



Bureau
international
du Travail

3

Combattre le travail forcé

Principes directeurs pour combattre le travail forcé

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

3

Principes directeurs pour combattre le travail forcé

Copyright © Organisation internationale du Travail 2009
Première édition 2009

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

Principes directeurs pour combattre le travail forcé

Ces principes directeurs pour combattre le travail forcé proviennent des conventions et recommandations de l'OIT, des commentaires de la Commission d'experts¹ de l'OIT, d'instruments juridiques tels que la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, ou encore le Protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants². Ces principes s'adressent aux acteurs du secteur privé et visent à fournir une interprétation claire et pratique des normes internationales du travail.

Travail pénitentiaire

- i) Le travail ou service peut être exigé uniquement d'un individu comme conséquence d'une condamnation par une cour de justice, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques, par exemple l'administration d'une prison gérée par l'État. La main-d'œuvre pénitentiaire ne doit pas être concédée ou mise à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées. Le travail ou service obligatoire par des détenus n'est pas autorisé pour des intérêts privés, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de la prison, ni dans des prisons privées.

¹ La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations a été créée en 1926 et a pour rôle de fournir une évaluation technique et impartiale de l'application des normes internationales du travail. Pour obtenir plus d'information sur les commentaires de la commission concernant le travail forcé, voir: *Éradiquer le travail forcé: étude d'ensemble concernant la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957*, publié en 2007 pour la 96^e session de la Conférence internationale du Travail (CIT). Les principes directeurs s'inspirent également des commentaires préparés pour cette session de la CIT par le groupe des employeurs de l'OIT.

² Pour des extraits provenant d'une sélection des instruments internationaux, voir l'annexe du [Fascicule n° 1: Introduction et aperçu](#).

- ii) Le travail ou service effectué par des détenus dans une entreprise privée doit être volontaire. Les détenus doivent donner leur consentement à travailler pour un employeur privé sans être soumis à des menaces ou à des sanctions, notamment la perte de droits ou de privilèges au sein de la prison.
- iii) Les détenus qui consentent à travailler dans une entreprise privée doivent bénéficier de conditions semblables aux travailleurs libres. Ils doivent bénéficier de niveau de rémunération, de prestations de sécurité sociale et de normes en matière de sécurité et santé au travail s'approchant d'une relation de travail libre. Des écarts de salaires raisonnables sont acceptables compte tenu des déductions faites pour le logement et la nourriture.

Coercition

- i) **Liberté de travail:** tous les travailleurs doivent pouvoir librement et volontairement prendre un emploi, sans la menace d'une peine.
- ii) **Cessation du travail:** les travailleurs doivent avoir la liberté de mettre fin à tout moment à leur emploi de durée indéterminée ou de longue durée moyennant un préavis raisonnable (conformément à la loi nationale ou à la convention collective) sans avoir à subir une sanction quelconque. Les personnes ayant des contrats à durée déterminée ne sont pas tenues de travailler au-delà de la date prévue. Les employeurs ne doivent pas recourir à des méthodes pouvant restreindre la liberté de rompre le contrat de travail, telles que la demande d'une consigne, la confiscation des pièces d'identité, les menaces ou le recours à la violence, l'imposition de pénalités financières ou encore la demande de paiement de frais de recrutement.
- iii) **Menace de violence, harcèlement et intimidation:** les employeurs ne doivent pas avoir recours à la menace ou à une quelconque sanction contre les salariés. Cela inclut le recours à la violence physique ou sexuelle, le harcèlement et l'intimidation utilisés contre le travailleur, sa famille ou ses associés proches, dans le but de le contraindre.

iv) **Coercition relative au paiement de salaire, notamment la servitude pour dettes:**

- a) Le salaire sera payé à intervalles réguliers. Les méthodes de paiement qui empêchent les travailleurs de mettre simplement fin à leur emploi sont interdites. Le paiement des salaires ne sera pas différé ou retardé de façon à accumuler les arriérés de salaires.
- b) Le salaire sera payé directement au travailleur en argent comptant au cours légal, par chèque ou ordre de paiement, selon la loi, la convention collective ou avec le consentement du travailleur. Le paiement sous forme de bons, de coupons ou de billets à ordre sera interdit.
- c) Le paiement «en nature» sous forme de biens ou de services ne doit pas être utilisé dans le but de créer une situation de dépendance du travailleur vis-à-vis de l'employeur. Il ne doit constituer qu'une partie du salaire. Le travailleur doit toujours pouvoir bénéficier d'une rémunération en espèces. Le paiement en nature ne peut se faire que s'il est autorisé par la loi, par la réglementation ou par la convention collective.
- d) Les salaires calculés en fonction du rendement ou à la pièce ne doivent pas être inférieurs au salaire minimum légal.
- e) Les travailleurs ne doivent pas être maintenus en servitude pour dettes, ni être contraints de travailler pour une personne dans le but de rembourser des dettes qu'ils auraient contractées ou dont ils auraient hérité.
- f) La tromperie quant au paiement des salaires, les avances sur salaire et les prêts accordés aux employés ne doivent pas être utilisés comme moyens pour lier les travailleurs à un emploi. Les avances sur salaire et les prêts, ainsi que les retenues sur salaire pour rembourser des prêts, doivent se faire dans les limites prescrites par les lois nationales. Les travailleurs doivent être dûment informés des termes et conditions de prêts et de remboursements.
- g) Aucune retenue sur les salaires ne sera faite avec l'objectif d'endetter ou de lier un travailleur à son emploi, et des mesures doivent être prises pour limiter le montant des retenues afin d'éviter de telles situations. Les travailleurs doivent être informés des conditions et de l'étendue des retenues sur le salaire; seulement les déductions autorisées par la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale seront acceptées.

h) Les travailleurs ne doivent pas être obligés d'utiliser les magasins ou services rattachés à leur entreprise. Lorsque l'accès à d'autres magasins ou services est impossible, les employeurs doivent veiller à ce que les biens ou services soient vendus ou fournis à des prix justes et raisonnables, sans aucune intention d'endetter ou de contraindre les travailleurs concernés.

v) Mesures disciplinaires:

a) Les mesures disciplinaires ne doivent pas inclure une sanction qui résulterait en une obligation de travailler.

b) Le travail obligatoire ne doit pas être utilisé comme mesure de discipline ou comme punition pour avoir participé à une grève.

vi) Heures supplémentaires obligatoires:

a) Les travailleurs ne doivent pas être forcés (par la menace de sanctions, telles que le licenciement) d'effectuer des heures supplémentaires au-delà des limites autorisées par la législation nationale et les conventions collectives.

b) Le travail ou le service en dehors des heures normales de travail quotidiennes ne doit pas être imposé en exploitant la vulnérabilité du travailleur ou sous la menace d'une sanction. Par exemple, les employeurs ne doivent pas fixer des objectifs qui se traduisent par une obligation de travailler au-delà de la journée normale de travail afin de permettre aux travailleurs de gagner le salaire minimum.

vii) La liberté de mouvement: l'employeur ne doit pas utiliser la coercition pour confiner ou retenir les travailleurs sur leur lieu de travail ou dans les locaux apparentés tels que les résidences gérées par l'employeur. L'obligation d'habiter dans des résidences gérées par l'employeur ne doit pas figurer dans les conditions d'emploi.

viii) Conditions relatives au développement des compétences et à la formation professionnelle: les formations proposées aux employés doivent être suivies par ceux-ci de manière volontaire. Les employeurs qui proposent ces formations ne doivent pas imposer du travail ou des services qui serviraient à rembourser les frais relatifs à celles-ci.

Traite des êtres humains et travail forcé

i) Les migrations pour le travail:

- a) Les travailleurs migrants, quel que soit leur statut juridique, doivent être traités de façon juste et équitable. Des mesures doivent être prises pour éviter l'apparition d'abus, de pratiques frauduleuses qui pourraient conduire à la coercition et à la traite à des fins d'exploitation.
- b) Les travailleurs migrants doivent bénéficier des mêmes conditions de travail que les travailleurs nationaux. Ils doivent avoir le droit de commencer ou de quitter un emploi (avec un préavis raisonnable en conformité avec la législation nationale ou la convention collective) volontairement et librement, sans la menace d'une quelconque sanction.
- c) Les employeurs ne doivent pas menacer les travailleurs migrants en situation irrégulière ou leur famille de dénonciation aux autorités afin de les maintenir à leur poste ou de leur faire accepter un emploi.

ii) **Recrutement de travailleurs migrants:** aucun frais ou honoraire ne peut être demandé, directement ou non, en totalité ou en partie, au travailleur (y compris les coûts relatifs à l'obtention de documents officiels, visas de travail...), sauf si cela est autorisé par la législation nationale. Si des frais sont perçus des travailleurs en conformité avec la législation nationale, le montant de ces frais doit être réglementé et divulgué. Des garanties doivent être mises en place pour protéger les travailleurs contre l'exploitation.

iii) Rétention des documents d'identité:

- a) Les pratiques telles que la confiscation ou la rétention des pièces d'identité ou d'autres biens personnels des travailleurs (permis de travail et passeport) sont interdites.
- b) Toutefois, si la demande vient des travailleurs, les employeurs peuvent garder ces documents dans un endroit sécurisé. Les travailleurs doivent pouvoir à leur demande y accéder librement à tout moment.
- c) Les employeurs ne doivent pas conserver les documents personnels des travailleurs afin de les obliger à continuer à travailler.

- iv) **Agences d'emploi privées:** dans leur sphère d'influence et au mieux de leur capacité, les employeurs qui ont recours à des agences de recrutement privées pour engager du personnel doivent prendre les mesures suivantes:
- S'assurer que les agences en question ne soient pas impliquées dans des pratiques frauduleuses qui mettent les travailleurs dans une situation de vulnérabilité face aux risques de travail forcé et de traite à des fins d'exploitation;
 - Empêcher les abus contre les travailleurs engagés par ces agences, par exemple en veillant à ce que ces travailleurs bénéficient d'une protection adéquate en ce qui concerne les questions liées au salaire, aux heures de travail, aux heures supplémentaires et aux autres conditions de travail;
 - Veiller, dans la mesure du possible, à ce que les honoraires ou les frais liés au recrutement ne soient pas supportés par les travailleurs, mais par la société contractante;
 - Utiliser seulement les agences de recrutement agréées ou certifiées par les autorités compétentes.
- v) **Contrats de travail:** les employeurs doivent fournir des contrats de travail écrits, dans une langue que les travailleurs migrants comprennent facilement. Le contrat doit indiquer de façon claire leurs droits et leurs responsabilités en matière de paiement des salaires, heures de travail, motifs valables de licenciement, et autres questions liées à la prévention du travail forcé.

Les pires formes de travail des enfants

- i) L'employeur doit prendre des mesures immédiates et effectives afin de prévenir et d'éliminer les pires formes de travail des enfants, notamment la servitude pour dettes, le servage, le travail forcé ou obligatoire et toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues à l'esclavage, telles que la vente et la traite des enfants.
- ii) Les employeurs qui ont recours aux agences de recrutement privées doivent s'assurer que celles-ci ne recrutent pas d'enfant dans les pires formes de travail mentionnées ci-dessus.

- 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