



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