



Bureau
international
du Travail

4

Combattre le travail forcé

**Liste de contrôle et conseils
pour évaluer la conformité**

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

4

**Liste de contrôle et conseils
pour évaluer la conformité**

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. 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 ou par notre site Web: www.ilo.org/publns

I Introduction

Cette liste de contrôle a été conçue pour les auditeurs sociaux et le personnel RSE travaillant dans les entreprises ou dans des organisations tierces qui fournissent des services aux entreprises. Elle présente une série de questions, d'indications techniques et de directives basées sur le **Fascicule n° 3: Principes directeurs pour combattre le travail forcé**.

L'objectif de cette liste de contrôle est d'aider les auditeurs sociaux à effectuer de meilleures évaluations. Ces évaluations constituent une étape essentielle pour la mise en œuvre des codes de conduite des entreprises et pour permettre aux auditeurs d'identifier le travail forcé au niveau de l'entreprise et dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. D'une manière générale, un audit social peut apporter une importante contribution à l'identification, la prévention et l'éradication du travail forcé¹.

La liste de contrôle est divisée par thèmes dans les sections suivantes:

- Le travail pénitentiaire;
- La coercition; et
- La traite des êtres humains et le travail forcé.

Chaque thème contient une question principale suivie par une ou plusieurs questions secondaires. Celles-ci, à leur tour, sont suivies de conseils et orientations qui résument les **Principes directeurs pour combattre le travail forcé** avec, lorsqu'il est possible, des exemples pour les illustrer. Figurent ensuite des suggestions sur les méthodes d'évaluation, y compris:

- Une analyse des documents concernant l'entreprise et les employés;
- Une inspection du lieu de travail et des installations associées (par exemple, les dortoirs);
- Des entretiens sur le site et à l'extérieur avec les travailleurs et leurs représentants; et
- Des entretiens avec les différents représentants de la direction.

¹ Lorsqu'ils étudient ce fascicule, les lecteurs peuvent également trouver utile la publication suivante: ILO: *Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors*, Genève, 2008 (à paraître prochainement en français).

Les questions dans cette liste de contrôle ne sont pas conçues pour être posées directement aux dirigeants ou aux travailleurs: l'information doit être recueillie en utilisant les méthodes susmentionnées; les auditeurs sont encouragés à confronter les données obtenues afin de s'assurer de leur exactitude.

Bien que la liste de contrôle s'adresse en priorité aux auditeurs sociaux, elle peut également être utilisée de manière efficace par les organisations d'employeurs et leurs membres comme une première étape dans l'évaluation des activités de l'entreprise. Par exemple, une organisation d'employeurs – en cherchant à répondre aux besoins de ses membres – peut souhaiter utiliser la liste de contrôle afin d'aider ses membres à mieux identifier les éventuels cas de travail forcé. En même temps, une évaluation régulière utilisant les questions et les orientations fournies dans ce fascicule pourrait faire partie de plus amples mesures préventives adoptées par les organisations d'employeurs et pourrait constituer un service offert à leurs membres.

Cette liste de contrôle peut être utilisée pour renforcer les informations contenues dans les fascicules n^{os} 1, 2 et 3 du manuel. Dans le cas où vous ne seriez pas familier avec les termes utilisés ci-dessous, veuillez consulter les fascicules intitulés **Introduction et aperçu** et **Questions fréquentes des employeurs** pour plus de précisions. Pour obtenir des orientations supplémentaires, veuillez consulter **Principes directeurs pour combattre le travail forcé et les normes de l'OIT**.

II Liste de contrôle et conseils pour évaluer la conformité

Travail pénitentiaire

?

1. Est-ce que l'employeur utilise de la main-d'œuvre pénitentiaire?

Si les détenus travaillent sous la supervision d'un employeur privé, est-ce qu'ils ont consenti librement à effectuer ce travail, sans avoir été menacés ou sans avoir été l'objet d'une sanction?

Si les détenus travaillent sous la supervision d'un employeur privé, les conditions de travail se rapprochent-elles de celles d'un travail libre?

i

Le travail ou service effectué par des détenus dans une entreprise privée doit être volontaire et les travailleurs détenus doivent être libres de donner leur consentement sans être soumis à une menace ou une sanction, comme la perte de droits ou d'avantages à l'intérieur de la prison. Les conditions de travail pour les détenus qui travaillent pour des employeurs du secteur privé doivent être comparables à celles dont bénéficient les travailleurs libres. Par exemple, le personnel pénitentiaire doit bénéficier d'une rémunération et des prestations de sécurité sociale similaires, ainsi que des mêmes normes en matière de sécurité et de santé au travail. Des écarts de salaires raisonnables sont acceptables compte tenu des déductions faites pour le logement et la nourriture.

🔧

- Analysez si les détenus qui travaillent ont donné leur consentement librement et volontairement.
- Dans la mesure du possible, parlez directement au personnel pénitentiaire et examinez les formulaires de consentement écrits.
- Étudiez les registres salariaux du personnel pénitentiaire afin de vérifier que la rémunération perçue est comparable à celle des travailleurs dans le cadre d'une relation de travail libre, permettant des déductions autorisées par la loi.
- Évaluez les normes en matière de sécurité et de santé au travail en effectuant des contrôles sur les lieux de travail, dans les locaux pénitentiaires ou à l'extérieur.

- Parlez avec l'employeur des politiques et des pratiques en matière d'emploi de détenus, de sous-traitance de travail ou de service dans les prisons.
- Veillez à ce qu'aucun détenu ne subisse la privation d'un droit ou d'un avantage de quelque nature que ce soit du fait de son refus de travailler pour un employeur privé.
- Le cas échéant, examinez les contrats conclus entre la prison et l'entreprise qui utilise la main-d'œuvre pénitentiaire.
- Dans la mesure du possible, assurez-vous que les informations recueillies lors des entretiens avec le personnel pénitentiaire restent anonymes et confidentielles.
- Prenez les mesures appropriées afin de déterminer si le personnel pénitentiaire a été influencé avant les entretiens.



Coercition

Liberté et cessation de la relation de travail



2. Est-ce que tous les travailleurs ont le droit de prendre un travail de manière libre et volontaire, sans la menace d'une sanction quelconque?

Existe-t-il des preuves démontrant que, lors du recrutement, les travailleurs ont subi des contraintes ou que leur consentement a été obtenu sous la menace ou une pression quelconque?

3. Les travailleurs ont-ils la liberté de mettre fin à l'emploi à tout moment, sans être sanctionnés?

Existe-t-il des preuves démontrant que l'employeur a fait obstruction, à un moment ou un autre, à la résiliation légale du contrat de travail?



Tous les travailleurs doivent bénéficier du droit de prendre ou de quitter un emploi de manière volontaire et libre, sans la menace d'une sanction, tout en tenant compte des droits et responsabilités des deux parties de la relation de travail. La coercition ne doit être utilisée en aucun cas dans le but de menacer ou de forcer les travailleurs à accepter ou à poursuivre un travail. Les employeurs ne doivent pas profiter de la situation de vulnérabilité des travailleurs en leur imposant des conditions d'emploi en dessous du minimum prévu par la loi; ils doivent également se garder de recourir à des pratiques qui limitent la possibilité des travailleurs de mettre fin à l'emploi telles que:

- *Confisquer les pièces d'identité du travailleur, y compris le passeport;*
- *Imposer des pénalités financières aux travailleurs;*
- *Retarder ou suspendre le paiement du salaire; ou*
- *Menacer les travailleurs par la violence.*



- Parlez avec le personnel d'encadrement concerné de la politique d'emploi et examinez les copies écrites de ces politiques.
- Vérifiez la législation nationale et les contrats de travail et envisagez des dispositions sur les délais de préavis pour mettre fin aux contrats à durée indéterminée et déterminée.
- Parlez aux travailleurs de leurs droits et responsabilités définis par la loi, afin de déterminer s'ils ont commencé leur emploi librement et s'ils pourront le quitter tout aussi librement sans avoir à craindre des menaces ou des représailles. Assurez-vous de vous entretenir avec un échantillon représentatif de tous les travailleurs, notamment ceux ayant des types de contrat différents.

Menace de violence, harcèlement et intimidation



4. Y a-t-il des preuves d'usage, ou de menaces d'usage, de violence physique ou sexuelle, de harcèlement ou d'intimidation contre les travailleurs, leurs familles ou leurs collaborateurs proches?



Les employeurs ne doivent pas faire usage de menaces ou de violence, du harcèlement ou de l'intimidation contre les travailleurs, leurs familles ou leurs collaborateurs comme un moyen d'intimider les employés individuellement ou dans leur ensemble.



- Parlez avec les travailleurs individuellement, en gardant à l'esprit l'aspect sensible du sujet. Soyez particulièrement attentif à assurer la confidentialité de ces entretiens afin de protéger les travailleurs d'éventuelles représailles. Dans la mesure du possible, rencontrez les travailleurs en dehors du lieu de travail.
- Lors des entretiens avec les employeurs, abordez la politique de l'entreprise concernant la violence, le harcèlement et l'intimidation sur le lieu de travail et vérifiez les documents écrits à ce sujet.
- Examinez les registres juridiques à la recherche d'éventuelles affaires en cours ou d'actions engagées à l'encontre de l'entreprise, déposées devant une juridiction prud'homale, afin de déterminer si, par le passé, il y a eu des allégations de travail forcé.

Coercition liée au paiement des salaires, notamment dans le cas de la servitude pour dettes

- ?** 5. Est-ce que les employeurs ont recours au paiement irrégulier, différé, au report ou au non-paiement des salaires comme moyen de lier les travailleurs à l'emploi?
6. Les paiements non monétaires ou «en nature» sont-ils utilisés comme un moyen de créer une situation de dépendance du travailleur vis-à-vis de son employeur?
7. Existe-t-il des preuves établissant que les salaires sont payés sous forme de billets à ordre, de bons ou de coupons?
8. Les travailleurs rémunérés à la pièce ou en fonction de leurs performances gagnent-ils le salaire minimum défini par la loi?
9. Existe-t-il des éléments prouvant que les travailleurs sont tenus de verser une caution ou que des déductions illégales des salaires sont pratiquées afin de les endetter?
10. Les avances sur salaire ou les prêts accordés aux travailleurs sont-ils conformes à la législation nationale?
11. Les travailleurs sont-ils contraints de travailler afin de rembourser des dettes héritées ou contractées par eux-mêmes?

i *Le non-respect des pratiques de paiement des salaires – par exemple, un retard ou une irrégularité dans le paiement – n'est pas automatiquement considéré comme du travail forcé. Toutefois, certains abus, notamment lorsqu'ils sont associés à d'autres types d'exploitation, peuvent être assimilés à des situations de coercition et d'obligation de travailler.*

Les salaires doivent être payés régulièrement, en monnaie ayant cours légal, directement au travailleur. Le paiement «en nature», lorsqu'il est autorisé par la loi, ne doit pas représenter l'intégralité du salaire mensuel. Le paiement non monétaire ne doit pas être utilisé avec l'intention d'endetter le travailleur et le paiement sous forme de bons et de billets à ordre, ainsi que tout autre moyen de paiement qui a comme résultat (intentionnel ou non) d'enlever au travailleur la possibilité de mettre fin à l'emploi, sont interdits. Les travailleurs ne doivent pas être maintenus en servitude pour dettes, ni être contraints de travailler pour rembourser

des dettes héritées ou contractées par eux-mêmes. Les avances sur le salaire et les prêts – ainsi que les intérêts encourus – ne doivent pas excéder les limites définies par la loi. Les employeurs ne doivent pas recourir à des pratiques abusives à l'encontre des travailleurs, y compris les travailleurs migrants et ceux appartenant aux peuples indigènes et tribaux, afin de les lier au travail. Parmi les exemples de pratiques abusives se trouvent les suivants:

- *Des frais excessifs de recrutement;*
- *Des retards de paiement ou non-paiement des salaires qui favorisent l'accumulation des arriérés;*
- *La tromperie dans la détermination et le paiement des salaires, y compris les déductions sur les salaires;*
- *Demander aux travailleurs de verser une caution; et*
- *Proposer des avances sur salaire ou des prêts avec des intentions malveillantes ou avec des taux d'intérêts excessivement élevés.*



- Examinez les bulletins de salaire afin de déterminer s'il y a eu contrainte dans le paiement ou non-paiement des salaires ou s'il existe des preuves de retenues illégales ou inexplicables. Lors du contrôle des registres salariaux, il convient de déterminer si les travailleurs payés à la pièce perçoivent le salaire minimum fixé par la loi.
- Abordez avec les travailleurs la question des pratiques concernant la rémunération en vigueur (par exemple si les salaires sont calculés correctement, en tenant compte des heures supplémentaires effectuées et des déductions légales et s'ils sont payés à la date prévue), les modalités de recrutement et s'ils ont été obligés de verser une caution lors du recrutement ou de payer des frais de recrutement à l'employeur ou à un tiers.
- Veillez à ce que des travailleurs de plusieurs unités représentatives de l'entreprise participent aux entretiens, y compris les bénéficiaires de contrats à durée déterminée ou indéterminée, ainsi que ceux qui sont rémunérés à l'heure ou à la pièce.
- Abordez avec la direction et le personnel des ressources humaines des sujets comme le recrutement, les politiques et les pratiques salariales.
- Déterminez si la vente des biens de l'entreprise, d'outils ou d'uniformes est utilisée comme un moyen de créer un état de dépendance du travailleur vis-à-vis de l'employeur.

- Examinez les registres financiers relatifs aux avances sur salaire et aux prêts, le cas échéant.
- Sélectionnez de manière aléatoire les registres de salaires ou autres données relatives aux salaires afin de déterminer s'il y a des irrégularités. Prenez les mesures appropriées afin de vous assurer que l'entreprise n'utilise pas une double comptabilité pour induire en erreur les auditeurs.
- Déterminez s'il est nécessaire d'accorder une attention particulière aux droits des peuples indigènes et tribaux et/ou aux travailleurs migrants et prenez les mesures appropriées afin d'évaluer si l'entreprise sous-traite le travail au secteur informel où le risque de servitude pour dettes pourrait être plus élevé.
- Dans le cas où l'employeur utilise une agence d'emploi privée pour le recrutement des travailleurs, parlez avec la direction des politiques liées à cette question. Si possible, rencontrez les représentants des agences concernées pour discuter des politiques et procédures de recrutement.
- Comparez les informations fournies par la direction et les travailleurs afin de vérifier leur validité.

Mesures disciplinaires

- ?** 12. Existe-t-il des preuves que des sanctions disciplinaires exigent ou entraînent l'obligation de travailler, par exemple en cas de sanction pour avoir participé à une grève?

i *D'une manière générale, les mesures disciplinaires sur le lieu de travail ne doivent pas inclure de sanctions qui se traduisent par l'obligation de travailler; de la même manière, le travail forcé ou obligatoire ne doit pas être imposé comme un moyen de sanctionner ou de punir les travailleurs pour avoir participé à une grève. Les sanctions disciplinaires ou celles à caractère pécuniaire, qui ne comportent pas l'obligation de travailler, ne sont pas considérées comme des infractions aux normes internationales concernant le travail forcé ou obligatoire.*



- Parlez avec des travailleurs de plusieurs unités afin d'établir si les mesures disciplinaires employées exigent ou entraînent l'obligation de travailler. Il est recommandé de trouver le moyen d'identifier les travailleurs qui ont déjà été sanctionnés pour différents types d'infractions et d'avoir un entretien avec eux.
- Dans les cas où une grève a eu lieu récemment, parlez avec les travailleurs qui y ont participé ou ont conduit la grève afin de déterminer s'ils sont confrontés à des sanctions suite au rôle joué et si ces sanctions impliquent l'obligation de travailler.
- Consultez les registres de l'entreprise concernant les mesures disciplinaires et les sanctions (par exemple la politique et les procédures de l'entreprise; les avertissements ou les mesures disciplinaires écrites) afin de déterminer si l'entreprise impose le travail en tant que sanction contre les travailleurs.
- Parlez avec la direction de la politique concernant les mesures disciplinaires et, en particulier, de son attitude envers la grève. Il est fortement recommandé de discuter avec le personnel d'encadrement afin de déterminer si les mesures utilisées pour sanctionner les travailleurs se traduisent par l'obligation de travailler.

Heures supplémentaires obligatoires



13. Les travailleurs sont-ils forcés – sous la menace d'une sanction – de travailler au-delà des heures supplémentaires autorisées par la législation nationale ou, le cas échéant, la convention collective?

Existe-t-il des preuves démontrant que l'employeur exploite la vulnérabilité des travailleurs et utilise les menaces pour imposer un travail ou service au-delà des heures normales de travail, par exemple la menace de licenciement ou d'une sanction économique?

Les travailleurs sont-ils forcés d'effectuer davantage d'heures que les heures supplémentaires autorisées par la loi ou la convention collective afin de gagner le salaire minimum légal?

i *Les conditions abusives de travail liées aux heures supplémentaires ne sont pas automatiquement des situations de travail forcé. Toutefois, elles peuvent devenir des situations de travail forcé si les employés sont contraints – sous la menace d’une sanction – d’effectuer plus d’heures que les heures supplémentaires autorisées par la loi ou la convention collective, le cas échéant.*

Par exemple, dans certains cas, la peur du licenciement conduit les travailleurs à effectuer des heures supplémentaires dépassant largement les limites autorisées par la législation nationale, tandis que dans d’autres cas où la rémunération convenue est subordonnée à la réalisation d’un objectif de production établi, les travailleurs peuvent être obligés de travailler au-delà de la journée normale de travail pour atteindre le salaire minimum. Il se peut que les travailleurs aient, en théorie, la possibilité de refuser de travailler au-delà de la journée normale de travail. Cependant, s’ils se trouvent dans une situation de vulnérabilité, ils ne sont pas, en réalité, en mesure de choisir et se trouvent forcés de travailler afin de gagner le salaire minimum ou de conserver leur emploi ou les deux. Quand le travail ou service est imposé par l’exploitation de la vulnérabilité du travailleur, et sous la menace d’une sanction, d’un licenciement ou d’une rémunération inférieure au salaire minimum, il ne s’agit pas seulement de mauvaises conditions de travail, mais de travail forcé ou obligatoire.


- 🔧**
- Parlez avec les travailleurs pour savoir s’ils doivent travailler au-delà du nombre d’heures supplémentaires légales par jour, par semaine ou par mois. Le cas échéant, examinez les dispositions dans les contrats de travail concernant la durée du travail et les heures supplémentaires et discutez-en avec les travailleurs.
 - Observez s’ils ont été contraints de travailler sous la menace de licenciement.
 - Observez si les travailleurs ont été l’objet de sanctions de quelque nature que ce soit pour avoir refusé de travailler des heures supplémentaires au-delà du nombre maximal autorisé.
 - Examinez un échantillon représentatif des relevés journaliers des heures de travail et confrontez-les avec le journal de productivité afin de déterminer si les travailleurs effectuent des heures supplémentaires sans pointer.


- Parlez avec la direction de l'utilisation des heures supplémentaires surtout par rapport aux délais de production. Déterminez si la direction connaît ce que la loi stipule en matière d'utilisation des heures supplémentaires.
- Examinez la politique de l'entreprise relative aux heures supplémentaires.
- Examinez une sélection représentative des feuilles de présence des travailleurs en choisissant des catégories différentes de travailleurs et de contrats.
- Veillez à visiter les lieux de travail en dehors des heures normales de travail afin de constater si les travailleurs effectuent des heures supplémentaires, sans pointer.

La liberté de mouvement

14. Existe-t-il des preuves que les travailleurs sont enfermés sur le lieu de travail ou dans des résidences gérées par l'employeur (par exemple des dortoirs) en dehors des heures de travail?

Existe-t-il des preuves de toute autre restriction concernant la libre circulation des travailleurs?

 *Les travailleurs ne doivent pas être confinés, emprisonnés ou détenus d'une quelconque manière sur le lieu de travail ou dans des résidences gérées par l'employeur, soit pendant ou en dehors des heures de travail. Les restrictions illégales à la libre circulation des travailleurs sont interdites. Toutefois, des restrictions raisonnables à la circulation sur le lieu et pendant les heures de travail sont autorisées dans des conditions liées à la discipline.*

-  Parlez avec la direction et le personnel des ressources humaines de la politique relative aux résidences gérées par l'employeur. Examinez ces politiques.
- Étudiez les mesures de sécurité de l'entreprise et le rôle et responsabilités du personnel de sécurité en particulier. Déterminez si le personnel de sécurité est utilisé de manière inappropriée afin de limiter la circulation des travailleurs à l'intérieur et en dehors du lieu de travail.

- Parlez avec les travailleurs des conditions relatives à la liberté de circulation sur le lieu de travail, à l'intérieur et aux environs des dortoirs.
- Envisagez des inspections de l'entreprise afin d'examiner le lieu de travail ainsi que les résidences gérées par l'employeur.

Conditions relatives au développement des compétences et à l'orientation professionnelle

- ?** 15. Si l'employeur offre la possibilité de suivre une formation aux travailleurs, est-ce que ces derniers doivent en conséquence travailler pendant une certaine période pour permettre à l'employeur de couvrir les coûts de la formation?

Est-ce que les travailleurs ont le droit de mettre fin à l'emploi avant la fin de cette période, contre le remboursement (total ou partiel) des coûts de formation?

i *Les employés qui suivent des formations doivent le faire de manière volontaire et les employeurs qui offrent cette opportunité ne doivent pas imposer de travail ou services déraisonnables afin de couvrir les coûts de formation. Le principe essentiel dans ce cas est la liberté que le travailleur doit avoir de mettre fin à la relation de travail. Il est recommandé aux employeurs de ne pas stipuler aux travailleurs qu'ils ne peuvent mettre fin au contrat de travail avant que les frais de formation aient été remboursés.*

- 🔧**
- Examinez les registres des salaires afin de trouver des preuves concernant des déductions relatives aux coûts de formation.
 - Examinez les contrats afin de trouver les dispositions relatives aux possibilités de formation et aux modalités de paiement.
 - Identifiez les travailleurs ayant bénéficié de formations et parlez avec eux. Déterminez les conditions de participation à ces formations.
 - Parlez avec la direction des politiques de formation et des questions liées à la liberté de mettre fin à la relation de travail. Examinez les politiques de formation et de cessation du travail.

Traite des êtres humains et travail forcé

La migration pour le travail et le recrutement de travailleurs migrants

- ?** 16. Les travailleurs migrants sont-ils traités de manière équitable et bénéficient-ils de conditions de travail égales à celles offertes aux travailleurs nationaux?
17. Existe-t-il des preuves que les travailleurs migrants ou les membres de leur famille aient été menacés de dénonciation aux autorités afin de les contraindre à travailler ou à rester dans un emploi?
18. Les travailleurs ont-ils été contraints de payer des frais de recrutement à l'employeur ou à un intermédiaire afin d'obtenir un emploi?
- Existe-t-il des éléments prouvant que les travailleurs aient versé une caution lorsqu'ils ont commencé à travailler?
- Si la loi nationale autorise les frais de recrutement à la charge des travailleurs, ces derniers sont-ils libres de mettre fin à leur emploi à tout moment, sans menace ou sanction liée à un remboursement?
19. Les travailleurs conservent-ils le contrôle de leurs documents personnels (par exemple: certificat de naissance, passeport, permis de travail, permis de séjour et/ou carte d'identité)?
20. Existe-t-il des preuves que les employeurs retiennent ou confisquent les documents d'identité des travailleurs?
- Si les travailleurs ont demandé à l'employeur de conserver leurs documents personnels pour des raisons de sécurité, est-ce que les travailleurs ont accès à ces documents à tout moment, sur demande?
21. Des mesures ont-elles été prises par l'employeur afin de prévenir l'apparition de conditions abusives et de pratiques frauduleuses qui pourraient conduire à la coercition et à la traite à des fins d'exploitation par le travail?



Les travailleurs migrants doivent être traités équitablement, quel que soit leur statut juridique, et doivent bénéficier de conditions de travail aussi favorables que celles offertes aux travailleurs nationaux. Ils doivent avoir le droit de commencer un travail librement et volontairement, mais également d'y mettre fin tout aussi librement (avec un préavis raisonnable, conformément à la législation nationale ou à une convention collective), sans être l'objet de menaces d'aucune sorte. Les employeurs doivent prendre des mesures pour prévenir l'apparition des conditions abusives et des pratiques frauduleuses qui pourraient conduire à la coercition ou à la traite à des fins d'exploitation par le travail. Les travailleurs migrants en situation irrégulière et les membres de leur famille ne doivent jamais être menacés de dénonciation aux autorités ou être contraints de travailler.

Les pratiques telles que la confiscation ou la rétention de documents d'identité des travailleurs sont interdites. Toutefois, à la demande des salariés, les employeurs peuvent s'engager à garder en sécurité ces documents, à condition que les travailleurs puissent y avoir accès à tout moment. Les travailleurs peuvent également recevoir des photocopies de leurs documents originaux et des «reçus» indiquant quels documents ont été déposés chez l'employeur.



- Examinez si les travailleurs migrants bénéficient de conditions de travail comparables à celles dont jouissent les travailleurs nationaux.
- Vérifiez les registres salariaux afin de vous assurer que les salaires sont les mêmes pour les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux.
- Examinez les politiques de l'entreprise et les contrats des travailleurs migrants et vérifiez les dispositions relatives à l'entrée dans un emploi et à la résiliation du contrat de travail.
- Parlez avec les travailleurs migrants de la façon dont ils ont été recrutés. Renseignez-vous s'ils ont dû payer des frais de recrutement à l'employeur ou à un intermédiaire ou déposer une caution. Dans l'hypothèse où ils ont payé des frais de recrutement, vérifiez s'ils peuvent mettre fin à leur emploi librement.
- Si les travailleurs ont demandé à la direction de conserver leurs papiers d'identité, vérifiez où ces documents sont gardés, demandez aux travailleurs s'ils y ont accès librement et à tout moment et renseignez-vous auprès de la direction et du personnel des ressources humaines sur les politiques et procédures de l'entreprise. Informez-vous sur les conditions d'accès des travailleurs à leurs documents personnels.

- Parlez avec la direction des mesures prises pour prévenir l'apparition de conditions abusives et de pratiques frauduleuses concernant les travailleurs migrants.
- Déterminez si une attention particulière devrait être accordée aux droits des peuples indigènes et tribaux et/ou aux travailleurs migrants. Revérifiez si les passeports ou les documents contractuels des travailleurs migrants ont été pris par l'employeur afin de les conserver «à l'abri».

Agences d'emploi privées et contrats de travail



22. Existe-t-il des preuves démontrant que les employeurs qui ont recours à des agences d'emploi privées ont pris des mesures pour contrôler ces agences et empêcher les abus liés au travail forcé et à la traite des êtres humains?

Est-ce que les agences utilisées sont des agences agréées et certifiées par les autorités nationales compétentes?

Est-ce que l'employeur veille à ce que les travailleurs recrutés par des agences d'emploi ne paient pas de frais de recrutement à ces agences?

23. Est-ce que les travailleurs reçoivent des contrats de travail écrits dans une langue qu'ils comprennent?

24. Est-ce que les contrats de travail indiquent clairement les droits et responsabilités des travailleurs en matière de salaire, d'horaires de travail, de motifs valables de licenciement, le cas échéant, et d'autres questions relatives au travail forcé?



Les frais et les coûts de recrutement ne doivent pas être imputés directement ou indirectement, en totalité ou en partie, aux travailleurs, mais devraient plutôt être pris en charge par l'entreprise ou par l'employeur. Les entreprises qui ont des travailleurs employés directement par des agences d'emploi privées doivent veiller à ce que ces travailleurs bénéficient d'une protection adéquate en matière de salaire minimum, d'heures de travail, d'heures supplémentaires et autres conditions liées à la prévention du travail forcé.

Les employeurs doivent fournir des contrats de travail écrits dans une langue que tous les travailleurs peuvent facilement comprendre et qui indiquent clairement leurs droits et responsabilités en matière de paiement des salaires, d'heures de travail, de motifs valables de licenciement, ainsi que d'autres questions liées à la prévention du travail forcé.



- Parlez avec les travailleurs qui ont été recrutés par des agences d'emploi privées ou qui sont directement employés par ces agences. Identifiez et discutez notamment avec les travailleurs migrants afin de voir sous quelles conditions ils ont été recrutés.
- Examinez les contrats de travail des travailleurs migrants et des autres travailleurs recrutés ou employés directement par les agences d'emploi privées.
- Vérifiez les conditions d'emploi des travailleurs employés par ces agences en accordant une attention particulière au paiement des salaires, aux heures de travail et aux heures supplémentaires, ainsi qu'à d'autres questions pertinentes.
- Examinez les fiches de paie à la recherche d'éventuelles preuves de déductions illégales ou inexplicables.
- Parlez avec les représentants des agences d'emploi concernées afin de discuter des procédures de recrutement. Examinez les politiques de l'entreprise qui les emploie.

Les pires formes de travail des enfants



25. Existe-t-il des preuves que des enfants ont été soumis aux pires formes de travail des enfants (par exemple: la servitude pour dettes, le travail forcé ou obligatoire, l'esclavage ou la vente et la traite des enfants)?



L'engagement des enfants dans la servitude pour dettes, le servage, le travail forcé ou obligatoire et dans toutes les formes d'esclavage et pratiques analogues à l'esclavage, comme la vente et la traite des enfants, sont strictement interdits. Les employeurs doivent prendre immédiatement des mesures efficaces afin de prévenir et d'éliminer ces pires formes de travail des enfants, et de veiller à ce qu'aucune des agences d'emploi privées engagées par leur entreprise ne soit impliquée dans ce type de pratiques.



- Mettez en place des mesures pour identifier le travail des enfants dans le lieu de travail en utilisant des techniques efficaces d'estimation d'âge et en croisant les informations recueillies avec l'inspection des sites, les entretiens avec les travailleurs, l'examen de la documentation de l'entreprise et des travailleurs et parlez avec la direction.
- Parlez à un nombre représentatif de travailleurs venant de plusieurs secteurs de l'entreprise. Discutez des conditions de travail en mettant l'accent sur le recrutement afin de déterminer s'il existe des garanties pour prévenir et éliminer l'engagement des enfants dans les pires formes de travail des enfants. Soyez conscient de la nature sensible de ce sujet. Assurez-vous de pouvoir parler aux travailleurs qui vous semblent être mineurs.
- Parlez avec la direction des politiques concernant le travail des enfants et ses pires formes. Examinez-les et renseignez-vous sur les mesures spécifiques pour prévenir le recrutement ou l'engagement d'enfants dans les activités de l'entreprise et par les agences d'emploi privées. Discutez également des mesures visant à supprimer immédiatement les pires formes de travail des enfants et à fournir une protection pour les enfants touchés par ce fléau.



- 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
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-221712-0



9 789222 221712 0