



Bureau
international
du Travail

Combattre le travail forcé

6

Conseils pour agir

Manuel pour les employeurs et le secteur privé
Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé

Combattre le travail forcé
Manuel pour les employeurs et le secteur privé

6

Conseils pour agir

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée à: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Combattre le travail forcé: manuel pour les employeurs et le secteur privé / Organisation internationale du Travail. Genève: BIT, 2009

ISBN 978-92-2-221712-0 (print)
ISBN 978-92-2-221713-7 (Web pdf)

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns

Note

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

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

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

Agir contre le travail forcé

Conseils pour agir

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

Les bénéfices de l'action

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

Les étapes concrètes de l'action

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

Agir contre le travail pénitentiaire abusif

Conseils pour agir

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

Les bénéfices de l'action

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

Les étapes concrètes de l'action

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

Agir contre la servitude pour dettes

Conseils pour agir

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

Les bénéfices de l'action

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

Les étapes concrètes de l'action

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

Agir contre la coercition au travail¹

Conseils pour agir

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

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

Les bénéfices de l'action

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

Les étapes concrètes de l'action

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

Agir pour éviter les heures supplémentaires obligatoires

Conseils pour agir

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

Les bénéfices de l'action

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

Les étapes concrètes de l'action

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

Agir contre la traite des êtres humains

Conseils pour agir

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

Les bénéfices de l'action

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

Les étapes concrètes de l'action

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

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

- 1 Introduction et aperçu
- 2 Questions fréquentes des employeurs
- 3 Principes directeurs pour combattre le travail forcé
- 4 Liste de contrôle et conseils pour évaluer la conformité
- 5 Un guide pour agir
- 6 **Conseils pour agir**
- 7 Études de cas et bonnes pratiques

Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé

Programme de promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail



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