



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