



Bureau
international
du Travail

Combattre le travail forcé

Manuel pour les employeurs et le secteur privé

Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé



Bureau
international
du Travail

Combattre le travail forcé

1

Introduction et aperçu

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

1

Introduction et aperçu

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

Avant-propos

Le travail forcé est universellement condamné et aboli. La plupart d'entre nous pourraient penser que ce problème n'existe plus et qu'il a été définitivement éliminé. Malheureusement, ce n'est pas le cas. Le travail forcé existe toujours sous différentes formes dans certaines parties du monde.

La question du travail forcé est abordée dans des instruments internationaux largement ratifiés. Dans le secteur privé, de nombreuses règles, conventions ou initiatives se réfèrent à l'interdiction du travail forcé. L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est notamment l'un des principes consacrés par la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Bien que la question du travail forcé soit abordée dans de nombreux instruments internationaux, il reste encore un sujet peu connu et parfois même ignoré. Jusqu'à présent, le travail forcé ne constituait pas une priorité pour le secteur privé, mais aujourd'hui les entreprises sont de plus en plus préoccupées par le souci de ne pas être associées à cette pratique, notamment par le biais de leur chaîne d'approvisionnement. Actuellement, le processus de mondialisation est en expansion et s'ouvre aux nouveaux marchés avec des chaînes d'approvisionnement qui se consolident progressivement. D'une part, les entreprises ont renforcé et affiné la gestion de leur chaîne d'approvisionnement. D'autre part, la société est davantage consciente de ce qui se passe au niveau international. Grâce aux activités des organisations non gouvernementales, des groupes de pression, des médias et autres, elle devient également plus sensibilisée aux situations de travail forcé, particulièrement quand celles-ci sont mises en lumière à travers quelques exemples récents très médiatisés.

Ce **Manuel pour les employeurs et le secteur privé** offre d'excellents outils et directives pour permettre aux entreprises et à leurs organisations d'identifier et prévenir les situations de travail forcé. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a salué les efforts du Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé de l'OIT (SAP-FL) et sa première initiative visant à développer un ensemble d'outils pratiques, spécifiquement dédiés au secteur privé. L'OIE a été étroitement impliquée dans cette initiative et nous sommes certains que ce manuel constituera une importante contribution et qu'il aidera les organisations d'employeurs et leurs membres à comprendre la question du travail forcé, à prendre les mesures nécessaires afin d'éviter d'être impliqués dans ces situations et ainsi de contribuer à l'élimination totale du travail forcé et obligatoire.

Antonio Peñalosa
Secrétaire général
Organisation internationale des employeurs

Préface

Ce manuel vise à répondre au besoin grandissant des organisations d'employeurs et des entreprises privées dans le monde entier de savoir ce qu'est le travail forcé, comment il peut affecter leurs activités, et ce que les acteurs du secteur privé peuvent faire pour le combattre. Le travail forcé est devenu un risque significatif pour les employeurs, non seulement pour les petites entreprises en marge de l'économie formelle dans les pays en développement, mais aussi pour les entreprises multinationales ayant des chaînes d'approvisionnement complexes, qui externalisent leurs opérations. L'OIT estime que 80 pour cent de l'ensemble des abus liés au travail forcé ont lieu dans l'économie privée. Bien que les situations de travail forcé surviennent dans la plupart des cas dans le cadre de l'économie informelle, plusieurs grandes entreprises ont été confrontées récemment à des allégations de travail forcé.

Tandis que de nombreuses entreprises privées ont désormais dans leurs codes de conduite des dispositions contre le travail forcé et que les cabinets d'audit offrent de plus en plus leurs services à ce sujet, il peut y avoir des discussions délicates sur ce qu'est le travail forcé en réalité. Il peut prendre des formes subtiles et peut être difficile à comprendre et à détecter sans une orientation claire basée sur le contenu des conventions de l'OIT sur le travail forcé et les délibérations de ses organes de contrôle.

Cette première version du manuel vise à combler cette lacune. Il a été préparé en étroite collaboration avec l'Organisation internationale des employeurs et s'appuie sur des consultations avec les employeurs et les acteurs des entreprises de différentes régions. Dans toutes ces réunions, la demande a été clairement exprimée d'avoir de tels outils, ainsi que des exemples de bonnes pratiques et de conseils sur les mesures correctives à adopter. Cette première version ne contient que quelques exemples de bonnes pratiques, mais les lecteurs sont vivement encouragés à partager leurs connaissances et expériences afin de pouvoir enrichir les prochaines versions.

Le manuel a été préparé par Philip Hunter du programme SAP-FL, dans le contexte de l'initiative d'un groupe d'experts sur la gestion des chaînes d'approvisionnement au sein de l'Initiative globale des Nations Unies pour combattre la traite des êtres humains (UN.GIFT). Plusieurs départements de l'OIT ont participé à l'élaboration de ce manuel, en particulier

ceux concernés par les normes internationales du travail, les activités des employeurs, les entreprises multinationales, le dialogue social, le travail des enfants et un travail meilleur. Nos remerciements vont également aux nombreuses personnes des organisations d'employeurs, des entreprises et de la société civile, qui ont pris le temps de lire le projet initial, de fournir de précieux commentaires et de veiller à ce que ces guides correspondent aux attentes et besoins des entreprises. Nos remerciements vont aussi à M. David Arkless, Senior Vice-président des Affaires institutionnelles Monde, et à M^{me} Branka Minic, de Manpower Inc., pour leur précieuse contribution et pour avoir facilité la révision externe. Des remerciements particuliers sont également adressés à M. Brent Wilton et à M^{me} Barbara Leon de l'OIE pour leurs commentaires détaillés sur les versions antérieures du projet.

Caroline O'Reilly

Chef du Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé



I Introduction

Le travail forcé et le travail forcé comme conséquence de la traite des êtres humains sont des sujets de plus en plus importants pour les organisations d'employeurs et les entreprises. Ce manuel vise à aider les acteurs du secteur privé à aborder ce sujet, en leur fournissant des outils pratiques et des guides afin de leur permettre d'identifier et de prévenir le travail forcé et de prendre des mesures correctives le cas échéant dans leur sphère d'influence.

Les organisations d'employeurs et les entreprises jouent un rôle central dans la lutte contre toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. Les organisations d'employeurs sont stratégiquement bien placées pour fournir l'engagement et la pérennité institutionnels; l'engagement des entreprises constitue la clé du succès de la campagne menée par l'OIT pour affranchir le monde du travail forcé d'ici 2015.

Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les entreprises et les organisations d'employeurs devraient jouer un rôle central dans la lutte mondiale pour éradiquer le travail forcé et la traite des êtres humains:

- **Respect de la législation:** la plupart des États Membres de l'OIT ont ratifié les conventions n° 29 et n° 105 sur le travail forcé ou obligatoire et les États qui ont ratifié le «Protocole de Palerme» contre la traite des êtres humains sont appelés à condamner cette pratique en tant que crime. Cela signifie que le travail forcé et la traite des êtres humains peuvent faire l'objet de poursuites judiciaires dans la plupart des pays. Ainsi, les entreprises impliquées dans ces activités peuvent faire l'objet de poursuites.
- **La gestion du risque et de la réputation:** pour pouvoir réussir, les entreprises doivent gérer le risque dans un environnement où le risque n'est pas un élément statique et peut émerger à travers les actions de l'entreprise elle-même, de ses fournisseurs et d'autres acteurs. Les allégations de travail forcé et de traite présentent des risques juridiques ainsi que de graves menaces pour la marque et la réputation de l'entreprise.

- **Le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales:** l'expansion continuelle de la mondialisation et des liens entre les pays et les entreprises a fait surgir le sujet du travail forcé et de la traite des êtres humains en le plaçant parmi les problèmes majeurs rencontrés au sein de chaînes d'approvisionnement internationales.
- **Les codes de conduite et la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE):** l'élimination du travail forcé constitue un élément clé de codes de conduite et d'autres initiatives en matière de RSE. Les entreprises – en particulier celles qui approvisionnent les marchés de consommation et ont une marque reconnue – sont confrontées à de nouvelles attentes toujours plus grandes, notamment à ce que la production soit conforme aux critères sociaux et aux droits de l'homme.
- **Le travail forcé et la traite des êtres humains sont moralement inacceptables.**

Les objectifs du manuel

Ce manuel s'adresse aux organisations d'employeurs et à un large spectre d'acteurs du secteur privé, qui agissent notamment dans de petites et moyennes entreprises, des entreprises multinationales ou celles axées sur l'exportation, ainsi que celles qui opèrent au sein de chaînes d'approvisionnement mondiales. Les cadres supérieurs, les ressources humaines, le personnel veillant au respect des droits sociaux et les auditeurs sociaux font partie de ceux qui trouveront ici du matériel technique et des informations les aidant dans leur travail quotidien. Quant aux organisations de la grande communauté de RSE et aux entreprises fournissant des services de gestion, comme les consultants et sociétés de contrôle de la qualité, elles devraient également trouver ce manuel utile.

Le manuel a pour objectif principal d'aider les entreprises et les organisations d'employeurs à comprendre et à aborder les différents aspects et questions liées au travail forcé et à la traite des êtres humains, à prendre conscience du fait que chaque entreprise et organisation est unique et qu'elle a des priorités et des besoins différents. Aujourd'hui, le travail forcé et la traite des êtres humains sont de véritables phénomènes mondiaux qui touchent tous les pays. Le travail forcé présente donc un risque important pour les entreprises multinationales ainsi que pour leurs représentants nationaux et internationaux. Les objectifs spécifiques du manuel sont les suivants:

- Accroître la sensibilisation au travail forcé et à la traite des êtres humains, ce qu'ils sont et où ils surviennent;
- Fournir du matériel et des directives aux différents acteurs du secteur privé et aux organisations d'employeurs afin d'encourager leurs efforts dans la lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains;
- Accompagner les employeurs dans leur engagement concernant la question du travail forcé et proposer des mesures spécifiques pour les aider à prendre des mesures préventives contre les risques présentés par celui-ci;
- Faciliter une meilleure compréhension des normes internationales qui traitent cette question;
- Encourager une approche fondée sur le partenariat dans la lutte contre le travail forcé et la traite par le biais de l'engagement actif des acteurs des entreprises dans l'action mondiale;
- Servir de document de référence et de guide pour des lectures complémentaires.

Comment utiliser le manuel

Ce manuel a été conçu pour un usage pratique dans le cadre de l'entreprise. Il se présente sous la forme d'un outil indépendant et de fascicules qui fournissent des orientations pratiques destinées à aider les entreprises à lutter contre le travail forcé. Le manuel présente des informations générales, les dernières statistiques sur le travail forcé et la traite des êtres humains, un aperçu des questions clés, ainsi que des ressources pour une lecture complémentaire. Il présente également des informations provenant de différentes régions, pays, organisations d'employeurs et entreprises de toutes tailles, en adoptant une approche intersectorielle. Au fil du manuel, des exemples concrets illustrent les mesures ayant déjà été prises. Le manuel est constitué des ressources suivantes:

- **Questions fréquentes des employeurs:** un manuel de référence destiné aux cadres supérieurs, au personnel des ressources humaines et autres catégories de personnel, qui répond aux questions que se posent les employeurs. Sous une forme facile à utiliser, le manuel aborde des sujets complexes tels que le travail pénitentiaire, les heures supplémentaires obligatoires et la servitude pour dettes.

- **Principes directeurs pour combattre le travail forcé:** une série de principes fondés sur les normes de l'OIT et la jurisprudence pour guider l'action de l'entreprise contre le travail forcé et la traite.
- **Liste de contrôle et conseils pour évaluer la conformité:** un aide-mémoire créé pour les auditeurs sociaux et autres professionnels, destiné à être utilisé dans les évaluations effectuées au niveau de l'entreprise. Cet outil inclut une série de questions, des orientations stratégiques et des conseils techniques sur la façon de mener l'évaluation.
- **Un guide pour agir:** il présente les principales mesures que les entreprises et les organisations d'employeurs peuvent prendre pour combattre le travail forcé au niveau de l'entreprise, du pays et de l'industrie, et dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
- **Conseils pour agir:** une série de guides pratiques de référence permettant d'identifier des mesures concrètes et des avantages qui peuvent être utiles aux entreprises afin de prendre en compte le travail forcé et la traite.
- **Études de cas et bonnes pratiques:** divers exemples d'actions prises par des entreprises et des secteurs d'industrie montrant les différentes approches qui peuvent être envisagées dans la lutte contre le travail forcé sur le lieu de travail et dans les chaînes d'approvisionnement.

Définitions et concepts

Travail forcé

La définition internationalement reconnue du travail forcé est donnée par la convention de l'OIT n° 29 (1930). Selon cette convention, est considéré travail forcé «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré».

Les principaux éléments de cette définition sont:

Tout travail ou service: inclut tous les types de travaux, de service et d'emploi, indépendamment de l'industrie, du secteur ou de la profession dans laquelle il se trouve et comprend le travail formel et légal du point de vue juridique ainsi que le travail informel.

Toute personne: il s’agit d’adultes et d’enfants, indépendamment de leur nationalité, et le fait de savoir si la personne est un ressortissant du pays dans lequel le cas de travail forcé a été identifié est considéré comme non pertinent.

Menace d’une peine quelconque: il s’agit des sanctions pénales, ainsi que des diverses formes de contrainte telles que les menaces, la violence, la conservation des documents d’identité, de confinement, ou de non-paiement des salaires. La peine peut également prendre la forme de la privation des droits ou des privilèges.

Volontaire: il s’agit du consentement des salariés à être employés et de leur liberté de quitter l’emploi à tout moment avec un préavis raisonnable, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives.

Par essence, les personnes se trouvent dans une situation de travail forcé si elles sont employées contre leur gré, et ne peuvent pas quitter le travail sans sanction ou la menace d’une sanction. Cela n’est pas forcément une punition ou une contrainte physique et peut également prendre d’autres formes telles que la perte de droits ou de privilèges.

L’encadré 1 fournit une liste d’exemples qui illustrent les différents aspects de cette définition.

Encadré 1: Identifier le travail forcé dans la pratique

Absence de consentement à travailler (le «chemin pour entrer en» travail forcé)	Menace d’une peine (les moyens de maintenir quelqu’un en travail forcé)
• Esclavage ou servitude pour dettes découlant de la naissance/ascendance • Contrainte physique ou enlèvement • Vente de la personne à une autre personne • Enfermement sur le lieu de travail – emprisonnement ou détention chez un particulier • Contrainte psychologique telle que l’obligation de travailler assortie de menaces de sanction en cas de refus • Endettement du travailleur par falsification des comptes, sous-estimation de la valeur des biens et des services produits, intérêts excessifs, etc. • Tromperies et fausses promesses quant à la nature du travail et des conditions d’emploi • Retenue et non-paiement du salaire • Confiscation des pièces d’identité ou d’autres biens personnels de valeur	• Violence physique contre le travailleur, sa famille ou ses associés proches • Violence sexuelle • Menace d’un châtiment divin • Emprisonnement ou autre mode de détention • Sanctions financières • Dénonciation aux autorités (police, services d’immigration, etc.) et expulsion • Emploi futur compromis • Exclusion de la communauté et de la vie sociale • Perte de droits ou de privilèges • Privation de nourriture, d’abri et autres biens essentiels • Imposition de pires conditions de travail • Perte du statut social

La traite des êtres humains

La traite des êtres humains peut conduire au travail forcé. Cela implique le déplacement d'une personne, généralement en dehors des frontières de son pays d'origine, à des fins d'exploitation. Au cours des dernières années, la traite des êtres humains a pris de nouvelles formes et dimensions souvent liées au développement dans la technologie de l'information, le transport et la criminalité transnationale organisée. Ce phénomène affecte les pays en développement, les pays en transition et également les pays industrialisés à économie de marché.

Une définition de base de la traite des êtres humains se trouve dans le «Protocole de Palerme» de 2000 (voir annexe 1). Cette définition distingue la traite du trafic, en se concentrant sur les éléments d'exploitation, de tromperie et de contrainte¹. Selon le Protocole:

L'expression «traite des personnes» désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes.

Cette définition est complexe et met en évidence les points clés suivants:

Activités: comprend chaque phase du cycle de la traite, notamment le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'une personne;

Moyens: peut comprendre la menace de recours ou le recours à la force, la tromperie, l'enlèvement, la contrainte, la fraude, les menaces, l'abus de pouvoir ou d'une situation de vulnérabilité;

Objectif: il s'agit de l'exploitation qui comprend le travail forcé, l'esclavage et la servitude.

¹ La définition du trafic est donnée dans le Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée. Il déclare: «L'expression trafic illicite de migrants désigne le fait d'assurer, afin d'en tirer, directement ou indirectement, un avantage financier ou un avantage matériel, l'entrée illégale dans un État Partie d'une personne qui n'est ni un ressortissant ni un résident permanent de cet État».

Le «Protocole de Palerme» fait la distinction entre la traite des enfants (moins de 18 ans) et celle des adultes. Le recrutement et le transport d'un enfant aux fins d'exploitation par un tiers sont considérés «traite des êtres humains» même sans recours aux moyens illicites identifiés dans la définition.

Il est important pour l'OIT de préciser que le travail forcé n'est pas toujours le résultat de la traite des êtres humains et que, de la même manière, les activités liées à la traite ne conduisent pas nécessairement au travail forcé.

Responsabilité sociale de l'entreprise

L'OIT définit la RSE comme «la façon dont les entreprises prennent en considération les effets de leurs activités sur la société et affirment leurs principes et leurs valeurs tant dans l'application de leurs méthodes et procédés internes que dans leurs relations avec d'autres secteurs. La RSE est une initiative volontaire dont les entreprises sont le moteur et se rapporte à des activités dont on considère qu'elles vont plus loin que le simple respect de la loi».

Les éléments clés de la définition de l'OIT sont les suivants:

Volontaire: les entreprises adoptent volontairement une attitude responsable du point de vue social en allant au-delà de leurs obligations légales;

Intégré: la RSE fait partie intégrante de la gestion de l'entreprise et se distingue ainsi de la philanthropie; et

Systématique: la responsabilité sociale est systématique et non pas occasionnelle.

Le point de référence de l'OIT sur la RSE est la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale². La Déclaration sur les entreprises multinationales est le seul instrument international à l'intention des entreprises et il a été approuvé par les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs. La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail est également un instrument important de promotion. Il engage les États Membres de l'OIT à respecter et à promouvoir les quatre principes fondamentaux au travail, notamment l'élimination du travail forcé, qu'ils aient

² Voir: www.ilo.org/multi.

ou non ratifié les conventions correspondantes³. Les principes et les droits énoncés dans la Déclaration comprennent également les principes du **Pacte mondial des Nations Unies** relatif au travail. Depuis le lancement du Pacte en 1999, l'OIT a collaboré activement avec le Bureau du Pacte mondial des Nations Unies et ses organismes membres.

De plus amples informations sur la définition du travail forcé et de la traite des êtres humains peuvent être trouvées dans le **Fascicule numéro 2** de ce manuel: **Questions fréquentes des employeurs**. Voir aussi l'annexe ci-dessous, qui comprend des extraits des instruments internationaux.



³ Voir: www.ilo.org/declaration. En plus de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, la Déclaration traite également de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

II Travail forcé et économie mondiale

Faits et chiffres

Selon les informations de l’OIT, au moins 12,3 millions de personnes sont victimes du travail forcé dans le monde. Parmi ces personnes, 9,8 millions sont exploitées par des personnes privées dont plus de 2,4 millions du fait de la traite des êtres humains. Les femmes et les enfants sont particulièrement vulnérables aux abus, mais les hommes sont également touchés, en particulier dans des secteurs tels que la construction et l’exploitation minière.

Le travail forcé existe dans les pays industrialisés ainsi que dans les pays en développement. C’est un problème mondial qui touche tous les pays à des degrés différents. L’encadré 1 ci-dessous montre la répartition régionale du travail forcé et fait ressortir le fait qu’il s’agit d’un véritable phénomène mondial.

Encadré 1:

Répartition géographique du travail forcé et du travail forcé lié à la traite des êtres humains		
	Nombre total de victimes du travail forcé	Nombre total de victimes de la traite
Asie et Pacifique	9 490 000	1 360 000
Amérique latine et Caraïbes	1 320 000	250 000
Afrique subsaharienne	660 000	130 000
Pays industrialisés	360 000	270 000
Moyen-Orient et Afrique du Nord	260 000	230 000
Pays en transition	210 000	200 000
Monde	12 300 000	2 450 000 *
*Note: L’addition des chiffres n’est pas exacte, car les nombres ont été arrondis.		

Parmi plus de 2,4 millions d'hommes, de femmes et d'enfants qui sont victimes de la traite à tout moment, au moins un tiers d'entre eux le sont à des fins économiques autres que l'exploitation sexuelle. L'estimation du total des profits illicites générés par les victimes du travail forcé s'élève à environ 32 milliards de dollars. La moitié de ces gains est réalisée dans les pays industrialisés et près d'un tiers en Asie. Globalement, cette somme représente une moyenne d'environ 13 000 dollars par an et par victime, soit 1100 dollars par mois⁴.

Les formes les plus courantes du travail forcé comprennent:

Le travail forcé induit par les dettes: communément appelé «travail en servitude» en Asie du Sud, où la pratique est la plus courante, mais également largement connue sous le nom de «servitude pour dettes». Cela implique un prêt, ou une avance sur le salaire, demandé par un travailleur à son employeur ou au recruteur de main-d'œuvre, en contrepartie duquel le travailleur s'engage à travailler lui-même avec parfois des membres de sa famille afin de rembourser le prêt. Cependant, les conditions du prêt ou de travail peuvent être de telle nature que le travailleur est pris au piège durant des années sans qu'il soit pour autant en mesure de rembourser le prêt⁵.

Le travail forcé dans les prisons: le travail exécuté par la main-d'œuvre pénitentiaire n'est généralement pas considéré comme «travail forcé» en vertu du droit international. Néanmoins, le travail non volontaire effectué par des prisonniers qui n'ont pas été condamnés par un tribunal de droit et dont le travail n'est pas supervisé par une autorité publique est considéré comme du travail forcé. De même, le travail non volontaire effectué par un détenu pour le bénéfice d'une entreprise privée est également considéré comme du travail forcé.

⁴ Ces chiffres proviennent de: 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. Pour une étude de la méthodologie utilisée pour générer les chiffres, voir: Patrick Belser et coll., *ILO Minimum Estimate of Forced Labour in the World*, Genève, 2005 (en anglais uniquement).

⁵ La servitude pour dettes est définie par la Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage des Nations Unies comme «l'état ou la condition résultant du fait qu'un débiteur s'est engagé à fournir en garantie d'une dette ses services personnels ou ceux de quelqu'un sur lequel il a autorité si la valeur équitable de ces services n'est pas affectée à la liquidation de la dette ou si la durée de ces services n'est pas limitée, ni leur caractère défini».

Travail forcé comme conséquence de la traite des êtres humains: la traite des êtres humains est devenue une véritable entreprise internationale. Elle est souvent associée au crime organisé et implique le recrutement par la tromperie, le racket et le chantage afin de diminuer le salaire des travailleurs migrants.

Coercition au travail: cela fait référence à de nombreuses formes de tromperie et de coercition en matière d'emploi qui peuvent être assimilées à du travail forcé dans des circonstances particulières. La rétention ou le non-paiement des salaires, la confiscation des pièces d'identité ainsi que l'endettement par falsification des comptes sont des exemples de coercition.

Travail forcé lié aux systèmes de contrats de travail abusifs: cela peut être retrouvé presque partout dans le monde d'aujourd'hui. Par exemple, les travailleurs migrants peuvent se retrouver «liés» à un recruteur à cause de frais excessifs imposés par celui-ci, et avec des possibilités limitées sinon inexistantes de changer d'employeur une fois arrivés dans le pays de destination.

Secteurs économiques à risque

Des informations statistiques fiables sur les secteurs économiques où le travail forcé peut être rencontré demeurent difficiles à établir. Cependant, l'OIT estime que, globalement, seulement 20 pour cent de l'ensemble des cas de travail forcé est imposé par l'État ou les forces armées. Cela signifie que l'essentiel du travail forcé est imposé par des acteurs privés. Parmi cette majorité, 11 pour cent est imposé à des fins d'exploitation sexuelle, tandis que 64 pour cent est imposé à des fins d'exploitation économique. La forme de travail forcé dans les 5 pour cent restants des cas ne peut pas être clairement identifiée⁶.

La liste suivante est une liste non exhaustive des secteurs économiques dans lesquels des cas de travail forcé et de traite des êtres humains ont été identifiés comme un problème important dans de nombreux pays:

- L'agriculture et l'horticulture;
- La construction;
- Le secteur du vêtement et des textiles dans les ateliers clandestins;

⁶ Voir: BIT, *Une alliance mondiale contre le travail forcé: rapport global en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Genève, 2005.

- L'hôtellerie et la restauration;
- Les activités minières et le secteur forestier;
- La transformation et le conditionnement alimentaire;
- Le transport;
- Les services domestiques et autres travaux de nettoyage; et
- L'industrie du sexe et de la prostitution.

Les victimes du travail forcé sont principalement des personnes qui travaillent en marge de l'économie formelle et sont en situation irrégulière au regard de l'emploi ou de l'immigration. Cependant, il est de plus en plus évident que le recrutement et l'emploi forcés touchent les travailleurs migrants dans d'autres secteurs économiques importants tels que la santé, la transformation des aliments, le secteur informatique et les services de nettoyage, dans les secteurs privé et public.

Travailleurs vulnérables

Le travail forcé est un phénomène mondial qui touche toutes les régions, pays et secteurs économiques, ainsi que les travailleurs employés dans les secteurs formels et informels. Toutefois, il existe certaines catégories de travailleurs qui sont plus vulnérables à la coercition que d'autres. Certains sont plus vulnérables en raison de leur origine ethnique, leur pauvreté relative ou leur statut d'immigrant en situation irrégulière. Les employeurs devraient leur accorder une attention particulière lorsqu'ils les emploient directement ou quand ils travaillent dans les entreprises de sous-traitance de leur chaîne d'approvisionnement:

- Les travailleurs qui font partie d'un groupe soumis à une discrimination de longue date tels que les peuples indigènes et tribaux d'Amérique latine, les castes considérées inférieures en Asie du Sud et, en particulier, les femmes au sein de ces groupes;
- Les travailleurs migrants, en particulier ceux en situation irrégulière, dont la vulnérabilité peut être exploitée via la coercition;
- Les travailleurs employés dans des entreprises informelles, y compris les travailleurs à domicile et ceux dans des régions rurales géographiquement éloignées qui opèrent à la marge de l'économie formelle; et
- Les jeunes et les travailleurs non qualifiés ou analphabètes, qui peuvent être moins conscients de leurs droits que les travailleurs plus âgés, plus qualifiés et mieux instruits.

III Ressources complémentaires

Conventions internationales, recommandations et déclarations

Général

- La Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, 1998
- La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, 2006
- La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008

Le travail forcé

- La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- La convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Le travail forcé et la traite des enfants

- La convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Les travailleurs migrants

- La convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- La convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

Le recrutement et les relations de travail

- La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- La recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997
- La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

Les droits de l'homme

- La Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966
- La Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990

L'abolition de l'esclavage

- La Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, 1957

La criminalité

- La Convention contre la criminalité transnationale organisée, 2000

La traite

- Le «Protocole de Palerme» visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, 2000

Les rapports et les enquêtes de l'OIT

- BIT: *Le coût de la coercition*, Genève, 2009.
- BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, Genève, 2005.
- BIT: *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*, Genève, 2007.
- ILO: *Action against trafficking in human beings*, Genève, 2008 (disponible en anglais).
- ILO: *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*, Genève, 2006 (disponible en anglais).
- ILO: *An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Genève, 2003 (disponible en anglais).
- ILO: *Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors*, Genève, 2008 (version française à paraître).

Déclarations de politique générale de l'OIE

- IOE: *The informal economy: An employer's approach*, Genève, 2006 (disponible en anglais).
- OIE: *Le rôle des entreprises au sein de la société*, Genève, 2005.
- IOE: *Corporate social responsibility: An IOE approach*, Genève, 2003 (disponible en anglais).
- IOE: *Codes of conduct: Position paper of the IOE*, Genève, 1999 (disponible en anglais).

Autres ressources pertinentes

- Anti-Slavery International, *Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century*, Londres, 2008 (disponible en anglais).
- Anti-Slavery International, *Debt Bondage*, Londres, 1998 (disponible en anglais).
- US State Department, *Trafficking in Persons Report 2009*, <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2009/> (disponible en anglais).

Sites Web

- www.ilo.org/forcedlabour
- www.ioe-emp.org
- www.unglobalcompact.org
- www.ungift.org
- www.antislavery.org
- www.ciett.org
- www.freetheslaves.net

IV Annexe 1: Instruments juridiques internationaux

A – Convention de l'OIT (n° 29) sur le travail forcé, 1930 – extraits

Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible.

Article 2

1. Aux fins de la présente convention, le terme **travail forcé ou obligatoire** désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

2. Toutefois, le terme de **travail forcé ou obligatoire** ne comprendra pas, aux fins de la présente convention:

- a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire;
- b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même;
- c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées;
- d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou de menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;

- e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiles normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Article 25

Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales et tout Membre ratifiant la présente convention aura l'obligation de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées.

B– Convention de l'OIT (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 – extraits

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme:

- a) en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi;
- b) en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique;
- c) en tant que mesure disciplinaire du travail;
- d) en tant que punition pour avoir participé à des grèves;
- e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Article 2

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire tel qu'il est décrit à l'article 1 de la présente convention.

C– Convention de l'OIT (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 – extraits

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, l'expression **agence d'emploi privée** désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail:

- a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;
- b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme «l'entreprise utilisatrice»), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;
- c) d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques.

2. Aux fins de la présente convention, l'expression **travailleurs** comprend les demandeurs d'emploi.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les agences d'emploi privées.

2. La présente convention s'applique à toutes les catégories de travailleurs et à toutes les branches d'activité économique. Elle ne s'applique pas au recrutement et au placement des gens de mer.

Article 3

1. Le statut juridique des agences d'emploi privées sera déterminé conformément à la législation et la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2. Tout Membre doit, par le moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément, déterminer les conditions d'exercice par les agences d'emploi privées de leurs activités, sauf lorsque lesdites conditions sont réglées, d'une autre manière, par la législation et la pratique nationales.

Article 4

Des mesures doivent être prises afin de veiller à ce que les travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées fournissant les services mentionnés à l'article 1 ne soient pas privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Article 5

1. Afin de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'accès à l'emploi et aux différentes professions, tout Membre doit veiller à ce que les agences d'emploi privées ne fassent pas subir aux travailleurs de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, ou toute autre forme de discrimination visée par la législation et la pratique nationales, telle que l'âge ou le handicap.

2. Rien dans la mise en œuvre du paragraphe 1 ci-dessus n'est censé empêcher les agences d'emploi privées de fournir des services spécifiques ou de réaliser des programmes spécialement conçus pour aider les travailleurs les plus défavorisés dans leurs activités de recherche d'emploi.

Article 7

1. Les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.

2. Dans l'intérêt des travailleurs concernés, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, autoriser des dérogations aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés, fournis par les agences d'emploi privées.

Article 8

1. Tout Membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas

échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs migrants recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et des pratiques frauduleuses.

2. Lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les Membres intéressés doivent envisager de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures pour s'assurer que le travail des enfants ne soit ni utilisé ni fourni par des agences d'emploi privées.

Article 10

L'autorité compétente doit veiller à ce qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés associant, le cas échéant, les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées.

Article 11

Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires, conformément à la législation et la pratique nationales, pour garantir une protection adéquate aux travailleurs employés par les agences d'emploi privées, visées au paragraphe 1 b) de l'article 1 en matière de:

- a) liberté syndicale;
- b) négociation collective;
- c) salaires minima;
- d) horaires, durée du travail et autres conditions de travail;
- e) prestations légales de sécurité sociale;
- f) accès à la formation;
- g) sécurité et santé au travail;
- h) réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;

- i) indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs;
- j) protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales.

D – Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée – extraits

Article 2: Objet

Le présent Protocole a pour objet:

- a) De prévenir et de combattre la traite des personnes, en accordant une attention particulière aux femmes et aux enfants;
- b) De protéger et d'aider les victimes d'une telle traite en respectant pleinement leurs droits fondamentaux; et
- c) De promouvoir la coopération entre les États Parties en vue d'atteindre ces objectifs.

Article 3: Terminologie

Aux fins du présent Protocole:

- a) L'expression «traite des personnes» désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes;
- b) Le consentement d'une victime de la traite des personnes à l'exploitation envisagée, telle qu'énoncée à l'alinéa a) du présent article, est indifférent lorsque l'un quelconque des moyens énoncés à l'alinéa a) a été utilisé;

- c) Le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'un enfant aux fins d'exploitation sont considérés comme une «traite des personnes» même s'ils ne font appel à aucun des moyens énoncés à l'alinéa a) du présent article;
- d) Le terme «enfant» désigne toute personne âgée de moins de 18 ans.

Article 6: Assistance et protection accordées aux victimes de la traite des personnes

1. Lorsqu'il y a lieu et dans la mesure où son droit interne le permet, chaque État Partie protège la vie privée et l'identité des victimes de la traite des personnes, notamment en rendant les procédures judiciaires relatives à cette traite non publiques.

2. Chaque État Partie s'assure que son système juridique ou administratif prévoit des mesures permettant de fournir aux victimes de la traite des personnes, lorsqu'il y a lieu:

- a) Des informations sur les procédures judiciaires et administratives applicables;
- b) Une assistance pour faire en sorte que leurs avis et préoccupations soient présentés et pris en compte aux stades appropriés de la procédure pénale engagée contre les auteurs d'infractions, d'une manière qui ne porte pas préjudice aux droits de la défense.

3. Chaque État Partie envisage de mettre en œuvre des mesures en vue d'assurer le rétablissement physique, psychologique et social des victimes de la traite des personnes, y compris, s'il y a lieu, en coopération avec les organisations non gouvernementales, d'autres organisations compétentes et d'autres éléments de la société civile et, en particulier, de leur fournir:

- a) Un logement convenable;
- b) Des conseils et des informations, concernant notamment les droits que la loi leur reconnaît, dans une langue qu'elles peuvent comprendre;
- c) Une assistance médicale, psychologique et matérielle; et
- d) Des possibilités d'emploi, d'éducation et de formation.

4. Chaque État Partie tient compte, lorsqu'il applique les dispositions du présent article, de l'âge, du sexe et des besoins spécifiques des victimes de la traite des personnes, en particulier des besoins spécifiques des enfants, notamment un logement, une éducation et des soins convenables.

5. Chaque État Partie s'efforce d'assurer la sécurité physique des victimes de la traite des personnes pendant qu'elles se trouvent sur son territoire.

6. Chaque État Partie s'assure que son système juridique prévoit des mesures qui offrent aux victimes de la traite des personnes la possibilité d'obtenir réparation du préjudice subi.

Article 9: Prévention de la traite des personnes

1. Les États Parties établissent des politiques, programmes et autres mesures d'ensemble pour:

- a) Prévenir et combattre la traite des personnes; et
- b) Protéger les victimes de la traite des personnes, en particulier les femmes et les enfants, contre une nouvelle victimisation.

2. Les États Parties s'efforcent de prendre des mesures telles que des recherches, des campagnes d'information et des campagnes dans les médias, ainsi que des initiatives sociales et économiques, afin de prévenir et de combattre la traite des personnes.

3. Les politiques, programmes et autres mesures établis conformément au présent article incluent, selon qu'il convient, une coopération avec les organisations non gouvernementales, d'autres organisations compétentes et d'autres éléments de la société civile.

4. Les États Parties prennent ou renforcent des mesures, notamment par le biais d'une coopération bilatérale ou multilatérale, pour remédier aux facteurs qui rendent les personnes, en particulier les femmes et les enfants, vulnérables à la traite, tels que la pauvreté, le sous-développement et l'inégalité des chances.

5. Les États Parties adoptent ou renforcent des mesures législatives ou autres, telles que des mesures d'ordre éducatif, social ou culturel, notamment par le biais d'une coopération bilatérale ou multilatérale, pour décourager la demande qui favorise toutes les formes d'exploitation des personnes, en particulier des femmes et des enfants, aboutissant à la traite.

- 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



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 217120



Bureau
international
du Travail

2

Combattre le travail forcé

Questions fréquentes des employeurs

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

2

Questions fréquentes des employeurs

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

Introduction

Ce fascicule présente des informations sur le travail forcé et la traite des êtres humains sous forme de *questions fréquemment posées* par les employeurs et les entreprises. Il couvre un large éventail de sujets, notamment: les formes de travail forcé; les statistiques mondiales les plus récentes sur le travail forcé et la traite des êtres humains; le rôle des organisations d'employeurs et des entreprises face à ces questions; les normes internationales pertinentes telles que les conventions de l'OIT et le «Protocole de Palerme» relatif à la traite des personnes de l'ONU; le travail pénitentiaire, la servitude pour dettes et autres formes de coercition au travail. Pour de plus amples informations, veuillez consulter la liste des ressources et des sites à la fin de la brochure ou revoir le **Fascicule n° 1: Introduction et aperçu** pour avoir des informations générales concernant le travail forcé et la traite des êtres humains et le **Fascicule n° 5: Un guide pour agir** pour plus de détails sur les mesures que les entreprises et les employeurs peuvent prendre. Veuillez noter que, parmi les informations présentées dans ce fascicule, certaines peuvent également être trouvées dans d'autres parties du manuel.



I **Combattre le travail forcé: le rôle des employeurs et du secteur privé¹**

1 **Comment résoudre le problème du travail forcé?**

La lutte contre le travail forcé est une action complexe qui doit être menée sur plusieurs fronts. Elle nécessite l'acquisition d'une bonne compréhension de la façon dont fonctionne le travail forcé dans des contextes différents, de qui est affecté et de quelle manière. Elle exige des pays l'adoption et l'application de lois et de politiques fermes qui interdisent les différentes formes de travail forcé, protègent les victimes et permettent de sanctionner les auteurs des infractions de manière appropriée. L'adoption d'une série de mesures pratiques est nécessaire; des mesures adaptées au contexte du pays et aux différentes formes de travail forcé, notamment la sensibilisation du public aux risques de travail forcé, l'accompagnement des travailleurs migrants en situation irrégulière afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires et trouvent des opportunités locales alternatives de revenus, l'information des travailleurs sur leurs droits, l'application rigoureuse de la loi, le contrôle et la réglementation des activités des agences de recrutement, des recruteurs et des employeurs, la réhabilitation et la réintégration des victimes du travail forcé secourues. À long terme, la prévention du travail forcé repose sur des initiatives ciblées de réduction de la pauvreté telles que la création d'activités génératrices de revenu, les programmes de micro-finance et la garantie du droit de tous les travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement.

2 **Quel rôle les employeurs et les entreprises peuvent-ils jouer dans la lutte contre le travail forcé et la traite?**

Les employeurs et les entreprises ont un rôle clé à jouer dans la lutte contre le travail forcé et la traite. En réalité, des mesures importantes ont déjà été prises par les chefs d'entreprise afin de résoudre ce problème. Toutefois, le rôle des entreprises ne peut pas être considéré séparément des autres acteurs importants, à savoir les gouvernements et les partenaires sociaux. Dans cet esprit et dans le but d'aider à orienter l'action prise

¹ Pour en savoir plus sur les nombreuses mesures que les employeurs et le secteur privé peuvent prendre afin de combattre le travail forcé, veuillez vous référer au [Fascicule n° 5: Un guide pour agir](#) et au [Fascicule n° 6: Conseils pour agir](#).

par les entreprises, l'OIT a élaboré *Dix principes pour les dirigeants d'entreprises pour combattre le travail forcé et la traite*. Ces principes esquissent quelques-unes des mesures que les entreprises et les employeurs peuvent prendre:

- Avoir une politique d'entreprise claire et transparente qui établit les mesures à prendre afin de prévenir le travail forcé et la traite. Préciser que cette politique s'applique à l'ensemble des entreprises impliquées dans les chaînes de production et d'approvisionnement du groupe;
- Former les auditeurs, les responsables des ressources humaines et du contrôle aux moyens d'identifier le travail forcé dans la pratique et de rechercher des solutions appropriées;
- Fournir régulièrement des informations aux actionnaires et investisseurs potentiels, afin d'éveiller leur intérêt pour des produits et services issus d'un engagement clair et durable à des pratiques commerciales éthiques, notamment de prévention du travail forcé;
- Promouvoir les accords et les codes de conduite par secteur industriel (comme dans l'agriculture, la construction et le textile) en identifiant les domaines exposés aux risques de travail forcé, et prendre les mesures correctives qui s'imposent;
- Traiter les travailleurs migrants équitablement. Surveiller scrupuleusement les agences qui fournissent de la main-d'œuvre en sous-traitance, surtout au niveau international, et mettre sur liste noire celles ayant eu recours à des pratiques abusives et au travail forcé;
- Veiller à ce que tous les travailleurs aient un contrat écrit, dans une langue qu'ils peuvent comprendre facilement, en précisant leurs droits quant au paiement des salaires, aux heures supplémentaires, à la rétention des pièces d'identité, et à toute autre question liée à la prévention du travail forcé;
- Faciliter l'organisation d'événements, au niveau national et international, encourageant les acteurs du secteur privé à identifier les secteurs à risque et à partager les bonnes pratiques;
- Contribuer aux programmes et projets d'assistance aux victimes de travail forcé et de traite, par le biais de formation professionnelle et autres mesures appropriées;
- Bâtir des passerelles entre les gouvernements, les travailleurs, les organismes chargés de l'application des lois et les services d'inspection du travail, afin de promouvoir la coopération effective dans la lutte contre le travail forcé et la traite;

- Trouver des moyens innovants de récompenser les bonnes pratiques, en y associant les médias.

3 Comment puis-je identifier des cas de travail forcé dans le cadre du fonctionnement de mon entreprise?

Les signes à reconnaître:

- Des travailleurs endettés: ceux qui sont déjà endettés ou qui sont sujets à le devenir peuvent être contraints de travailler pour un employeur donné afin de rembourser leurs dettes;
- Le travail pénitentiaire n'est pas du travail forcé proprement dit. Cependant, les détenus doivent être embauchés pour travailler pour des entreprises uniquement sur une base volontaire, et les conditions relatives aux salaires, aux avantages, à la sécurité et à la santé doivent être comparables aux conditions offertes aux travailleurs libres;
- Agir dans un pays où les autorités forcent la population à travailler à des fins de développement, par exemple: aider à des travaux agricoles, de construction et à d'autres travaux publics;
- Les pratiques abusives telles que les heures supplémentaires obligatoires ou le dépôt de garanties (financières ou documents personnels) pour l'emploi;
- Les travailleurs migrants sont particulièrement vulnérables au travail forcé;
- Les travailleurs sans contrat de travail, qui sont plus susceptibles d'ignorer leurs droits, notamment leur droit de quitter leur emploi; et
- Les listes de contrôle pour identifier les situations de travail forcé peuvent constituer un instrument utile pour les employeurs et les entreprises.

4 Que peuvent faire les entreprises et les employeurs pour éviter le risque de traite et de travail forcé?

La flexibilité et la rapidité qui caractérisent le fonctionnement du marché du travail actuel peuvent mettre les employeurs dans une situation désavantageuse si ceux-ci font appel à des tiers pour effectuer le recrutement. Si les entreprises comptent parmi leurs employés des travailleurs migrants, et surtout s'ils ont été recrutés par un tiers, ces entreprises doivent savoir qui sont ces travailleurs et d'où ils viennent, et veiller à ce que leur recrutement ne soit pas contestable et qu'il ne soit pas le résultat de tromperie ou de coercition. Il est également important de développer une politique d'entreprise qui puisse agir en tant que directive pour le recrutement des travailleurs migrants en impliquant dans le processus de recrutement uniquement des agences d'emploi de bonne réputation.



II Formes de travail forcé

1 Qu'est-ce que le travail forcé?

Le travail forcé est défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Il se produit lorsque le travail est imposé par l'État, par des entreprises privées ou des individus qui ont la volonté et le pouvoir d'imposer aux travailleurs des privations sévères, de la violence physique ou des abus sexuels. Le travail forcé peut comprendre des pratiques telles que la restriction de mouvement, la rétention du salaire ou des documents d'identité afin de forcer le travailleur à rester dans l'emploi, ou la prise au piège dans des dettes frauduleuses sans possibilité de s'en échapper. Le travail forcé est un délit pénal et une violation des droits humains fondamentaux.

Parmi les éléments clés de la définition du travail forcé ou obligatoire présents dans la convention n° 29 de l'OIT se trouvent:

1. La menace d'une peine. La sanction peut prendre la forme d'une sanction pénale ou peut se manifester par la suppression des droits ou des avantages. Les menaces de représailles peuvent prendre différentes formes, de la plus flagrante, qui comprend l'usage de la violence, de la contrainte physique ou encore les menaces de mort, à la plus subtile, souvent psychologique, telle que la menace de dénoncer aux autorités un travailleur migrant en situation irrégulière.

2. Le travail ou service entrepris contre son gré. Le principe selon lequel toute relation de travail devrait être fondée sur le consentement mutuel des parties contractantes implique que l'une ou l'autre puisse quitter la relation de travail à tout moment, moyennant un préavis raisonnable, conformément à la législation nationale ou à la convention collective. Si le travailleur ne peut pas démissionner sans la crainte de subir une sanction, une telle situation est susceptible d'être considérée comme travail forcé. L'absence d'une offre de travail «de plein gré» de la part des travailleurs peut être associée à des pressions externes et indirectes, par exemple la rétention d'une partie du salaire ou d'un document d'identité du travailleur.

3. Tout travail ou service. Cela inclut tous les types de travail, de service et d'emploi, dans tous les secteurs de l'industrie ou dans toutes les professions, et comprend l'économie formelle et légale ainsi que le travail informel illégal.

4. Toute personne. Cela fait référence aux adultes ainsi qu'aux enfants, indépendamment de leur nationalité, sans tenir compte du fait que la personne soit ou non ressortissante du pays dans lequel le travail forcé a été identifié.

2 À quoi fait référence l'expression «menace d'une peine quelconque» dans la convention n° 29?

La convention n° 29 (1930) définit le travail forcé comme «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré». Dans cette définition, la «menace d'une peine quelconque» ne fait pas seulement référence à une sanction pénale, mais aussi à une privation de certains droits ou avantages. En pratique, cette menace peut se manifester sur le plan physique et/ou psychologique, par exemple:

- Violence physique contre le travailleur, sa famille ou des collaborateurs proches;
- Violence sexuelle;
- Emprisonnement ou autre forme de réclusion physique;
- Sanctions financières;
- Dénonciation aux autorités (police, service de l'immigration, etc.) suivie d'expulsion, comme dans le cas des travailleurs migrants ayant un emploi illégal;
- Exclusion de possibilités futures d'emploi;
- Exclusion de la communauté et de la vie sociale;
- Perte des droits ou des avantages;
- Détérioration des conditions de travail; et
- Perte du statut social.

3 Combien de personnes sont prises au piège du travail forcé?

Selon les estimations de l’OIT, au moins 12,3 millions de personnes dans le monde sont victimes du travail forcé, dont 9,8 millions exploitées par des agents et des entreprises privées, parmi lesquelles plus de 2,4 millions en travail forcé résultant de la traite des êtres humains. Les 2,5 millions de travailleurs restants sont astreints à un travail par l’État ou par des groupes militaires rebelles. Il est estimé que les enfants âgés de moins de 18 ans représentent 40 à 50 pour cent de la main-d’œuvre forcée. Les femmes et les filles représentent presque l’intégralité des victimes de l’exploitation sexuelle forcée à des fins commerciales et 56 pour cent de l’exploitation économique forcée.

La majorité des travailleurs forcés se trouvent dans la région Asie-Pacifique avec 77 pour cent du total, suivie par l’Amérique latine et les Caraïbes avec 11 pour cent. Il a été estimé que les pays industrialisés abritent 3 pour cent des victimes du travail forcé dont les trois quarts proviennent de la traite².

Répartition géographique du travail forcé et du travail forcé lié à la traite des êtres humains

	Nombre total de victimes du travail forcé	Nombre total de victimes de la traite
Asie et Pacifique	9 490 000	1 360 000
Amérique latine et Caraïbes	1 320 000	250 000
Afrique subsaharienne	660 000	130 000
Pays industrialisés	360 000	270 000
Moyen-Orient et Afrique du Nord	260 000	230 000
Pays en transition	210 000	200 000
Monde	12 300 000	2 450 000 *

*Note: L’addition des chiffres n’est pas exacte, car les nombres ont été arrondis.

² Ces chiffres proviennent de: 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. Pour une discussion sur la méthode utilisée pour générer ces chiffres, voir: Patrick Belser et coll., *ILO Minimum Estimate of Forced Labour in the World*, Genève, 2005.

Quelles sont les différentes formes que peut prendre le travail forcé?³

Le travail forcé peut prendre de nombreuses formes dont certaines sont imposées par l'État, mais la plupart surviennent dans le cadre de l'économie privée. Le travail forcé peut être le résultat de la traite des personnes et de l'immigration clandestine, problème qui semble être en augmentation et qui touche toutes les régions du monde. Parmi les mécanismes de contrainte existants se trouvent la servitude pour dettes, l'esclavage, une mauvaise utilisation des pratiques coutumières et des systèmes de recrutement par tromperie. Les formes les plus courantes de travail forcé comprennent:

Le travail forcé induit par une dette: communément appelé «servitude pour dettes» en Asie du Sud, où cette pratique se trouve parmi les plus courantes. Elle peut être trouvée dans de nombreux secteurs économiques tels que l'agriculture, la fabrication de briques, l'exploitation minière et autres, et est souvent liée à des discriminations ancrées depuis longtemps. Les victimes sont souvent les personnes les plus pauvres de la société et, dans certaines régions du monde, ce sont les peuples indigènes et tribaux qui sont les plus touchés. La servitude pour dettes se manifeste lorsqu'une personne hypothèque ses services ou ceux de sa famille auprès de la personne lui ayant prêté de l'argent afin de rembourser ce prêt ou une avance.

Le travail forcé dans les prisons: le travail pénitentiaire n'est pas considéré comme du travail forcé en vertu du droit international. Cependant, le travail effectué par des détenus qui n'ont pas été condamnés par une cour et dont le travail n'est pas supervisé par une autorité publique est considéré comme du travail forcé. De même, le travail effectué par un détenu contre son gré pour le bénéfice d'une entreprise privée est également considéré comme du travail forcé.

Le travail forcé en tant que résultat de la traite des êtres humains: la traite des personnes, ou la traite des êtres humains, est souvent liée au travail forcé. Elle est alimentée par des réseaux criminels organisés ou des individus et peut impliquer un recrutement par la tromperie, le racket et le chantage à des fins d'exploitation par le travail.

Le travail forcé lié à l'exploitation dans la sous-traitance: de nos jours, il existe presque partout dans le monde. Par exemple, les travailleurs migrants peuvent se retrouver «liés» à un recruteur à cause des frais de

³ Pour en savoir plus sur les différentes formes sous lesquelles le travail forcé peut se manifester, voir le [Fascicule n° 1: Introduction et aperçu](#).

recrutement excessifs et de la possibilité très limitée, sinon inexistante, de changer d'employeur une fois arrivés dans le pays de destination.

5 Existe-t-il des travailleurs considérés comme plus «à risque» vis-à-vis du travail forcé?

Le travail forcé est un phénomène mondial qui touche l'ensemble des régions, des pays et des secteurs économiques, ainsi que les travailleurs ayant un emploi formel ou informel. Néanmoins, il y a certaines catégories de travailleurs qui sont plus vulnérables à la contrainte que d'autres. Certains sont particulièrement à risque en raison de leur origine ethnique, de leur pauvreté relative ou de leur situation irrégulière en tant qu'immigrants:

- Les travailleurs qui font partie d'un groupe qui souffre de discrimination depuis longtemps, comme les peuples indigènes et tribaux en Amérique latine, les castes inférieures en Asie du Sud et, en particulier, les femmes au sein de ces groupes;
- Les travailleurs migrants et en particulier ceux en situation irrégulière, dont la vulnérabilité peut être exploitée par la coercition;
- Les travailleurs employés dans des entreprises informelles, notamment ceux qui travaillent à domicile et ceux qui se trouvent dans des régions géographiquement éloignées, les régions rurales, qui fonctionnent en marge de l'économie formelle; et
- Les jeunes et les travailleurs non qualifiés ou analphabètes qui peuvent être moins conscients de leurs droits que les travailleurs plus âgés, plus qualifiés et mieux instruits.

En outre, les travailleurs des deux sexes peuvent être forcés de travailler dans différents secteurs, ainsi que dans l'exploitation sexuelle commerciale forcée (qui touche presque exclusivement les femmes et les filles).

6 Quelles sont les causes du travail forcé?

Le travail forcé, dans la majorité des cas, a ses racines dans la pauvreté, l'inégalité et la discrimination, et est le plus souvent motivé par la recherche de la rentabilité financière au détriment des personnes vulnérables et des travailleurs non protégés. Une législation insuffisante et une

mauvaise application de la loi signifie que les coupables sont rarement poursuivis et punis. Dans cette situation, les gains potentiels d'une minorité d'employeurs peu scrupuleux, d'agents et de trafiquants qui ont recours à des pratiques de travail forcé l'emportent sur les risques perçus. Selon les estimations de l'OIT, les profits illicites produits par la traite de travailleurs forcés se chiffrent à environ 31,6 milliards de dollars par an. La moitié de ces bénéfices sont réalisés dans les pays industrialisés. Le travail forcé peut également être motivé par des facteurs politiques.

7 Le travail forcé n'est-il pas davantage le fait d'États répressifs que du secteur privé?

Le travail forcé directement imposé par l'État demeure un phénomène très préoccupant. Toutefois, selon les estimations de l'OIT, la majorité des victimes du travail forcé sont exploitées par des agents privés. Le travail forcé ou obligatoire est un phénomène mondial, présent dans toutes les régions, autant dans les économies développées que dans les pays en voie de développement, tant dans l'économie formelle qu'informelle. Il existe dans les chaînes d'approvisionnement mondiales des entreprises multinationales, dans les petites et moyennes entreprises, et dans des secteurs aussi divers que l'agriculture, l'industrie manufacturière et les services. Alors que l'esclavage traditionnel et le travail forcé imposé par l'État sont en déclin à l'échelle mondiale, d'autres formes de travail forcé dans le secteur privé sont en augmentation.



III Normes internationales pour combattre le travail forcé⁴

1 Quels sont les instruments internationaux utilisés pour éliminer le travail forcé?

L'OIT a adopté deux conventions (instruments juridiquement contraignants pour les États Membres de l'OIT qui les ratifient) sur le travail forcé. La première, la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, appelle à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. Celle-ci a été complétée par la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Adoptée à une époque où il y avait de plus en plus recours au travail forcé à des fins politiques, la convention n° 105 demande la suppression du travail forcé comme moyen de:

- Coercition ou d'éducation politique, ou de sanction pour l'expression d'opinions politiques;
- Mobilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique;
- Mesure de discipline du travail;
- Punition pour avoir participé à des grèves; et
- Discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Les conventions sur le travail forcé font partie des conventions les plus ratifiées de l'OIT et elles sont considérées comme les conventions «fondamentales» de l'OIT. Cela signifie que l'élimination du travail forcé et de la discrimination au travail, de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, ainsi que l'abolition du travail des enfants, sont des éléments indispensables à la réalisation du travail décent. En outre, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, engage tous les États Membres à respecter et à promouvoir l'abolition du travail forcé, même s'ils n'ont pas encore ratifié les conventions sur le travail forcé.

2 Existe-t-il des exceptions à la définition du travail forcé inscrite dans les conventions de l'OIT?

La convention n° 29 définit en termes génériques le travail forcé comme tout travail ou service qui n'est pas effectué de plein gré, et sous la

⁴ Pour plus d'informations, voir l'annexe du [Fascicule n° 1](#) pour des extraits des normes internationales concernant le travail forcé et la traite des personnes.

menace d'une peine. Néanmoins, la convention identifie également les formes de travail obligatoire suivantes, qui ne relèvent pas du champ d'application de cette définition:

- Tout travail ou service à caractère purement militaire qui est exigé en vertu des lois relatives au service militaire obligatoire;
- Tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même, par exemple la participation obligatoire à un jury et le devoir d'assister une personne en danger;
- Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées;
- Tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, par exemple en cas de guerre ou de sinistres tels qu'inondations, tremblements de terre, famines ou toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;
- Les menus travaux de village exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, par exemple des travaux de maintenance, d'assainissement, d'entretien des voies et abords immédiats d'un village ou des points d'eau.

3 Comment le droit international aborde-t-il la question de la traite des personnes?

La prise de conscience croissante de la traite des êtres humains se note à travers l'élaboration de nouveaux instruments régionaux et internationaux de lutte contre la traite, comme le Protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes (2000) ou «Protocole de Palerme», et la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (2005). Ces nouveaux instruments véhiculent un consensus croissant selon lequel la traite des personnes peut comprendre, résulter de ou être entreprise à des fins de travail forcé, d'esclavage et de servitude. L'adoption et la ratification de ces instruments a contribué à l'évolution rapide de la législation et de la pratique dans de nombreux pays et a conduit à l'adoption de nouvelles politiques dans ce domaine.

IV Travail pénitentiaire

1 Le travail pénitentiaire est-il interdit en tant que forme de travail forcé?

Les conventions de l'OIT contre le travail forcé (C29 et C105) n'interdisent pas l'utilisation de main-d'œuvre pénitentiaire, mais elles imposent des restrictions claires concernant son utilisation. Le travail pénitentiaire peut être exigé seulement comme conséquence d'une décision judiciaire. Les détenus en attente de jugement ainsi que les personnes qui ont été emprisonnées à la suite d'une décision administrative ne peuvent pas être forcés de travailler. Le travail effectué par les détenus doit être supervisé par l'administration pénitentiaire et ils ne peuvent être forcés de travailler pour des entreprises privées dans l'enceinte ou à l'extérieur de la prison.

Toutefois, même dans les circonstances susmentionnées, la convention n° 105 interdit l'utilisation du travail forcé dans les prisons si elle est imposée pour les fins suivantes:

- Coercition ou éducation politique, ou sanction pour l'expression d'opinions politiques;
- Mobilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique;
- Mesure de discipline du travail;
- Punition pour avoir participé à des grèves; et
- Discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Dans les cas où le travail pénitentiaire est lié à des activités commerciales dans ou en dehors de la prison, le travail ne doit pas être obligatoire. Les détenus doivent être volontaires pour ce type d'emploi et les entreprises – si elles utilisent la main-d'œuvre pénitentiaire – doivent veiller à ce que les termes et conditions de travail pour les détenus soient comparables à ceux dont jouissent les travailleurs libres dans le secteur industriel correspondant.

2 Dans quelles conditions le travail pénitentiaire est-il autorisé?

Selon les conventions de l'OIT, le travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire et exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques n'est pas considéré comme du travail forcé. Néanmoins, les conditions suivantes doivent être réunies afin de garantir qu'un tel travail ne puisse pas être considéré comme du travail forcé:

- La personne a été jugée coupable d'une infraction et le verdict a été prononcé par un tribunal judiciaire indépendant après une procédure régulière. Les personnes détenues, mais qui n'ont pas été condamnées, telles que les personnes attendant d'être jugées par une cour ou les personnes détenues sans jugement, ne devraient pas être obligées de travailler. Cependant, la convention n'empêche pas d'offrir à de tels détenus, s'ils en font la demande, la possibilité d'exercer un travail de façon purement volontaire;
- Le travail est supervisé et contrôlé par une autorité publique. Dans les prisons, cette autorité est représentée par l'administration pénitentiaire;
- Le prisonnier ne sera pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées.

En ce qui concerne le secteur privé, le travail pénitentiaire obligatoire mis à la disposition de particuliers ou d'entreprises va à l'encontre des normes internationales. Néanmoins, des entreprises privées ou des particuliers peuvent embaucher les détenus qui travaillent de leur plein gré. Les entreprises qui embauchent des détenus pour travailler à l'intérieur ou à l'extérieur des prisons doivent faire en sorte que les termes et conditions pour les travailleurs pénitentiaires soient similaires à ceux qui existent dans une relation de travail libre dans le secteur concerné. Ils doivent également s'assurer que les travailleurs ont donné leur consentement à travailler pour un employeur privé.

Quelques exemples de la façon dont le travail pénitentiaire peut être associé avec le secteur privé:

- Lorsque des détenus travaillent pour une entité privée dans le cadre d'un programme d'enseignement ou de formation;
- Lorsque des détenus travaillent dans des ateliers à l'intérieur de la prison pour produire des biens qui sont ensuite vendus à des entités privées sur le marché libre;

- Lorsque des détenus travaillent pour une entité privée à l'extérieur de la prison dans le cadre d'un programme de préparation à la libération;
- Lorsque des détenus effectuent, à l'intérieur d'une prison gérée par des opérateurs privés, des travaux qui contribuent au fonctionnement de celle-ci; et
- Certains détenus travaillent pour des entreprises privées à l'extérieur des établissements pénitentiaires pendant la journée et retournent en prison le soir.

3 Que signifie le fait de veiller à ce que le travail dans les prisons soit exécuté dans des conditions proches de celles d'une «relation de travail libre»?

Si une entreprise fait appel à la main-d'œuvre pénitentiaire, il est recommandé qu'elle s'assure que les conditions de travail pour les détenus soient similaires à celles des travailleurs libres dans le secteur économique correspondant. Les détenus doivent bénéficier de la même protection en matière de sécurité et santé au travail que les travailleurs libres; ils doivent avoir accès à des niveaux de salaires et à des prestations de sécurité sociale comparables, tout en autorisant les différences liées aux déductions pour le logement et la nourriture. Il est également recommandé de vérifier que les détenus travaillent de manière volontaire, sans avoir été l'objet de pression ou de menace d'une peine, comme la perte de droits ou d'avantages au sein de la prison. Une façon d'y parvenir est d'obtenir le consentement écrit des travailleurs pénitentiaires concernés.



V Coercition

1 Si un employé a donné son consentement verbal ou par écrit pour travailler, comment peut-il s'agir de travail forcé?

Le consentement formel d'un employé ne garantit pas toujours le fait qu'il travaille de son plein gré. Par exemple, lorsque le consentement à travailler a été donné sous la menace d'une peine (par exemple, une menace de violence), il ne peut s'agir d'une offre volontaire de la part du travailleur. Dans ce cas, une contrainte extérieure ou indirecte entrave la liberté de la personne d'offrir son travail. Cette contrainte peut être le résultat d'un acte des autorités, tel qu'une disposition légale, ou des pratiques d'un employeur, par exemple lorsque des travailleurs migrants sont victimes de tromperie, de fausses promesses et que leurs papiers d'identité sont confisqués ou lorsqu'ils sont contraints de rester à la disposition d'un employeur.

2 La rétention de documents personnels pendant la durée de l'emploi est-elle considérée comme du travail forcé?

Pas nécessairement. Néanmoins, la confiscation des pièces d'identité ou d'autres biens personnels de valeur peut être considérée comme une indication de travail forcé si les travailleurs sont dans l'impossibilité d'accéder à ces documents à leur convenance, et s'ils pensent qu'ils ne peuvent pas quitter leur emploi sans risquer de perdre ces documents. Sans ces documents, dans de nombreux cas, l'employé ne sera pas en mesure d'obtenir un autre emploi ou même d'accéder à certains services, en tant que citoyen.

3 Les heures supplémentaires obligatoires nécessaires pour satisfaire les délais de production sont-elles considérées comme du travail forcé?

L'obligation d'effectuer des heures supplémentaires n'est pas considérée comme du travail forcé si elle reste dans les limites autorisées par la législation nationale ou convenues dans les conventions collectives. Cela signifie que, conformément aux normes internationales, il s'agit de travail

forcé seulement si les heures supplémentaires qui dépassent la limite hebdomadaire ou mensuelle autorisée par la loi sont obligatoires, quelles que soient les raisons de ces heures supplémentaires. Si un employeur oblige ses employés à travailler dans de telles conditions, en violation flagrante de la loi et sous la menace d'une peine, il peut s'agir de travail forcé.

Toutefois, dans certains cas, il a également été observé que la crainte du licenciement conduit les employés à faire des heures supplémentaires au-delà de ce qui est autorisé par la législation nationale, tandis que, dans d'autres cas, les travailleurs peuvent se sentir obligés de travailler au-delà du maximum légal, car c'est la seule manière pour atteindre le salaire minimum (par exemple, lorsque la rémunération est basée sur des objectifs de production établis). Dans ce cas, même si le travailleur a en théorie la possibilité de refuser de travailler, il n'a pas le choix, en réalité, étant donné sa vulnérabilité, et se trouve contraint de travailler s'il veut toucher le salaire minimum ou ne pas perdre son emploi, ou les deux. Selon la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations, il s'agit d'une situation dans laquelle le travail est imposé sous la menace d'une peine et peut ainsi être considéré comme du travail forcé.

4 Si je fournis la totalité du salaire et des avantages, le problème du travail forcé peut-il se poser?

Si une personne n'est pas libre de quitter son emploi, car elle est menacée d'une peine quelconque, cela peut être qualifié de travail forcé, indépendamment du fait que vous fournissiez les salaires ou d'autres formes de compensation.

5 Qu'est-ce que la servitude pour dettes?

Le travail forcé induit par une dette est communément appelé travail en servitude en Asie du Sud, mais il est aussi largement connu sous le nom de servitude pour dettes. Selon la recherche de l'OIT, des cas de servitude pour dettes peuvent être trouvés dans l'agriculture, les briqueteries, les rizeries et dans d'autres activités économiques en Asie du Sud et en Amérique latine. Ils peuvent également être trouvés dans le travail du cuir, la transformation du poisson et les fabriques de tapis. Les victimes

sont habituellement les personnes les plus pauvres de la société, elles sont souvent analphabètes et relativement faciles à tromper et à maintenir dans l'ignorance de leurs droits. Lorsqu'elles tentent de s'échapper, elles sont généralement appréhendées et forcées de reprendre leur travail. Dans certaines régions, les membres des communautés indigènes et tribales sont les plus touchés.

La Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage (1956) définit la servitude pour dettes comme «l'état ou la condition résultant du fait qu'un débiteur s'est engagé à fournir en garantie d'une dette ses services personnels ou ceux de quelqu'un sur lequel il a autorité si la valeur équitable de ces services n'est pas affectée à la liquidation de la dette ou si la durée de ces services n'est pas limitée, ni leur caractère défini».

Le travail forcé peut avoir une incidence sur toute la famille lorsque le chef de famille engage non seulement son travail, mais aussi celui des membres de sa famille afin de recevoir une avance sur le salaire ou un crédit, en cas de besoin. La servitude pour dettes (et d'autres formes de coercition) est souvent basée sur un système complexe grâce auquel les entrepreneurs et les sous-traitants prennent tous leur part de profit qui découle de l'endettement des travailleurs – dont certains travaillent pendant des années sans générer de revenu substantiel.

6 Comment les personnes peuvent-elles être contraintes au travail forcé?

Lorsque les gens ne donnent pas leur accord librement, l'élément clé de nombreuses situations de travail forcé est la coercition. Il existe de nombreuses formes de coercition dont vous devriez être conscients:

- Esclavage ou servitude pour dettes découlant de la naissance ou du statut;
- Rapt ou enlèvement;
- Vente de la personne qui devient la propriété d'une autre;
- Enfermement sur le lieu de travail;
- Contrainte psychologique, comme l'ordre de travailler assorti de menaces de sanction;

- Endettement provoqué du travailleur (par falsification des comptes, exagération des prix, sous-estimation de la valeur des biens, etc.);
- Tromperie et fausses promesses quant aux conditions et à la nature du travail;
- Rétention et non-paiement des salaires; et
- Rétention des pièces d'identité ou d'autres biens personnels de valeur.

Parfois, les gens prennent un emploi de leur propre gré mais, par la suite, ils ne peuvent le quitter s'ils changent d'avis. Cela constitue également une forme de coercition.

7 Si une entreprise exige d'un employé de travailler pendant un certain temps pour rembourser des coûts de formation, est-ce considéré comme du travail forcé?

Les entreprises font parfois des investissements importants pour améliorer les compétences ou les connaissances de leur personnel, en particulier lorsque la formation est disponible uniquement outre-mer. Il se peut que, par la suite, l'entreprise conclue un accord avec la personne qui a bénéficié de la formation, accord selon lequel cette personne doit travailler pour l'entreprise pendant un certain temps de manière à couvrir les frais de formation. Ce type d'accord réduit la liberté du travailleur de mettre fin à la relation de travail et pourrait ainsi, dans certains cas, engendrer une situation de travail forcé. Toutefois, plusieurs facteurs doivent être pris en compte afin de déterminer si une situation correspond à du travail forcé, par exemple:

- La durée pendant laquelle le travailleur a accepté de rester dans l'entreprise après la formation;
- La période nécessaire pour couvrir les frais de formation et si elle est raisonnable compte tenu de la durée et du coût de la formation; et
- Si le travailleur peut démissionner en remboursant une partie des coûts de la formation.

8 Pour prévenir le vol et protéger la sécurité de mes employés et de mes biens, j'emploie du personnel de sécurité et je verrouille les portes du lieu de travail. Est-ce que cela est considéré comme du travail forcé?

De même que la conservation des documents personnels, le verrouillage des portes peut être considéré comme une indication de travail forcé ou obligatoire. Il restreint la libre circulation des travailleurs et soulève des questions sur le caractère volontaire de l'emploi. Toutefois, le point important dans ce cas est de se souvenir que le travail forcé est caractérisé par la menace d'une sanction et concerne le travail ou le service effectués contre son gré. S'il n'y a pas de menace de sanction et que le travail est entrepris volontairement, cette situation n'est pas considérée comme du travail forcé.

De même, la présence des agents de sécurité à la sortie de l'usine, pour des raisons de sécurité, ne doit pas être considérée comme un cas de travail forcé. Cependant, l'utilisation inappropriée du personnel de sécurité pourrait être une indication de travail forcé et devrait donc être évitée et traitée avec prudence.

9 Une personne qui se sent forcée de travailler pour échapper à la pauvreté ou à la faim est-elle une victime du travail forcé?

Le fait qu'une personne doive travailler pour subvenir à ses besoins ne transforme pas le travail ou le service en travail forcé, tant que la personne a la capacité d'accepter et de quitter le travail (tout en fournissant un préavis adéquat à l'employeur) sans la crainte d'une sanction. Toutefois, si les circonstances économiques sont utilisées par l'employeur pour imposer des salaires très bas, la situation pourra être assimilée à du travail forcé.

10 Peut-on considérer qu'un mineur a consenti volontairement au travail lorsque l'employeur a obtenu le consentement des parents?

La plupart des pays ont fixé un âge minimum pour pouvoir conclure un contrat de travail qui peut coïncider avec l'âge auquel s'achève la scolarité obligatoire. Néanmoins, les emplois qui sont susceptibles de porter atteinte à la sécurité, la santé ou la moralité sont généralement interdits

aux personnes âgées de moins de 18 ans de sorte que ni les enfants, ni les personnes ayant l'autorité parentale ne peuvent consentir à leur admission à un tel emploi.



VI La traite des êtres humains et le travail forcé

1 Qu'est-ce que la traite des êtres humains?

La traite des personnes, ou la traite des êtres humains, peut conduire au travail forcé. Elle implique le déplacement d'une personne, généralement au-delà des frontières de son pays, à des fins d'exploitation. Au cours des dernières années, la traite des êtres humains a pris des formes et des dimensions nouvelles, souvent liées à l'évolution des technologies de l'information, des transports et de la criminalité organisée transnationale. Elle affecte les pays en voie de développement, les pays en transition et les pays industrialisés avec une économie de marché en tant que pays d'origine, de transit et de destination. La traite est définie dans le Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ou «Protocole de Palerme», qui complète la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (2000)⁵. La définition met l'accent sur les points clés suivants:

- Les activités impliquées dans la traite des êtres humains peuvent comprendre le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'un être humain;
- Les moyens utilisés peuvent comprendre l'usage de la force, la tromperie, l'enlèvement, la contrainte, la fraude, les menaces, l'abus de pouvoir ou d'une position de vulnérabilité; et
- L'objectif visé est l'exploitation, ce qui inclut le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, ainsi que la servitude.

En outre, le «Protocole de Palerme» fait la distinction entre la traite des enfants (âgés de moins de 18 ans) et des adultes. Dans le cas des enfants, tous les moyens illicites mentionnés ci-dessus n'ont pas besoin d'être présents pour qualifier la situation de traite. La traite des enfants est également définie dans la convention n° 182 de l'OIT comme l'une des pires formes de travail des enfants.

⁵ Un extrait du «Protocole de Palerme» se trouve dans l'annexe 1 du **Fascicule n° 1: Introduction et aperçu**. Le «Protocole de Palerme» définit la «traite des personnes» comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes».

2 Quel est le lien entre la traite des êtres humains et le travail forcé?

Le travail forcé peut également se manifester lorsque des personnes sont trompées en vue de migrer à des fins d'exploitation sexuelle ou commerciale. La traite des êtres humains peut commencer dès le contact par une agence d'emploi offrant du travail à l'étranger. Une fois transportées dans le pays de destination, les personnes se trouvent face à des conditions de travail différentes de ce qui leur avait été promis lors du recrutement. Leurs papiers d'identité sont confisqués, et la coercition est imposée. Le résultat est le travail forcé.

Ce type de travail forcé se manifeste également lorsque des individus, parfois des enfants, sont enlevés ou «vendus». Ce type de main-d'œuvre forcée est souvent employé dans le travail domestique, l'agriculture, la vente ambulante, l'industrie du sexe, et dans les ateliers clandestins de confection.

3 Quelles sont les causes de la traite des personnes?

Il existe de nombreux facteurs qui peuvent être considérés comme des causes de la traite des êtres humains et qui ont contribué à l'augmentation du phénomène au cours des dernières années, notamment:

- L'inégalité croissante au sein des États et entre eux;
- Le manque d'information concernant les dangers de la traite;
- Le manque d'information concernant la migration dans des conditions plus sûres;
- La levée des barrières à la circulation des personnes et des biens, ainsi que la diminution des prix et l'amélioration des moyens de transport internationaux;
- La mise en place de barrières limitant l'immigration légale vers les pays industrialisés;
- Une faible gouvernance du marché du travail, par exemple une législation insuffisante du travail et un faible niveau de développement de l'administration du travail, y compris des services d'inspection;
- Les profits dégagés de l'exploitation économique et sexuelle qui suscite l'intérêt de la criminalité organisée; et

- Le désir des migrants d’avoir une vie meilleure, et leur ignorance de la traite et de ses conséquences.

Selon les estimations de l’OIT, au niveau mondial, le nombre de victimes du travail forcé résultant de la traite s’élève à 2,4 millions. Le tableau suivant présente une répartition régionale des données⁶.

Nombre des victimes du travail forcé résultant de la traite

Asie et Pacifique	1 360 000
Pays industrialisés	270 000
Amérique latine et Caraïbes	250 000
Moyen-Orient et Afrique du Nord	230 000
Pays en transition	200 000
Afrique subsaharienne	130 000
Monde	2 450 000 *

*Note: L’addition des chiffres n’est pas exacte, car les nombres ont été arrondis.

⁶ 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.



VII Informations et ressources complémentaires

1 Où puis-je obtenir de plus amples informations sur le travail forcé et la traite des êtres humains?

Des informations supplémentaires concernant le travail forcé, la traite des êtres humains et l'action de l'OIT peuvent être obtenues sur le site www.ilo.org/forcedlabour ou en contactant directement le Programme d'action spécial de l'OIT pour combattre le travail forcé:

Courriel: forcedlabour@ilo.org

Fax: +41 22 799 65 61

Vous pouvez également consulter les principales ressources et sites Web que nous vous proposons:

Rapports et études de l'OIT

- BIT: *Le coût de la coercition*, Genève, 2009.
- BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, Genève, 2005.
- BIT: *Éradiquer le travail forcé*, Genève, 2007.
- ILO: *Action against trafficking in human beings*, Genève, 2008 (disponible en anglais).
- ILO: *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*, Genève, 2006 (disponible en anglais).
- ILO: *Forced labour and human trafficking: Handbook for labour inspectors*, Genève, 2008 (version française à paraître en 2010).
- ILO: *An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Genève, 2003 (disponible en anglais).

Déclarations de politique générale de l'OIE

- IOE, *The informal economy: An employer's approach*, Genève, 2006 (disponible en anglais).
- OIE, *Le rôle des entreprises au sein de la société*, Genève, 2005.
- IOE, *Corporate social responsibility: An IOE approach*, Genève, 2003 (disponible en anglais).
- IOE, *Codes of conduct: Position paper of the IOE*, Genève, 1999 (disponible en anglais).

Autres ressources

- Anti-Slavery International, *Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century*, Londres, 2008 (disponible en anglais).
- Anti-Slavery International, *Debt Bondage*, Londres, 1998 (disponible en anglais).
- US State Department, *Trafficking in Persons Report 2009*, <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2009/> (disponible en anglais).

Sites Web

- www.ioe-emp.org
- www.unglobalcompact.org
- www.ungift.org
- www.antislavery.org
- www.ciett.org
- www.freetheslaves.net

- 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



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 217120



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

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



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 217120



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?



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?



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?

i 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



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 217120



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. 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

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 économiques¹.

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.

¹ 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.

i 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.

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 et 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.

Informers...

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 questions².

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.*

² 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.

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



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 217120



Bureau
international
du Travail

Combattre le travail forcé

6

Conseils 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

6

Conseils 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. 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

Note

Ce fascicule présente une série d'actions qui indiquent certaines des mesures concrètes et pratiques que les entreprises et les organisations d'employeurs peuvent prendre dans leurs efforts pour combattre le travail forcé et la traite des êtres humains. Il complète le [Fascicule n° 5](#) en fournissant des conseils spécifiques pour agir, dans un format accessible et facile à utiliser.

Il n'est pas attendu des entreprises et des organisations d'employeurs qu'elles prennent l'ensemble des mesures suggérées dans ce manuel. Chaque entreprise est différente et chaque organisation va élaborer sa propre stratégie pour répondre aux besoins de ses membres. Cependant, les conseils donnés dans ce manuel sont simples et dans la plupart des cas ne nécessitent pas d'investissement financier important. Ce qu'ils requièrent est du temps, de l'énergie et un engagement réel et durable. C'est à cette fin que ce fascicule fournit une vaste liste de mesures concrètes à prendre.

Ces guides abordent des sujets clés tels que le travail forcé, le travail pénitentiaire, la servitude pour dettes, la coercition au travail, les heures supplémentaires obligatoires et la traite des êtres humains. Ils peuvent être utilisés en tant que matériel de référence pour les ressources humaines et le personnel de la RSE ou comme matériel promotionnel, par exemple sous forme d'affiches exposées dans un bureau ou une usine. Ils peuvent également être utilisés avec un fort impact par les organisations d'employeurs dans le cadre de programmes de formation ou comme ouvrages de référence pour les ateliers et les conférences.

Agir contre le travail forcé

Conseils pour agir

- Ayez une stratégie d'entreprise claire et transparente qui énonce les mesures prises pour prévenir le travail forcé et la traite. Précisez que la stratégie s'applique à l'ensemble des unités impliquées dans les chaînes de production et d'approvisionnement de l'entreprise et rendez compte de la mise en œuvre de cette politique.
- Adoptez des pratiques de recrutement et de ressources humaines, notamment concernant les salaires, les heures de travail et les contrats d'embauche, qui permettent de minimiser les risques de travail forcé.
- Surveillez vos fournisseurs et sous-traitants et dispensez des formations sur le travail forcé pour les auditeurs sociaux, le personnel responsable de la conformité, les cadres dirigeants des ressources humaines et autre personnel d'encadrement.
- Travaillez en partenariat avec d'autres entreprises, les associations sectorielles et les organisations d'employeurs afin de développer une approche sectorielle du travail forcé.
- Créez des liens entre les parties prenantes, les organisations de travailleurs, les organismes chargés de l'application de la loi, les inspections du travail et les organisations non gouvernementales.
- Prenez des mesures de prévention contre la traite des êtres humains et de sensibilisation aux vulnérabilités et aux risques encourus par les travailleurs migrants en situation irrégulière.
- Lancez ou participez à des programmes de réinsertion des anciennes victimes du travail forcé et/ou de la traite des êtres humains en favorisant le développement des compétences et les opportunités de formation professionnelle.

Les bénéfices de l'action

- Les politiques claires et les programmes de mise en œuvre envoient un signal positif aux acheteurs, aux investisseurs, aux travailleurs et aux autres parties prenantes. L'établissement d'un compte rendu sur la mise en œuvre de la politique contribue à améliorer l'image de marque et la réputation de l'entreprise.
- L'action sectorielle et en partenariat multiple peut constituer un moyen efficace de mettre en commun les ressources, les compétences et les connaissances nécessaires pour combattre le travail forcé de manière large et systémique.
- Prendre des mesures pour empêcher l'apparition des conditions favorisant la traite des êtres humains et aider à la réintégration des victimes du travail forcé peut avoir un effet positif sur le marché du travail local et national.

Les étapes concrètes de l'action

- Réunissez un groupe de travail chargé d'élaborer une politique d'entreprise contre le travail forcé, notamment les dispositions de mise en œuvre et de compte rendu. Mettez en place un comité bipartite au niveau de l'entreprise qui a la responsabilité de cette action.
- Établissez un mécanisme de plainte au niveau du lieu de travail ou de l'entreprise, qui soit anonyme, confidentiel et facile d'accès pour les travailleurs.
- Consultez votre organisation d'employeurs et les membres de votre secteur industriel à propos des bonnes pratiques en matière de contrôle des fournisseurs et sous-traitants. Réunissez un groupe de travail afin d'élaborer des politiques et des procédures efficaces.
- Mettez en place un groupe de travail ou un comité sur le travail forcé au sein de votre organisation d'employeurs au niveau local, régional ou national et participez-y.
- Soutenez le développement par les employeurs d'un Plan d'action national contre le travail forcé dans le cadre des politiques et des mécanismes institutionnels principaux de lutte contre le travail forcé au niveau national.

Agir contre le travail pénitentiaire abusif

Conseils pour agir

- Si vous employez directement du personnel pénitentiaire ou si vous sous-traitez le travail à une prison, assurez-vous que le travail soit effectué volontairement. Les détenus ne doivent pas être forcés de travailler.
- Assurez-vous que les prisonniers aient donné leur consentement à travailler de manière formelle et de préférence par écrit.
- Fournissez aux travailleurs pénitentiaires des salaires et des conditions relatives à la sécurité et à la santé comparables à ceux dont jouissent les travailleurs libres.
- Les seules déductions légales que vous puissiez faire sur les salaires des travailleurs pénitentiaires sont celles liées à la nourriture et au logement.

Les bénéfices de l'action

- Certains gouvernements imposent des restrictions à l'importation de biens produits par la main-d'œuvre pénitentiaire. Éviter l'utilisation abusive de la main-d'œuvre pénitentiaire et adopter des bonnes pratiques lorsque le travail est effectué par des détenus réduisent le risque d'être confronté à des interdictions concernant l'importation.
- De telles mesures permettront de réduire le risque d'être impliqué dans une action en justice et d'éviter de nuire à la réputation de votre entreprise en étant associé à du travail pénitentiaire abusif.

Les étapes concrètes de l'action

- Créez un formulaire standard de consentement à compléter et à signer par les détenus qui acceptent de travailler. Le formulaire doit contenir des informations sur les salaires et les conditions de travail afin que les travailleurs puissent donner leur consentement de manière libre et en toute connaissance de cause.
- Les travailleurs doivent recevoir un bulletin de salaire clair et détaillé qui indique les heures travaillées, le salaire correspondant et toute déduction légale pour le logement et la nourriture.
- Déterminez le barème des salaires pour les travailleurs libres par secteur industriel ou catégorie professionnelle et fournissez des salaires comparables aux travailleurs pénitentiaires.
- Rencontrez l'administration de la prison, y compris les inspecteurs des prisons, afin de discuter des politiques et des pratiques relatives à l'emploi. Dans la mesure du possible, parlez avec les travailleurs pénitentiaires des conditions de travail afin de déterminer s'ils ont donné librement leur consentement pour travailler.

Agir contre la servitude pour dettes

Conseils pour agir

- Adoptez des politiques de ressources humaines afin de prévenir l'apparition de risques de servitude pour dettes pour les travailleurs.
- N'exigez pas des nouveaux travailleurs un dépôt de caution lorsqu'ils commencent à travailler.
- Soyez prudent lorsque vous accordez aux travailleurs des prêts et avances sur salaires et veillez à ce que cela ne les mettent pas dans une situation où ils se sentiraient forcés de travailler pour rembourser le prêt.
- Soyez informé des lois et pratiques nationales. Si vous effectuez des déductions sur les salaires des travailleurs, veillez à ce que ces déductions restent dans les limites légales.
- Veillez à ce que les contrats contiennent des informations claires sur les termes et conditions d'emploi. Veillez également à ce qu'ils soient rédigés dans une langue que les travailleurs comprennent.
- Si vous recrutez des travailleurs à l'échelle internationale en ayant recours à une agence d'emploi privée, veillez à ce que ces travailleurs ne soient pas contraints de payer des frais excessifs de recrutement pour obtenir l'emploi.

Les bénéfices de l'action

- Adopter de bonnes pratiques comme celles-ci permettra à votre entreprise d'éviter le risque d'être associée à des abus tels que la servitude pour dettes.
- Prendre des mesures pour sélectionner et surveiller attentivement les agences d'emploi privées qui effectuent le recrutement pour votre entreprise vous permettra de réduire le risque de faire subir à vos travailleurs un recrutement inéquitable et des conditions de travail proches du travail forcé.

Les étapes concrètes de l'action

- Afin d'éviter que les employés s'endettent et se sentent forcés de travailler pour rembourser, vous devez payer les salaires à intervalles réguliers, à temps et directement aux bénéficiaires, ou convenir avec eux de verser leurs salaires sur leur compte bancaire.
- Créez un bulletin de salaire standardisé et un système de paiement qui fournit des informations claires sur les heures travaillées, le salaire, les déductions légales (le cas échéant), afin d'éviter les erreurs de calcul des salaires, ce qui pourrait mettre les travailleurs et votre entreprise dans une situation à risque.
- Veillez à ce que les retenues sur salaire ne fassent pas tomber la rémunération des travailleurs en dessous du salaire minimum.
- Organisez des entretiens avec les nouveaux employés, notamment les travailleurs migrants, et demandez-leur s'ils ont payé des frais de recrutement afin d'obtenir l'emploi. Si tel est le cas, vérifiez également directement auprès de l'agence de recrutement.
- Si vous accordez aux employés des prêts ou des avances sur salaire, veillez à ce qu'ils soient en mesure de les rembourser dans un délai raisonnable – par exemple, accordez des petits prêts, pratiquez des taux d'intérêt bas ou optez pour des versements sur des périodes plus courtes.
- Veillez à ce que les contrats de travail comportent des dispositions sur les salaires, les retenues sur salaires, les conditions pour mettre fin à l'emploi et autres questions liées à la prévention de la servitude pour dettes.

Agir contre la coercition au travail¹

Conseils pour agir

- Mettez en place une politique stricte sur la prévention de la coercition et dispensez des formations au personnel concerné sur leurs rôles et responsabilités respectifs dans le cadre de cette politique.
- En ce qui concerne le recrutement et les ressources humaines, adoptez des pratiques afin de prévenir les conditions pouvant conduire à la coercition.
- Prenez des mesures appropriées pour diminuer le risque de coercition lié au paiement des salaires. Évitez le non-paiement ou le retard dans le paiement des salaires qui peuvent avoir pour effet de lier les travailleurs à l'emploi.
- Veillez à ce que tous les employés soient libres de mettre fin à l'emploi à tout moment, moyennant un préavis raisonnable correspondant à la législation nationale ou à une convention collective.
- Ne confisquez pas les documents personnels des travailleurs et ne les forcez pas à vous les confier. Toutefois, si la demande vient des travailleurs, prenez des mesures pour leur donner accès à un endroit sûr dans lequel garder leurs documents ou objets de valeur.
- N'utilisez pas de pratiques abusives ou de menaces pour contraindre les travailleurs migrants à travailler, telles que la menace de dénonciation aux autorités.
- Appliquez la «tolérance zéro» envers la violence physique; l'emprisonnement ou le confinement sur le lieu de travail ou dans les dortoirs; la violence sexuelle; la privation de nourriture, d'abris ou autres biens essentiels; ainsi que les insultes et les menaces.

¹ La coercition au travail renvoie à des formes de tromperie ou de contrainte sur le lieu de travail qui peuvent aboutir au travail forcé dans des circonstances particulières telles que la rétention ou le non-paiement des salaires, ainsi que la confiscation des documents d'identité dans le but de lier le travailleur à son emploi.

Les bénéfices de l'action

- Ces mesures permettront de veiller à ce que les employés travaillent librement. Il s'agit d'un droit fondamental protégé par le droit international et le droit national dans la plupart des pays.
- Une politique claire et efficace sur la prévention de la coercition, la formation des dirigeants, des cadres et des autres personnes concernées envoie un signal positif aux acheteurs, aux investisseurs, aux travailleurs et aux autres parties prenantes.
- Les allégations de travail forcé ou de coercition dans le cadre de la production de biens ou de services peuvent engendrer, dans certains pays, l'interdiction d'importation de ces produits. Les mesures préventives prises par l'entreprise ou l'industrie garantissent à vos produits et services l'accès aux marchés internationaux.

Les étapes concrètes de l'action

- Mettez en place un comité chargé d'élaborer une politique d'entreprise sur la prévention de la coercition et consultez les représentants de votre organisation d'employeurs afin d'obtenir des conseils et une assistance technique.
- Organisez des formations périodiques pour les dirigeants, les cadres et les travailleurs sur les bonnes et les mauvaises pratiques liées à la coercition.
- Si les employés le demandent – pour raison de sécurité ou autre –, prévoyez un endroit sûr pour garder les documents personnels, par exemple un coffre-fort ou une armoire sécurisée. Veillez à ce que vos employés sachent où il se trouve et qu'ils puissent y accéder librement à tout moment sur demande. Fournissez-leur des photocopies de leurs documents et désignez une personne à contacter dans l'équipe de direction ou d'encadrement.
- Si vous accordez des prêts ou des avances sur les salaires aux employés, assurez-vous que les travailleurs ne se trouvent pas de ce fait dans une situation « à risque »: accordez des petits prêts, sur des périodes courtes, et diminuez vos taux d'intérêt.
- Ne demandez pas aux employés de déposer une garantie lorsqu'ils accèdent à un emploi.
- Préparez des contrats écrits pour tous les employés dans une langue qu'ils comprennent, en spécifiant leurs droits concernant le paiement des salaires, les heures supplémentaires et autres questions liées à la prévention du travail forcé.

Agir pour éviter les heures supplémentaires obligatoires

Conseils pour agir

- Ayez connaissance de la législation nationale et respectez ses dispositions concernant les heures de travail et les heures supplémentaires et, le cas échéant, conformez-vous aux dispositions des conventions collectives dans votre entreprise ou votre branche.
- Mettez en place une politique d'entreprise sur les heures supplémentaires indiquant clairement qu'elles seront effectuées uniquement de manière volontaire. Formez le personnel des ressources humaines et d'encadrement au sujet de cette politique.
- Négociez les heures supplémentaires avec vos employés et ne les rendez pas obligatoires. Obtenez le consentement de vos employés pour effectuer des heures supplémentaires et restez dans les limites et les conditions définies par la loi.
- Ne menacez pas les employés qui choisissent de ne pas effectuer les heures supplémentaires.
- Dans le cas où il y a besoin d'effectuer ponctuellement des heures supplémentaires afin de satisfaire les délais de production, planifiez-les à l'avance et parlez-en au préalable avec les travailleurs.
- Vous devez vous attaquer aux causes profondes qui peuvent conduire à un recours régulier aux heures supplémentaires – par exemple, consultez les acheteurs sur les questions liées aux exigences de production et aux délais.

Les bénéfices de l'action

- La négociation des heures supplémentaires afin de s'assurer d'avoir le consentement des employés contribue à garantir que ces heures soient toujours effectuées de manière volontaire.
- L'existence d'une politique d'entreprise sur les heures de travail et les heures supplémentaires, la formation des cadres ainsi que des dirigeants permettent de réduire les risques d'abus.
- La consultation avec les acheteurs peut contribuer à la sensibilisation, à renforcer les relations acheteur-fournisseur et à encourager les relations commerciales durables qui, à leur tour, contribuent à prévenir les conditions qui conduisent à des abus sur le lieu de travail.
- Les bonnes pratiques, comme celles énoncées ci-dessus, aident à prévenir tout risque pour la réputation de votre entreprise et secteur d'activité.

Les étapes concrètes de l'action

- Mettez en place une commission mixte employés et cadres (y compris les représentants syndicaux quand des syndicats existent sur le lieu de travail) et parlez avec les employés des heures supplémentaires. Vous devez les informer et convenir avec eux que les heures supplémentaires peuvent être nécessaires en période de surcharge de travail.
- Abordez la question des heures supplémentaires avec les nouveaux employés et assurez-vous qu'ils comprennent la législation et la politique de l'entreprise.
- Les informations concernant les heures supplémentaires doivent être disponibles pour le personnel des ressources humaines, le personnel d'encadrement et les travailleurs, et préciser ce qui est autorisé par la loi et ce qui ne l'est pas. Distribuez des copies des politiques de l'entreprise et veillez à ce que toutes les personnes concernées comprennent les dispositions applicables. Identifiez et récompensez les bonnes pratiques.
- Organisez des consultations périodiques avec les acheteurs pour discuter des délais et des autres exigences de production qui peuvent avoir des conséquences sur les heures de travail et conduire à des situations abusives impliquant des heures de travail supplémentaires obligatoires.

Agir contre la traite des êtres humains

Conseils pour agir

- Prenez des mesures pour protéger les travailleurs migrants contre les conditions qui les rendent plus vulnérables aux situations de travail forcé et de traite.
- Ne confisquez pas les documents personnels des travailleurs et ne les forcez pas à vous les confier. Si toutefois, pour des raisons de sécurité, les travailleurs vous demandent de les garder, élaborer des politiques et des procédures pour la détention de tels documents de manière à prévenir les abus.
- Dans le cas où vous avez recours à une agence d'emploi privée pour recruter des travailleurs, veillez à ce que cette agence fonctionne selon un niveau d'éthique élevé. Utilisez les services des agences de placement qui ne font pas payer de frais aux travailleurs.
- Ne menacez pas les travailleurs migrants en situation irrégulière de signaler leur présence aux autorités.
- Si vous fournissez un logement à vos employés, veillez à ce que leur liberté de mouvement ne soit pas restreinte en dehors des heures de travail.
- Si votre entreprise travaille avec une agence de recrutement, obtenez son accord quant à sa responsabilité de respecter la loi et les conventions collectives correspondantes.
- Dans votre sphère d'influence, participez à des programmes de prévention et de réintégration des anciennes victimes de la traite en offrant des opportunités de formation professionnelle et de développement des compétences.
- Dans la mesure du possible, participez à des programmes nationaux et internationaux de lutte contre la traite, y compris des campagnes d'information, en coordination avec les autorités locales et nationales, les organisations de travailleurs et autres parties prenantes.

Les bénéfices de l'action

- Surveiller les pratiques de recrutement des agences de placement peut aider à identifier les organisations quant à la meilleure éthique et réputation. Cela permet de minimiser le risque pour votre entreprise d'une éventuelle relation avec des abus de traite des êtres humains.
- La mise en place de bonnes politiques et de bonnes pratiques en matière de rétention des documents et de frais de recrutement contribue à s'assurer que les travailleurs ne se trouvent pas en situation de vulnérabilité susceptible de déboucher sur des abus et de la coercition.
- Le travail en partenariat avec le gouvernement, les représentants de la loi et autres parties prenantes améliore l'efficacité et la durabilité des mesures prises contre la traite.

Les étapes concrètes de l'action

- Discutez avec les nouveaux employés recrutés par des agences de placement afin de déterminer les conditions de recrutement et s'ils ont été tenus de payer des frais de recrutement.
- Si les travailleurs en font la demande – pour des raisons de sécurité –, prévoyez un endroit sûr pour qu'ils puissent déposer des documents personnels, par exemple un coffre-fort ou une armoire sécurisée. Veillez à ce qu'ils puissent accéder à ces documents à tout moment sur demande et désignez une personne à contacter dans l'équipe d'encadrement.
- Fournissez aux travailleurs des photocopies de leurs papiers et communiquez ces mesures à l'ensemble des travailleurs.
- Formez les cadres, le personnel des ressources humaines, les dirigeants, les responsables de qualité et les travailleurs sur la façon d'identifier et de prévenir la traite des êtres humains. Discutez des bonnes et des mauvaises pratiques concernant les papiers d'identité, les travailleurs migrants, le paiement des salaires et autres questions.

- Avant de travailler avec une agence d'emploi privée, informez-vous sur celle-ci et rencontrez des représentants afin de discuter des politiques concernant les frais de recrutement et autres pratiques relatives à l'embauche.
- Parlez-en à d'autres entreprises de votre secteur d'activité, créez des réseaux afin d'échanger des informations et des idées pour agir. Profitez des services offerts par votre organisation d'employeurs et par l'**Organisation internationale des employeurs**.
- Fournissez des contrats de travail clairs et concis, écrits dans une langue que les travailleurs comprennent, en indiquant clairement les conditions d'emploi en ce qui concerne le paiement des salaires, les heures supplémentaires et la rétention des documents d'identité.

- 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 217120



Bureau
international
du Travail

Combattre le travail forcé

7

**Études de cas
et bonnes pratiques**

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

7

Études de cas et bonnes pratiques

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

Étude de cas 1

Pays: Brésil

Produit: Fonte

Industrie: Filière automobile

Le problème

Depuis 1995, plus de 25 000 travailleurs brésiliens ont été libérés de conditions analogues à l'esclavage au Brésil. La plupart d'entre eux sont piégés dans des situations de servitude pour dettes dans des camps en Amazonie où ils travaillent et sont forcés de payer pour le transport, la nourriture, l'hébergement et les outils de travail. Bien que, en général, les travailleurs acceptent volontairement l'emploi, le rôle des «gatos» (recruteurs) est de persuader les individus de rejoindre ces camps en promettant des salaires élevés, de bonnes conditions de travail et autres avantages. Souvent, une fois embauchés, les travailleurs découvrent qu'ils ne sont pas libres de partir à cause des dettes qu'ils ont contractées lors de l'embauche et des menaces de violence physique.

Les personnes forcées de travailler dans de telles circonstances se voient refuser la possibilité de quitter leur emploi parce que leurs dettes augmentent et que les camps de travail sont surveillés par des patrouilles armées. À leur arrivée, les travailleurs se font confisquer leur permis de travail, ce qui les empêche d'accéder à leurs droits à la protection et aux avantages normalement disponibles dans le secteur formel. Les journées de travail sont très longues et les travailleurs ne reçoivent souvent aucun salaire pendant de longues périodes; des témoignages montrent que les travailleurs n'osent pas réclamer leurs arriérés de salaires de peur de ne pas être rémunérés du tout.

Fin 2006, plusieurs articles et reportages d'envergure ont attiré l'attention sur l'utilisation du travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement de grands constructeurs automobiles en Europe, au Japon et aux États-Unis. Au Brésil, le travail forcé était utilisé dans les camps qui fournissaient du charbon aux grands exportateurs de la fonte. Bien que cela ne représente qu'un très faible pourcentage des activités qui utilisent le travail forcé au Brésil, environ 90 pour cent de la fonte produite à partir de ce charbon de bois est exportée vers les États-Unis.

Au cours des dernières années, le gouvernement brésilien a pris plusieurs mesures importantes pour lutter contre le travail forcé, la majorité d'entre elles en partenariat avec le secteur privé. En 1995, il a créé un Groupe spécial d'inspection mobile (Grupo Especial de Fiscalização Móvel) chargé d'enquêter et d'inspecter les camps soupçonnés d'avoir recours au travail forcé. Le gouvernement maintient également un registre ou «liste noire» des propriétés et entreprises reconnues comme ayant recours au travail esclave. À la mi-2008, elle comptait plus de 200 personnes et entités, principalement dans le secteur de l'élevage suivi par ceux du charbon de bois et du sucre.

En mai 2005, le secteur privé brésilien a lancé, en collaboration avec des groupes de la société civile, le Pacte national pour l'éradication du travail esclave. Plus de 180 entreprises et associations, y compris des grandes chaînes de supermarchés, des groupes industriels et financiers, ont signé le pacte. Dans le cadre du processus de suivi, l'Institut de l'observatoire social surveille les performances des signataires du pacte et documente les bonnes pratiques.

Réponses du secteur privé

L'action collective des entreprises brésiliennes

Le secteur industriel brésilien des fabricants de fonte œuvre pour éliminer le travail forcé dans leur chaîne d'approvisionnement. Depuis 2004, l'Institut du charbon citoyen (ICC) envoie des inspecteurs dans les exploitations de charbon afin d'évaluer la conformité et de diffuser le code de conduite développé pour ce secteur en 1999. En cas de non-conformité, les fournisseurs sont décertifiés et par conséquent les membres du secteur industriel cessent de travailler avec eux. L'ICC a également produit une «liste noire» pour soutenir le travail effectué par le gouvernement. En outre, en août 2004, 14 entreprises du secteur de la fonte au Brésil avaient signé un engagement commun afin de mettre fin au travail esclave dans la production de charbon de bois.

Action individuelle d'entreprises brésiliennes

En septembre 2007, un important producteur de minerai de fer a déclaré qu'il ne vendrait plus de fer aux entreprises productrices de fonte qui achètent du charbon aux exploitations ayant recours au travail esclave. Il exigeait de ses clients la preuve qu'ils n'étaient pas impliqués directement ou indirectement dans l'utilisation du travail forcé. À cet effet, il a soumis dix de ses clients à un audit privé à la suite duquel il a suspendu l'approvisionnement de sept clients qualifiant des faits de travail forcé et des problèmes environnementaux d'infractions graves. Suite à l'audit, il a résilié unilatéralement les contrats avec quatre d'entre eux. Toutefois, dans le cadre de cette action, l'entreprise a dû procéder avec prudence afin de ne pas violer la législation antitrust étant donné que l'entreprise est le seul producteur de minerai de fer dans cette région du Brésil.

Une entreprise de fonte au Brésil a établi un lien direct entre le travail forcé et la déforestation en Amazonie: les producteurs de fonte achètent du charbon à des exploitations illégales parce que cela prendrait plusieurs dizaines d'années pour faire pousser les arbres nécessaires pour produire la même quantité de charbon en suivant la technique du bois brûlé. À la place, cette entreprise emploie ses propres salariés et dispose de sa propre forêt d'eucalyptus afin de produire le bois nécessaire.

Action collective d'entreprises américaines

Le 4 décembre 2006, un communiqué de presse annonçait que cinq grandes entreprises automobiles travaillaient ensemble sur un projet consistant à offrir une formation collective aux fournisseurs afin de leur apprendre comment éviter l'achat de fournitures produites au moyen du travail forcé. Cette initiative a d'abord été coordonnée par le Groupe d'action de l'industrie automobile (AIAG) dès octobre 2005, puis par Business for Social Responsibility (BSR) dès décembre 2006. Les premiers projets de cette initiative comprenaient des déclarations communes afin que la branche parle d'une même voix sur les différents sujets liés aux conditions de travail, y compris le travail forcé.

Action individuelle d'entreprises américaines

En réponse à un article à la une de *Bloomberg* fin 2006¹, ainsi qu'à d'autres reportages sur l'utilisation de la main-d'œuvre servile dans l'industrie automobile des États-Unis, plusieurs entreprises ont adopté un certain nombre de mesures, notamment:

- Cesser immédiatement d'acheter de la fonte pouvant être liée à la main-d'œuvre servile au Brésil; et
- Demander aux fournisseurs de certifier que leur fonte n'a pas été fabriquée en utilisant la main-d'œuvre servile et cesser toute relation commerciale avec les fournisseurs qui ne parviennent pas à le faire.

Enseignements à tirer

Il est évident qu'une plus ample coopération est possible afin de parvenir à l'éradication totale du travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement des grands constructeurs automobiles. Il y a déjà eu des progrès en ce qui concerne la volonté des entreprises de travailler ensemble sur ce sujet, notamment dans le cas du Comité consultatif de l'information et de l'initiative AIAG. En outre, les mesures prises par une entreprise qui a cessé de fournir du minerai de fer à des producteurs de fonte qui utilisent le charbon de bois produit avec la main-d'œuvre servile constituent un pas en avant. Toutefois, il pourrait y avoir une plus grande coopération au niveau gouvernemental pour faire en sorte que les mesures prises pour bloquer ou boycotter certains fournisseurs ne tombent pas sous le coup des dispositions antitrust. De plus, une aide gouvernementale pourrait être fournie aux entreprises américaines désireuses de rompre le cercle vicieux qui perpétue le travail forcé dans leur chaîne d'approvisionnement.

Il convient également de faire remarquer que la grande majorité des entreprises impliquées dans ce débat sont des acteurs importants de l'industrie. Les possibilités d'action des petites entreprises sont bien plus limitées dans ce domaine. Dans ce cas, une position proactive de la part d'un secteur industriel peut avoir des résultats significatifs.

La question du bois de construction disponible est importante et ne doit pas être sous-estimée. Le passage de la production de charbon à la production de fonte à base de coke pourrait être utile. Cependant, cela

¹ Michael Smith et David Voreacos, «The secret world of modern slavery», *Bloomberg Markets*, décembre 2006.

nécessiterait une aide financière pour les producteurs de fonte en raison de l'augmentation des coûts que ce type de production impliquerait.

En termes d'audit et de contrôle des exploitations de charbon, le travail réalisé par le Groupe spécial d'inspection mobile (Grupo Especial de Fiscalização Movel) du gouvernement brésilien, assisté par les tribunaux mobiles qui peuvent garantir la rapidité des jugements et la libération des travailleurs, doit être encouragé. Il semble possible de renforcer la coordination entre ce groupe, les auditeurs de l'ICC et les entreprises américaines et brésiliennes productrices d'acier.

Il est difficile de savoir quelles sont les entités qui dirigent les exploitations de charbon ayant recours au travail forcé. Toutefois, il semble exister d'importantes interconnexions entre les exploitations et les producteurs de fonte. Dans les cas où les exploitations ont été fermées par les inspecteurs mobiles, les producteurs de fonte (c'est-à-dire les acheteurs des exploitations de charbon) ont été tenus de payer des arriérés de salaires aux travailleurs. Une plus grande clarté en ce qui concerne le pouvoir de négociation des producteurs de fonte serait la bienvenue.



Étude de cas 2

Pays: Chine

Industrie: Électronique

Le problème

Cette étude de cas porte sur des allégations de travail forcé dans des usines en Chine et sur les mesures prises par la suite par une grande entreprise d'électronique des États-Unis. Les usines en question appartenaient à deux entreprises différentes qui assemblaient des pièces pour la multinationale américaine. Une des usines en particulier a fait l'objet de fortes critiques de la part des médias.

La description des conditions de travail montrait les ouvriers forcés de travailler pendant de très longues heures, vivant dans des logements exigus, contraints de payer pour le logement et l'alimentation et ne pouvant quitter les lieux. En outre, il y a eu des allégations de recours au travail des enfants dans la fabrication de certains produits et à des mesures disciplinaires telles que de forcer les travailleurs à rester debout sans bouger pendant de longues périodes. Les allégations sont d'abord apparues dans un rapport qui n'était pas disponible sur Internet, mais qui contenait des photos des conditions de travail dans l'usine, qui ont été diffusées par la suite par la presse internationale. L'article a été publié pour la première fois par un journal britannique, puis peu de temps après par une revue économique en Chine.

Réponses du secteur privé

La société américaine en question a répondu par une déclaration dans les trois jours qui ont suivi les allégations susmentionnées. La déclaration stipulait que l'entreprise avait pris des mesures pour enquêter sur la situation et que les allégations avaient été prises très au sérieux.

Afin d'enquêter sur ces allégations, la société américaine a entrepris des visites approfondies de l'usine et des entretiens avec les travailleurs. Elle a publié un rapport sur son site Web dans les six semaines qui ont suivi la première alerte dans les médias. Dans ce rapport, l'entreprise a indiqué

qu'une équipe d'audit avait été envoyée (composée de membres du personnel des ressources humaines, du département des opérations et du service juridique) et que les preuves recueillies avaient été croisées avec de nombreuses sources d'information venant des employés ainsi que des dossiers concernant la direction et le personnel. Le rapport souligne également qu'une recherche de faux papiers d'identité a été effectuée en même temps que l'audit sur le travail forcé. Le rapport poursuit en présentant les conclusions relatives à l'environnement de travail et au cadre de vie, à la rémunération, aux heures supplémentaires et à la manière de traiter les travailleurs.

Bien que la société ait déclaré dans son rapport qu'il n'y avait aucune preuve de travail forcé ou de travail des enfants, elle a rendu public le fait que, selon son propre code de conduite, la limite hebdomadaire de la durée de travail avait été dépassée. La société a également déclaré que, suite à ses conclusions, le fournisseur a modifié sa politique afin de garantir le respect du nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires. En outre, la compagnie a noté que les dortoirs nécessitaient des améliorations, mais que le fournisseur était en train d'acquérir des terrains pour construire de nouvelles installations.

Le fournisseur en question a été cité pour avoir ouvert les portes de son usine à son client et avoir permis l'accès pour que les audits puissent avoir lieu. Il convient de noter que ce fournisseur est une entreprise importante dans ce secteur et qu'il s'est développé rapidement ces dernières années. Le fournisseur s'est déclaré satisfait que le rapport de la compagnie américaine ait clarifié les allégations concernant les conditions de travail dans l'usine et que cet incident ait donné l'occasion à l'entreprise de réfléchir à son activité de manière plus ouverte qu'auparavant.

Il est intéressant de mentionner que le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, qui a pour politique d'interpeller les entreprises citées dans des allégations d'abus des droits de l'homme, a enregistré ce cas comme ayant été réglé avant d'avoir reçu la réponse de la compagnie. Il s'agit du seul cas enregistré avec cette mention.

Enseignements à tirer

La compagnie américaine en question utilisait environ 15 pour cent du nombre total des travailleurs employés par l'usine en Chine. La même usine était utilisée par d'autres grandes marques d'électronique bien que

les réactions de ces dernières vis-à-vis de l'affaire n'aient pas été médiatisées. Néanmoins, ce pourcentage d'utilisation n'a pas limité l'accès de la compagnie afin de produire les conclusions de l'audit.

Cette histoire a également mis en valeur le Code de conduite de l'industrie électronique (EICC), outil et initiative spécifique à ce secteur qui réunit plus de 40 entreprises (données de septembre 2008). Cette initiative vise à améliorer les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement de l'industrie. Au moment de la publication de cette affaire, le fournisseur basé en Chine était déjà membre de l'EICC tandis que la compagnie américaine ne l'était pas encore. Toutefois, dans son rapport qui détaille l'audit et ses conclusions, cette dernière indique qu'elle va rejoindre l'EICC.

Peu de temps après la publication du rapport, une autre question relative aux droits de l'homme a été mise en exergue par les médias internationaux, impliquant les journalistes à l'origine de la publication de l'affaire dans la presse britannique et chinoise. Une filiale dont le capital était détenu en totalité par le sous-traitant basé en Chine avait engagé, à titre personnel, une action en justice pour diffamation contre les journalistes. Le procès exigeait une importante somme d'argent et une fois que le tribunal a accepté d'examiner l'affaire, les actifs des journalistes ont été gelés. Le journal en question a soutenu ses journalistes et a critiqué l'action en justice engagée contre eux. Des ONG ont protesté au nom de la liberté de la presse auprès du fournisseur et de la compagnie américaine en leur demandant d'abandonner l'affaire. La compagnie américaine a déclaré qu'elle travaillait de manière discrète pour aider à la résolution du problème. Les poursuites ont été abandonnées peu de temps après.

Cette histoire montre qu'en réagissant rapidement et en fournissant une réponse approfondie la compagnie a dissipé les inquiétudes concernant les conditions particulières de travail exigées dans la fabrication de produits de base. En outre, lorsque le cas a pris une tournure politique en touchant à la liberté de la presse, la compagnie semblait toujours prête à maintenir ses positions. Néanmoins, ce cas met en lumière les difficultés à assurer la conformité aux codes de conduite d'une entreprise en cas de recours massif à la sous-traitance. La décision de la compagnie américaine de rejoindre l'EICC démontre une fois de plus la valeur ajoutée du travail en coopération avec d'autres entreprises confrontées à des difficultés similaires pouvant être considérées comme endémiques dans un secteur.



Étude de cas 3

Pays: Jordanie

Industrie: Vêtements et textiles

Le problème

Depuis 2000, la Jordanie bénéficie d'un accord commercial préférentiel avec les États-Unis par le biais de l'Accord de libre-échange jordano-américain (ALE). Cet accord vise à assurer que les deux pays respectent les normes de l'OIT, y compris l'interdiction du travail forcé. Par la suite, lorsqu'une enquête complète et transparente portant sur les conditions de travail dans les usines jordaniennes a été réalisée, les gouvernements des États-Unis et de Jordanie ont été impliqués, de même que des entreprises basées dans les deux pays.

En mai 2006, le National Labour Committee (NLC) basé aux États-Unis a publié un rapport très critique qui examinait les conditions de travail dans les usines de textiles en Jordanie qui fabriquent des produits pour des compagnies aux États-Unis. L'étude portait sur des usines situées dans les «zones industrielles qualifiées» (ou QIZ, tournées vers l'exportation) qui bénéficient d'un accès préférentiel au marché américain.

En juillet 2006, il y avait 13 QIZ en Jordanie contenant plus de 110 entreprises employant plus de 54 000 travailleurs. La Chambre de commerce américaine en Jordanie affirme que ces usines QIZ sont composées à 66 pour cent de travailleurs étrangers connus sous le nom de «travailleurs invités» venant de Chine, du Bangladesh, du Sri Lanka et de l'Inde. Bien que les QIZ aient été conçues pour encourager l'investissement étranger direct et fournir des emplois à la population locale, les usines concernées s'appuient essentiellement sur une main-d'œuvre migrante.

Le rapport du NLC présente une étude approfondie des conditions de travail difficiles, y compris les violences physiques et abus sexuels, l'absence de rémunération, le manque d'accès à une alimentation appropriée et à l'eau, ainsi que des mauvaises conditions de vie. Certains travailleurs étaient tenus de payer des sommes d'argent importantes dans leur pays d'origine pour obtenir un emploi, mais en Jordanie ils gagnaient une partie minime du salaire promis lors de l'embauche, tandis que d'autres ne recevaient pas de salaire pendant de longues périodes. En outre, à leur

arrivée à l'usine, les passeports des travailleurs auraient été confisqués et en cas de plaintes au sujet de l'absence de salaire, il y a eu des cas de travailleurs renvoyés dans leur pays d'origine afin de faire face aux dettes qu'ils ne pouvaient pas rembourser. N'ayant pas accès à leurs passeports et ne bénéficiant d'aucun moyen de se plaindre sans risquer le renvoi, l'emprisonnement, le châtiment corporel ou la privation de nourriture et de boisson, les travailleurs se trouvaient littéralement piégés en Jordanie à cause de l'augmentation de la dette qui entraînait des intérêts très élevés dans leurs pays d'origine.

En outre, conformément à la législation jordanienne, les non-citoyens de Jordanie, même ceux qui détiennent un permis pour travailler dans les QIZ, n'ont pas le droit d'adhérer à des syndicats et, en conséquence, ne peuvent pas bénéficier de leur aide.

Peu de temps après, les problèmes énoncés ci-dessus ont été rendus publics. Le gouvernement jordanien a répondu et des équipes d'inspection du ministère du Travail, accompagnées par des représentants des ambassades de l'Inde, de la Chine et du Sri Lanka, ont visité quatre des QIZ citées afin d'enquêter sur les allégations. Un certain nombre de sanctions ont été appliquées et certains établissements ont été fermés.

Réponses du secteur privé

Action collective

Le 21 septembre 2006, la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) en collaboration avec l'Association nationale du textile (NTA) aux États-Unis ont déposé une requête conjointe auprès du gouvernement américain pour lui demander d'engager une procédure de règlement des différends de l'ALE à la suite des graves violations des droits des travailleurs commises par la Jordanie. La plainte alléguait que la Jordanie violait son engagement de respecter les normes fondamentales du travail de l'OIT et d'appliquer effectivement le droit du travail jordanien. Il s'agit de la première requête déposée par une association d'employeurs concernant les droits des travailleurs dans le cadre d'un accord commercial.

Réponses individuelles

Au rapport du NLC, les entreprises ont répondu comme suit:

Une des compagnies a déclaré qu'elle ne travaillait pas directement avec les usines, mais avec les négociants, et qu'elle attendait de tous ses négociants et des usines qu'ils respectent les lois locales et leurs propres normes. L'entreprise a précisé que, parmi les cinq usines figurant sur la liste, elle ne travaillait qu'avec l'une d'entre elles et qu'elle allait assurer le suivi avec le négociant concerné afin de contrôler et de travailler en étroite collaboration avec eux. La compagnie a déclaré qu'elle était résolue à prendre des mesures correctives.

Une autre entreprise de vêtements a déclaré que l'une des usines en question avait produit une attestation valide provenant d'un programme reconnu. Suivant le rapport du NLC, la compagnie a effectué sa propre enquête et a constaté que certaines des questions figurant dans le rapport étaient présentes. La société souligne qu'elle a tenté d'encourager la prise des mesures correctives dans le cadre de l'usine, mais elle souligne également que ses commandes représentent moins de 1 pour cent de la capacité de production de l'usine. La compagnie a conclu que: «par conséquent, nous n'avons aucune influence ou pouvoir de négociation avec l'usine». À la suite des conclusions et du manque de coopération de l'usine, l'entreprise a pris la décision de ne pas passer de nouvelles commandes à l'usine en question.

La réponse d'une entreprise de distribution met en évidence un audit effectué en septembre 2006 par ses propres auditeurs internes, qui a été suivi d'une deuxième visite en octobre 2006 au cours de laquelle ont été notées des améliorations. La compagnie a remarqué que les entretiens avec les travailleurs apportaient la preuve de l'amélioration. La compagnie a également exprimé sa préoccupation quant au risque de perdre son influence pour négocier la mise en œuvre des améliorations, si elle cessait de travailler avec l'usine en cause. Cependant, la compagnie précise que, «en cas de violation flagrante telle que le recours au travail pénitentiaire, [elle] mettra fin immédiatement à [leur] collaboration». La compagnie a finalement déclaré qu'un travail collaboratif avec le gouvernement de la Jordanie, d'autres détaillants et l'OIT avait été développé afin de régler les problèmes.

Enseignements à tirer

Il est évident que, même si les principaux acteurs impliqués dans cette affaire étaient les gouvernements de la Jordanie et des États-Unis, les entreprises en cause ont également été considérées comme responsables des conditions existantes dans les usines qui les fournissaient. L'objectif global de l'accord de libre-échange avec la Jordanie était de promouvoir l'emploi des travailleurs nationaux et d'attirer les investissements étrangers directs. Toutefois, il est devenu évident que ce sont les travailleurs migrants amenés en grand nombre en Jordanie pour occuper ces postes dans les usines qui ont souffert le plus de la situation.

Il semble qu'un travail collectif est possible entre les entreprises, les gouvernements en question, les usines et l'OIT dans le but d'améliorer la situation. Les entreprises doivent également envisager de collaborer avec d'autres entreprises fournies par la même usine. Toutefois, cela soulève une véritable question pour les petits fournisseurs qui tentent d'aborder ces problèmes car, s'ils font partie d'une chaîne d'approvisionnement importante, leur influence peut se trouver limitée. Dans ce cas, un organisme industriel dynamique, qui travaille sur ces questions avec de nombreuses entreprises de différentes tailles, peut avoir un effet très bénéfique.

Enfin, il est évident, d'après les travaux du NLC et les mesures prises ultérieurement par les entreprises, qu'il existe des divergences importantes en ce qui concerne l'efficacité des procédures d'audit, en particulier pour reconnaître et documenter les cas de travail forcé. Par exemple, des cas ont été signalés selon lesquels les dirigeants d'une usine donnaient des instructions aux travailleurs sur ce qu'ils devaient répondre aux auditeurs.

Étude de cas 4

Pays: États-Unis

Produit: Matière première alimentaire

Industrie: Agriculture et alimentaire

Le problème

La majorité des travailleurs victimes de travail forcé dans des exploitations agricoles aux États-Unis sont des travailleurs migrants en provenance du Mexique, du Guatemala et d'Haïti. Ces personnes sont parfois victimes de la traite depuis leur pays d'origine ou, de plus en plus souvent, sont repérées à leur arrivée aux États-Unis.

Un certain nombre de cas ont été documentés par la Coalition des travailleurs d'Immokalee (CIW), un organisme créé en 1993 par les travailleurs agricoles de Floride. La CIW se décrit elle-même comme une organisation communautaire de travailleurs ayant pour membres des immigrants latinos, haïtiens et mayas qui travaillent en Floride dans des emplois faiblement rémunérés.

Selon la CIW, le travail forcé existe dans certaines exploitations agricoles de Floride, conséquence de la servitude pour dettes: les travailleurs sont contraints de travailler de longues heures, pour ensuite voir déduits de leur salaire les frais de transports, les outils et le matériel nécessaire à leur travail. Souvent, ces travailleurs ne voient pas l'ombre des salaires qui leur sont dus pendant de longues périodes. Ils sont détenus dans des camps, vivent dans de mauvaises conditions et sont souvent surveillés par des gardes armés. La CIW a contribué à enclencher des poursuites judiciaires pour plusieurs cas de travail forcé, en travaillant sous couverture avec les travailleurs dans les fermes.

Plusieurs cas ont été rapportés concernant les mauvaises conditions de travail et, le 19 décembre 2007, trois travailleurs migrants employés à la cueillette de fruits se sont échappés et ont rapporté les conditions auxquelles ils ont été soumis. Ils ont été contraints de contracter une dette, battus et forcés de payer l'eau pour se doucher.

La CIW a mis l'accent sur une question centrale concernant les salaires très bas de ces travailleurs, salaires qui ne se sont que légèrement améliorés depuis les années 80. Ils ont lancé une campagne spécifique ciblant les producteurs de tomates responsables de la gestion des exploitations agricoles. L'attention a été ensuite dirigée vers les marques des produits alimentaires mondialement reconnues.

Réponses du secteur privé

En réponse à la campagne menée par la CIW, les marques internationales alimentaires ont été impliquées dans la lutte contre le travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement.

En mars 2005, une de ces marques a consenti à payer un centime de plus par demi-kilo de tomates achetées dans les fermes de Floride à condition que la compagnie travaille dorénavant uniquement avec des fournisseurs qui seraient en mesure de garantir que l'argent soit versé directement aux travailleurs. En avril 2007, une autre marque a signé un accord similaire avec la CIW. Cet accord comprenait l'engagement de développer un code de conduite pour les producteurs de tomates et d'accroître la participation des travailleurs agricoles dans le contrôle du respect de ce code.

La CIW a continué à cibler les chaînes de restauration rapide plutôt que les producteurs, mais en mai 2008 elle a mis fin à sa campagne contre l'une des marques après l'annonce que la compagnie allait travailler avec la CIW afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs agricoles.

Les dirigeants de l'industrie de la restauration rapide ont consenti à participer au programme concernant l'augmentation des salaires et, de concert avec la CIW, ont fait appel à une participation de tout le secteur. Afin d'encourager la participation des producteurs, une des marques s'est engagée à couvrir les coûts liés à l'augmentation des impôts et les coûts administratifs qui pourraient résulter d'une augmentation des salaires. La compagnie et la CIW ont également adopté des lignes directrices à tolérance zéro qui spécifient que certaines pratiques illégales des producteurs conduisent à leur élimination immédiate de la chaîne d'approvisionnement. La compagnie s'est également engagée à garantir la participation des travailleurs agricoles au contrôle des producteurs concernant le respect du code de conduite des fournisseurs.

Enseignements à tirer

Cette étude de cas se situe dans le contexte plus large des pratiques responsables d'entreprise relatives aux travailleurs migrants. Une étude publiée en mars 2007 par le Southern Poverty Law Center (SPLC)² note que les personnes venant aux États-Unis dans le cadre du programme de travailleurs migrants s'exposent à des risques d'abus. Comme l'indique le rapport: «lié à un seul employeur et sans accès aux ressources juridiques, les travailleurs sont:

- régulièrement trompés quant au paiement de leurs salaires;
- forcés d'hypothéquer leur avenir afin d'obtenir des salaires bas, des emplois temporaires;
- maintenus pratiquement captifs par des employeurs ou des recruteurs qui confisquent leurs documents;
- forcés de vivre dans des conditions sordides; et
- privés de soins médicaux en cas d'accidents du travail».

La campagne de la CIW et la couverture médiatique qui en découla ont porté principalement sur la faible rémunération des travailleurs plutôt que sur les conditions de travail équivalentes à du travail forcé. Toutefois, même si d'autres entreprises venaient à payer un centime de plus par demi-kilo, les conditions de travail forcé peuvent continuer à exister et doivent donc être abordées.

Le danger dans ce cas est que les entreprises impliquées dans le débat se concentrent sur la campagne qui soutient le centime supplémentaire par demi-kilo au détriment de la résolution du problème plus large défini dans le rapport SPLC qui présente des cas de travail forcé.

En outre, c'est l'occasion de poser des questions sur les agences d'emploi privées chargées de recruter des travailleurs dans leur pays d'origine qui sont ensuite employés dans le secteur agricole aux États-Unis. À l'heure actuelle, cette industrie est presque complètement non réglementée dans la mesure où les travailleurs arrivent aux États-Unis en étant liés aux employeurs par des dettes et des taux d'intérêt exorbitants. Bien que les lois nationales des États-Unis comprennent des dispositions exigeant que les frais de voyage et de visa soient remboursés en totalité, dans la pratique, le remboursement intégral est rarement obtenu.

² *Close to Slavery: Guestworker Programs in the United States*, mars 2007. Disponible sur: www.splcenter.org.

Il est souhaitable que les entreprises visées publiquement par le travail de la CIW soient également en mesure d'examiner les agences qui fournissent de la main-d'œuvre aux producteurs de tomates. Il faut espérer que les efforts conjoints de plusieurs entreprises, d'organismes sectoriels, des gouvernements concernés et de l'OIT permettront d'aborder la question de manière proactive. Le travail pionnier qui a démarré avec la signature et la promotion des Principes éthiques d'Athènes constitue une référence utile dans ce contexte³.



³ <http://www.endhumantraffickingnow.com>.

- 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



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 217120

- 
- 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 217120