà existants;
- La redistribution du temps du personnel; et
- Le financement externe, provenant des donateurs bilatéraux et des agences des Nations Unies.

Pensez à utiliser des sources internes pour financer les activités préparatoires tout en cherchant des donateurs extérieurs pour les parties plus amples du travail. Toutefois, envisagez l'élaboration d'un plan de financement durable afin d'éviter que l'organisation ne devienne dépendante des bailleurs de fonds au risque d'être contrainte de mettre fin à de bonnes initiatives lorsque ceux-ci se retirent.

- 1 Introduction et aperçu
- 2 Questions fréquentes des employeurs
- 3 Principes directeurs pour combattre le travail forcé
- 4 Liste de contrôle et conseils pour évaluer la conformité
- 5 Un guide pour agir**
- 6 Conseils pour agir
- 7 Études de cas et bonnes pratiques

Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé

Programme de promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail

TRAVAILLER EN LIBERTÉ

Bureau international du Travail  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22  
[forcedlabour@ilo.org](mailto:forcedlabour@ilo.org)  
[www.ilo.org/forcedlabour](http://www.ilo.org/forcedlabour)

ISBN 978-92-2-221712-0



9 789222 221712 0