



Bureau
international
du Travail

7

Combattre le travail forcé

Études de cas
et bonnes pratiques

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

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

7

Études de cas et bonnes pratiques

Copyright © Organisation internationale du Travail 2009
Première édition 2009

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

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

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

Données de catalogage du BIT

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

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

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

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

Étude de cas 1

Pays: Brésil
Produit: Fonte
Industrie: Filière automobile

Le problème

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

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

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

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

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

Réponses du secteur privé

L'action collective des entreprises brésiliennes

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

Action individuelle d'entreprises brésiliennes

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

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

Action collective d'entreprises américaines

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

Action individuelle d'entreprises américaines

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

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

Enseignements à tirer

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

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

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

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

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

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

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



Étude de cas 2

Pays: Chine
Industrie: Électronique

Le problème

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

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

Réponses du secteur privé

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

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

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

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

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

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

Enseignements à tirer

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

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

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

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

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



Étude de cas 3

Pays: Jordanie

Industrie: Vêtements et textiles

Le problème

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

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

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

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

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

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

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

Réponses du secteur privé

Action collective

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

Réponses individuelles

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

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

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

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

Enseignements à tirer

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

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

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

Étude de cas 4

Pays: États-Unis

Produit: Matière première alimentaire

Industrie: Agriculture et alimentaire

Le problème

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

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

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

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

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

Réponses du secteur privé

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

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

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

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

Enseignements à tirer

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé

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

TRAVAILLER EN LIBERTÉ

Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

ISBN 978-92-2-221712-0



9 789222 217120