



# Le Protocole sur le travail forcé

EMPLOI  
EMPLOIS RESPECTUEUX DU CLIMAT  
DROITS  
PROTECTION SOCIALE  
ÉGALITÉ  
INCLUSION

Un nouveau contrat social en faveur de la reprise et de la résilience

*Le financement est assuré par le Département du Travail des États-Unis dans le cadre de l'accord de coopération n° IL-27592-15-75-K-1.*

*L'intégralité du projet Bridge est financée par des fonds fédéraux pour une somme totale de 17 395 138 dollars.*

*Ce document ne reflète pas nécessairement les opinions ou les politiques du Département du Travail des États-Unis et la mention de noms commerciaux, produits commerciaux ou organisations n'implique pas non plus l'approbation du gouvernement des États-Unis.*

*Rédigé par Aidan Mc Quade pour la CSI.*

Photo de couverture: Abdesslam MIRDASS / Hans Lucas / Hans Lucas via AFP

## Le protocole sur le travail forcé

**Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (ci-après, le «protocole sur le travail forcé»), offre l'occasion unique aux syndicats et à leurs alliés d'obtenir, par le dialogue social et des actions, des mesures pour en finir avec les pratiques de travail abusives et pour promouvoir des possibilités de travail décent.**

**Le travail forcé et la traite des personnes sont des produits des économies politiques dans lesquelles ils surviennent.** En effet, **ces pratiques découlent de la nature des lois, politiques et pratiques qui régissent l'emploi, les échanges commerciaux et les entreprises.** Comprendre la nature de l'économie politique du travail forcé peut permettre aux syndicats et aux défenseurs des droits humains d'adapter leurs stratégies de sensibilisation pour promouvoir le travail décent par des mécanismes nationaux et internationaux appropriés.

Selon des estimations de 2017, plus de **40 millions de personnes** sont toujours victimes d'esclavage, dont **25 millions dans le travail forcé** et 15 millions dans le mariage forcé. De plus, environ une victime sur quatre (25 %) est un enfant, et les femmes et les filles représentent 71 % des victimes d'esclavage. La servitude pour dettes est l'un des principaux mécanismes d'asservissement, touchant environ huit millions de personnes, soit la moitié des victimes de travail forcé par des acteurs privés.

Les pratiques de travail forcé employées au cours de la première moitié du 21<sup>e</sup> siècle sont nettement plus diversifiées que les pratiques de travail forcé organisé par l'État qui prévalaient dans la première moitié du 20<sup>e</sup> siècle et auxquelles la convention de 1930 s'attaquait.

Le **protocole sur le travail forcé** (et la recommandation qui l'accompagne) fait entrer les normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) contre le travail forcé dans l'ère moderne. **Il reconnaît que la lutte contre la traite des personnes ne relève pas uniquement de la justice pénale, mais est également une question relevant des droits au travail.** Cela implique que remédier aux abus du travail forcé requiert de réformer l'économie politique grâce au dialogue social que le protocole prévoit.

**Le protocole renforce le rôle des syndicats en tant que partenaires sociaux du dialogue social.** Par conséquent, il offre l'occasion d'entamer la discussion sur des thèmes comme la réforme plus vaste du droit du travail en se concentrant sur le travail forcé.

Pour éliminer certains risques régionaux et transnationaux, le protocole prescrit essentiellement la coopération internationale entre les États pour combattre le travail forcé. **Toutefois, le nombre limité de ratifications du protocole l'empêche de réaliser tout son potentiel.** Au moment de la rédaction du guide, **50 pays** avaient ratifié le protocole, ce qui était l'objectif de la campagne «**50 pour la liberté**». Même si c'est un bon départ, **il faut impérativement que les organisations de travailleurs maintiennent la pression aux niveaux national et international pour parvenir à une ratification et à une application plus généralisées du protocole.**

## Dialogue social

**Le dialogue social est un élément central du protocole sur le travail forcé.** Ce dernier prévoit en effet que le dialogue social adapte les orientations contenues dans la recommandation aux réalités du pays pour lequel un plan d'action est préparé. Les pratiques de traite des personnes et de travail forcé peuvent s'adapter et évoluer en fonction des mesures adoptées pour les combattre. Il est donc essentiel d'instaurer un dialogue social dynamique pour réagir aux réalités changeantes du travail forcé et de la traite des personnes dans des régions et des territoires nationaux donnés.

Le travail forcé ne survient pas de manière isolée, mais est plutôt l'une des extrémités d'un continuum, à l'exact opposé du travail décent. **«Le travail forcé peut être éliminé et le travail décent garanti en créant et mettant en œuvre des mécanismes de protection des droits au travail et de l'emploi afin d'éliminer les facteurs de risque qui exposent les travailleurs à l'exploitation.»**

**Parmi les risques spécifiques que courent les travailleurs vulnérables et que le protocole et la recommandation cherchent à éliminer figurent «les pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement», y compris les frais de recrutement qui peuvent placer les travailleurs en situation de servitude pour dettes.**

Outre ces mesures, le protocole reconnaît que tout plan d'action de lutte contre le travail forcé et la traite doit être adapté aux priorités nationales et régionales. La ratification établit un processus qui peut donner lieu à de nouvelles lois, politiques ou pratiques. Par exemple, un plan d'action national doit remédier à toute lacune en ce qui concerne la protection juridique, les risques de servitude pour dettes ou la discrimination qui sous-tendent l'exploitation des travailleurs vulnérables.

## Responsabilisation internationale

Le dialogue social est en soi une façon de demander des comptes aux gouvernements et aux entreprises. Toutefois, **la ratification du protocole sur le travail forcé implique également que les États acceptent le système de contrôle de l'OIT au sein duquel les partenaires sociaux, comme les syndicats, peuvent intervenir.**

La Constitution de l'OIT définit des procédures à suivre si des États membres ne remplissent pas les obligations qui leur incombent en vertu des conventions et des protocoles qu'ils ont ratifiés. **Le protocole sur le travail forcé veille donc à ce que le dialogue social qu'il prévoit n'ait pas exclusivement lieu à l'échelle nationale, mais puisse aussi faire l'objet d'un examen international à la lumière des normes internationales du travail.**

## Les impératifs de la ratification

**En tant qu'obligation légale et morale, omettre de combattre le travail forcé dans les économies nationales et les chaînes d'approvisionnement des entreprises peut comporter des risques économiques et commerciaux considérables.**

**Des législations ciblées peuvent prévoir l'interdiction d'importer des marchandises entachées de travail forcé.** Par exemple, des entreprises peuvent ainsi se voir refuser l'accès au marché des États-Unis en application des dispositions de la loi de 2014 sur la facilitation des échanges et l'application des lois commerciales qui permet au service des douanes américain d'exclure les marchandises et les biens entachés de travail forcé et de travail des enfants.

**Un nombre croissant de pays adoptent une législation sur la diligence raisonnable et la transparence.** C'est notamment le cas de la loi relative aux formes contemporaines d'esclavage au Royaume-Uni, de la loi relative au «devoir de vigilance» en France et de la loi sur la diligence raisonnable concernant le travail des enfants aux Pays-Bas. De plus, de futures législations de l'Union européenne sur la diligence raisonnable en matière de droits humains pourraient prévoir d'autres obligations et sanctions.

C'est donc dans l'intérêt à la fois des entreprises et des pays de parvenir à une large ratification du protocole pour veiller à ce qu'ils préservent leur accès aux marchés internationaux et ne soient pas lésés par des concurrents peu scrupuleux dans des États où le mécanisme de lutte contre l'esclavage est faible.

De plus, la ratification du protocole offre la possibilité de placer la formulation d'une législation nationale efficace sur la **diligence raisonnable** à l'ordre du jour du dialogue social.

## Établir une alliance pour la ratification

**Les entreprises peuvent être de précieux alliés pour faire progresser les protections des droits humains des travailleurs,** notamment grâce à des initiatives importantes comme les **accords-cadres internationaux**. La disposition sur la transparence des chaînes d'approvisionnement de la loi britannique relative aux formes contemporaines d'esclavage et les accords sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh ont été obtenus grâce au soutien essentiel d'entreprises. Toutefois, nombre d'entreprises estiment que les problèmes du travail forcé et de la traite des personnes dans les chaînes d'approvisionnement ne sont que des défis techniques qu'il suffit de régler par de meilleures pratiques de gestion.

**Les syndicats doivent insister sur l'importance du tripartisme et du dialogue social auprès de leurs partenaires de négociation dans les entreprises pour bâtir une coalition en faveur de la ratification du protocole sur le travail forcé.**

Les **organisations qui luttent contre l'esclavage et la traite des personnes** peuvent aider à promouvoir la ratification du protocole et la formulation d'un plan d'action national solide de mise en œuvre qui renforce les mécanismes de protection des travailleurs vulnérables.

## Initiatives internationales

Il existe plusieurs initiatives internationales au travers desquelles des États et d'autres parties prenantes se sont engagés à éradiquer le travail forcé et la traite des personnes. Il s'agit notamment de l'Alliance 8.7, «un partenariat mondial engagé à atteindre la cible 8.7 des objectifs de développement durable à l'horizon 2030 – en finir avec l'esclavage, le travail forcé et le travail des enfants.»

Pourtant, au moment de rédiger ces lignes, sur les **22 pays «pionniers» que compte actuellement l'Alliance 8.7 – c'est-à-dire des pays qui «font preuve d'engagement à déployer des efforts significatifs [...] pour accélérer les progrès vers la réalisation de la cible 8.7» – seulement huit avaient ratifié le protocole sur le travail forcé.**

**La ratification du protocole sur le travail forcé est un élément clé de la réalisation de la cible 8.7, car il met en place des processus nationaux pérennes pour concevoir des plans d'action grâce au dialogue social en vue de combattre efficacement le travail forcé et la traite des personnes dans l'économie politique dominante.**

Naturellement, il faut aussi prévoir des moyens pour appliquer ces plans d'action nationaux. **Par conséquent, il est urgent de créer un nouveau fonds international pour veiller au financement approprié de la formulation et de la mise en œuvre de tous les plans d'action nationaux.** Il s'agit là d'une extension logique de l'article 5 du protocole qui exige des États qui le ratifient qu'ils coopèrent entre eux. **Le financement approprié de mesures efficaces pour combattre l'esclavage, le travail forcé et le travail des enfants contribuera également considérablement à réduire la pauvreté, en particulier en augmentant l'accès au travail décent.**

## Conclusions

**Nombre de pays se sont engagés à combattre le travail forcé et la traite des personnes. Pourtant, relativement peu sont allés jusqu'à ratifier le protocole sur le travail forcé et encore moins se sont engagés financièrement à aider à la bonne application du protocole.** Cela signifie donc qu'actuellement, de trop nombreux pays ne disposent pas des processus de dialogue social et des ressources nécessaires pour concevoir et appliquer des stratégies nationales de lutte contre l'exploitation au travail sous toutes ses formes.

**Faire en sorte que davantage d'États membres de l'OIT ratifient et appliquent le protocole de 2014 sur le travail forcé reste donc une priorité si l'on souhaite agir de façon significative et généralisée pour étendre l'accès au travail décent.**

# Table des matières

---

<b>Avant-propos</b> .....	7
<b>Introduction</b> .....	8
<b>Ratification</b> .....	9
L'importance d'une large ratification.....	9
Plaider en faveur de la ratification auprès des gouvernements.....	9
<b>Contexte</b> .....	10
<b>Les formes contemporaines de travail forcé et le protocole de l'OIT sur le travail forcé</b> .....	11
Permettre le travail décent.....	11
Les économies politiques du travail forcé.....	11
<b>L'importance du Protocole de 2014 sur le travail forcé</b> .....	14
Principaux éléments du protocole.....	14
<b>Négociation d'un plan d'action national</b> .....	15
Prévention.....	15
Protection.....	16
Mécanismes de recours et de réparation.....	16
Contrôle de l'application.....	17
Coopération internationale.....	17
<b>Application</b> .....	18
Dialogue social.....	18
Demander des comptes aux gouvernements à l'échelle internationale.....	18
Mobilisation des entreprises.....	19
Les approches «technocratiques» des entreprises de l'éradication du travail forcé.....	20
L'Organisation de coopération et de développement économiques.....	20
Les accords-cadres internationaux.....	21
Les Institutions financières internationales.....	21
<b>Coopération internationale</b> .....	23
L'Alliance 8.7.....	23
L'Initiative sur le recrutement équitable.....	23
Des fonds pour en finir avec la traite des personnes.....	24
<b>Conclusions</b> .....	25
<b>Annexe 1 : Modèles de lettre</b> .....	26

# Avant-propos

---

En 2021, les travailleurs doivent encore vivre avec la Covid-19, mais c'est aussi en 2021 que les gouvernements doivent mettre en œuvre des plans de relance solides.

En 2020, les syndicats ont lancé un appel mondial pour un nouveau contrat social en faveur de la reprise et de la résilience. Un an plus tard, ce message était relayé par le [secrétaire général des Nations Unies](#).

Cette année, la Confédération syndicale internationale (CSI) se concentre sur cinq revendications clés qui, pour les travailleurs et les travailleuses, doivent figurer dans leur contrat social :

1. Des **emplois** : des emplois respectueux du climat assortis d'une transition juste et des emplois dans la santé et les soins.
2. Des **droits** : des droits et des protections pour tous les travailleurs, indépendamment de leur régime contractuel ou statut professionnel, comme le promet la Déclaration du centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour l'avenir du travail.
3. Une **protection sociale universelle** : une protection sociale pour tous et toutes, et des actions pour instaurer un fonds mondial pour la protection sociale pour les pays les plus pauvres.
4. L'**égalité** : les progrès sont au point mort, voire sont retardés par la pandémie dans certains pays. Les travailleurs exigent une égalité de revenus, de genre et de race, ainsi que la fin des discriminations.
5. L'**inclusion** : les travailleurs et les travailleuses veulent un monde en paix et un modèle de développement juste, fondé sur les droits avec la promesse de la réalisation des objectifs de développement durable (ODD).

Cette relance doit être financée par la fiscalité, un allègement de la dette et un soutien ciblé aux pays en développement. L'austérité ne permettra pas une telle reprise!

Nous ne pourrions en finir avec le pouvoir monopolistique et l'exploitation de la main-d'œuvre que si nous supprimons l'impunité des entreprises en instaurant l'obligation de diligence raisonnable et en éliminant toute forme de corruption.

Aujourd'hui, nous avons atteint la cible des 50 ratifications du protocole de 2014 de l'OIT relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (ci-après, le *protocole sur le travail forcé*). Le présent guide décrit de quelle manière les plans d'action nationaux que le protocole prévoit offrent l'occasion de plaider en faveur des cinq revendications clés des travailleurs pour la reprise et la résilience.

En apportant les mauvaises réponses politiques à la crise économique due à la pandémie, une nouvelle génération d'esclaves contemporains pourrait émerger.

En effet, le nombre de travailleurs et de travailleuses piégés dans des formes de travail forcé risque encore d'augmenter. C'est pourquoi le protocole sur le travail forcé, qui s'attache particulièrement à offrir une meilleure protection aux personnes les plus vulnérables, doit être largement ratifié et efficacement appliqué pour éviter une ère de travailleurs pauvres et d'esclaves modernes.

Le présent guide explique pourquoi, dans le cadre de [l'appel de la CSI en faveur d'un nouveau contrat social](#), les syndicats et les défenseurs des droits des travailleurs du monde entier estiment que la ratification et l'application urgentes et généralisées du protocole sur le travail forcé sont une priorité. **La ratification et l'application du protocole sur le travail forcé offrent en effet une base juridique internationale pour faire progresser les [campagnes de la CSI visant à éliminer l'esclavage et à garantir les droits des travailleurs migrants](#), ainsi que la [réalisation de l'ODD 8](#) – «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous».**

# Introduction

---

Le présent guide entend expliquer pourquoi la ratification et l'application du protocole de 2014 sur le travail forcé offrent l'occasion unique aux syndicats et à leurs alliés d'obtenir, par le dialogue social et des actions, des mesures pour en finir avec les pratiques de travail abusives et pour promouvoir des possibilités de travail décent.

Il présente les obstacles qui se posent au travail décent, découlant des lois, politiques ou pratiques qui facilitent le travail forcé et la traite des personnes dans notre monde contemporain, et explique les principaux éléments que le protocole sur le travail forcé, une fois ratifié, inscrit dans la loi. Correctement mises en œuvre, ces mesures et celles incluses dans la recommandation qui y est associée peuvent contribuer à la transformation des aspects de l'*économie politique*<sup>1</sup> à l'origine du travail forcé et de la traite des personnes, et ainsi faire progresser l'accès au travail décent.

Le guide entend également décrire quelques-unes des principales possibilités de faire pression en faveur de la ratification du protocole sur le travail forcé et s'intéresse à certains obstacles précis à sa ratification.

---

<sup>1</sup> Dans le présent document, l'expression «économie politique» fait référence à l'ensemble de lois, politiques et pratiques qui régissent le fonctionnement des entreprises, des échanges commerciaux et de l'emploi.

# Ratification

---

## L'importance d'une large ratification

La ratification est le consentement d'un État à être lié par un traité ou une convention. [L'institution de la ratification](#) donne aux États le délai suffisant pour demander l'approbation nécessaire du traité aux autorités nationales et pour adopter les dispositions législatives requises afin de donner effet à ce traité sur le plan national<sup>2</sup>. La [ratification du protocole sur le travail forcé](#) implique également que les États acceptent [le système de contrôle de l'OIT au sein duquel les partenaires sociaux, comme les syndicats, peuvent intervenir](#).

Le protocole veille en effet à ce que le dialogue qu'il prévoit n'ait pas exclusivement lieu à l'échelle nationale, mais puisse aussi faire l'objet d'un examen de la part d'acteurs internationaux. Ainsi, il offre la possibilité aux alliés internationaux de s'engager officiellement à promouvoir les changements de loi, de politique et de pratique nécessaires pour transformer l'économie politique du travail forcé d'une nation donnée en une économie favorisant le travail décent.

Il insiste sur le fait que lutter contre la traite à des fins de travail forcé n'est pas qu'une simple question d'application du droit, mais nécessite également la mobilisation des entreprises et des syndicats pour garantir que les droits humains des travailleurs et des travailleuses sont dûment protégés et respectés, et que des voies de recours et de réparation sont disponibles.

## Plaider en faveur de la ratification auprès des gouvernements

Comme précisé plus bas, nombre de gouvernements se sont engagés à agir pour éradiquer le travail forcé, le travail des enfants et la traite des personnes, par exemple, en participant à l'Alliance 8.7 ou en soutenant l'Année internationale de l'élimination du travail des enfants. Au moment de sensibiliser les gouvernements à la ratification du protocole sur le travail forcé auprès des gouvernements, il est important de leur rappeler leurs engagements, ainsi que la façon dont ce protocole contribuera à les faire progresser. Il importe aussi de souligner les avantages nationaux plus vastes qu'impliquent la ratification et l'application du protocole. Plus il pourra être démontré que l'adhésion à la ratification est forte, plus les gouvernements se montreront probablement enclins à lui accorder la priorité. Par exemple, en 2016, lorsque le syndicat *Trade Union Congress* (TUC) a fait [campagne pour que le gouvernement britannique ratifie le protocole](#), il s'est uni à l'organisation patronale *Confederation of British Industry* (CBI). Au Paraguay, nombre des victimes de la traite des personnes à des fins de travail forcé sont issues de la population autochtone. Des actions communes de syndicats et de la société civile autochtone sur l'urgence de la ratification du protocole pourraient alors pousser le gouvernement à agir plus rapidement.

L'OIT met à jour la [liste des pays](#) qui ont ratifié le protocole sur le travail forcé. Après la ratification, conformément au protocole, l'État membre doit négocier un plan d'action dans un délai de deux ans.

L'annexe 1 a) du présent guide présente un modèle de lettre sur lequel vous pouvez vous appuyer pour entamer le dialogue avec votre gouvernement **à propos de** la ratification du protocole sur le travail forcé.

---

<sup>2</sup> Voir également les articles 2, paragraphe 1 b); 14, paragraphe 1; et 16 de la Convention de Vienne sur le droit des traités, 1969.

# Contexte

---

La Conférence internationale du travail a adopté la convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé en 1930. «Elle était spécifiquement dirigée contre la conscription de travailleurs par les puissances coloniales dans des entreprises publiques et privées pour le développement des communications et des infrastructures économiques, l'exploitation minière et la production forcée de récoltes dans les plantations et d'autres biens d'exportation. L'objectif premier de la convention était donc de protéger la "main-d'œuvre autochtone" contre l'exploitation»<sup>3</sup>.

La convention n° 29 définit le *travail forcé ou obligatoire* 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»<sup>4</sup>.

La convention permet certaines formes de travail ou de services, dont le service militaire obligatoire, le travail pénitentiaire et tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure. Néanmoins, les gouvernements ont l'interdiction spécifique d'imposer ou de laisser imposer du travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales *privées*<sup>5</sup>.

Toutefois, bien que ratifiées par plus de 160 pays, la convention sur le travail forcé et les conventions internationales qui y sont associées, comme la Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage (1956), ne sont pas parvenues à venir à bout du travail forcé et des autres formes d'esclavage. Au contraire, en 2017, la publication de l'OIT et de la Fondation Walk Free, [Estimations mondiales de l'esclavage moderne : travail forcé et mariage forcé](#), indiquait que 40 millions de personnes étaient toujours victimes d'esclavage moderne, dont 25 millions dans le travail forcé et 15 millions dans le mariage forcé. De plus, environ une victime sur quatre (25 %) est un enfant, et les femmes et les filles représentent 71 % des victimes d'esclavage. La servitude pour dettes est le principal mécanisme d'asservissement, touchant la moitié des victimes de travail forcé par des acteurs privés.

Le travail forcé est toujours courant, car les pratiques de la première moitié du 21<sup>e</sup> siècle sont plus diversifiées que les pratiques de travail forcé organisé par l'État qui prévalaient dans la première moitié du 20<sup>e</sup> siècle et auxquelles la convention de 1930 s'attaquait.

Le protocole sur le travail forcé et la recommandation qui l'accompagne [«font entrer les normes de l'OIT contre le travail forcé dans l'ère moderne. Le nouveau protocole crée également des obligations en matière de prévention du travail forcé, de protection des victimes, d'accès à des mécanismes de recours et de réparation. Il souligne le lien entre travail forcé et traite des personnes»](#).

De plus, et c'est peut-être le point le plus important, son objectif est de mettre en place un dialogue social au niveau national pour concevoir des plans d'action nationaux en vue de combattre le travail forcé et la traite des personnes.

Toutefois, au moment de la rédaction du présent guide (mars 2021), et malgré de nombreuses initiatives internationales sur la traite et le travail forcé, [seulement 50 États avaient ratifié le protocole](#). Cette frilosité entrave les efforts mondiaux nécessaires, surtout en ce qui concerne la coopération internationale, pour en finir avec le travail forcé et progresser vers la réalisation du travail décent.

<sup>3</sup> National Research Council, «Chapter 5: Forced or Compulsory Labor», dans [Monitoring International Labor Standards : Techniques and Sources of Information](#), 2004, Washington, DC: The National Academies Press. doi: 10.17226/10937.

<sup>4</sup> Convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930, article 2, paragraphe 1.

<sup>5</sup> Convention n° 29 de l'OIT, l'article 2, paragraphe 2 c).

# Les formes contemporaines de travail forcé et le protocole de l'OIT sur le travail forcé

## Permettre le travail décent



Figure 1 : [Le continuum de l'exploitation](#)

Le travail forcé ne survient pas de manière isolée, mais est plutôt l'une des extrémités d'un continuum, comme le montre la figure 1.

Le rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), [Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#) (ci-après, le *rapport de l'OCDE*), identifie une série de facteurs de risque qui compromettent le travail décent et facilitent au contraire l'exploitation qui peut aller jusqu'au travail forcé et à la traite des personnes, dont :

- des lacunes dans la législation officielle, l'application de la loi et l'accès à la justice;
- des facteurs socioéconomiques auxquels sont confrontés les travailleurs;
- des pratiques économiques informelles;
- la discrimination;
- la migration précaire;
- des pratiques de recrutement abusives et frauduleuses;
- les dettes et leur manipulation;
- l'absence de sensibilisation et le manque de capacités des entreprises;
- des pressions économiques et commerciales, y compris des pressions à la baisse sur les salaires, des pressions quant au délai de livraison, les heures supplémentaires, l'externalisation de la production, les quotas de production et la sous-traitance de main-d'œuvre.

Dans le monde, certains de ces facteurs de risque sont plus présents que d'autres. Par exemple, puisque les dettes et leur manipulation constituent le principal mécanisme d'asservissement de la moitié de toutes les victimes de travail forcé par des acteurs privés, c'est manifestement un problème auquel il faut s'attaquer en priorité en de nombreux lieux. Différents facteurs de risque, comme la discrimination fondée sur les préjugés de caste en Asie du Sud, sont plus spécifiques à certaines régions. Toutefois, dans l'ensemble, l'éradication du travail forcé peut être vue comme sa transformation en travail décent par l'élimination des facteurs de risque.

La réussite ou l'échec d'un tel processus dépend de la nature de l'économie politique dans laquelle naissent les risques. En d'autres termes, l'élimination des facteurs de risque peut nécessiter une modification fondamentale des lois, des politiques et des pratiques régissant les entreprises, l'emploi et les échanges commerciaux. Il est donc important de comprendre la nature des *économies politiques* dans lesquelles le travail forcé et la traite des personnes surviennent.

## Les économies politiques du travail forcé<sup>6</sup>

Selon le rapport de l'OCDE, ces pratiques abusives «doivent être considérées comme des phénomènes structurels qui nécessitent des réponses politiques globales. Si elle ne s'attaque pas à l'ensemble commun des lacunes légales et des pressions socioéconomiques à la racine, une approche plus ciblée de l'élimination [...] de telles pratiques dans les installations de production qui font partie des chaînes d'approvisionnement mondiales risque simplement de déplacer les abus vers des secteurs de l'économie locale [...] et de s'éloigner de ce fait de l'objectif ultime de mettre fin à toutes les formes de travail des enfants, de travail forcé et de traite des personnes, où qu'elles soient».

En d'autres termes, le travail forcé et le travail des enfants sont des produits de l'*économie politique* – ils découlent de la série de lois, de politiques et de pratiques qui régissent le fonctionnement des entreprises, des échanges commerciaux et de l'emploi. Comprendre

<sup>6</sup> Adapté d'Aidan McQuade, «Modern slavery in global context: ending the political economy of forced labour and slavery», dans *The Modern Slavery Agenda : Policy, Politics and Practice in the UK*, 2019, édité par Gary Craig, Alex Balch, Hanna Lewis et Louise Waite, Policy Press, Bristol.

la nature de l'économie politique du travail forcé peut permettre aux syndicats d'adapter leurs stratégies de sensibilisation pour promouvoir la cause du travail décent par des mécanismes nationaux et internationaux appropriés.

Il existe au moins cinq économies politiques du travail forcé dans le monde contemporain.

Dans la première, il s'agit du **travail forcé «organisé par l'État»**. Cette pratique a toujours cours dans certaines parties du globe, comme en [Corée du Nord](#) dont les dirigeants, en plus de pratiquer le travail forcé à l'intérieur du pays, soumettent des citoyens à la traite vers d'autres pays pour obtenir des devises fortes et soutenir la dictature.

Certains États adoptent une deuxième approche que l'on peut qualifier de **travail forcé «facilité par l'État»**. C'est par exemple le cas du système de la *kafala* dans les États du Golfe. Dans des secteurs comme la construction, l'hôtellerie et le travail domestique, les travailleurs migrants sont liés à leur employeur à tel point que, dans les formes les plus abusives de relations d'emploi pouvant aller jusqu'à du travail forcé, les travailleurs ne peuvent pas quitter le pays ni même changer d'emploi.

Souvent, au triste sort que connaissent les travailleurs migrants piégés par le système de la *kafala* vient s'ajouter la manière dont ils sont recrutés. Les travailleurs sont en effet souvent grugés par des promesses de conditions bien différentes de celles qu'ils obtiennent sur place et par des frais facturés pour l'organisation de leur emploi à l'étranger. De ce fait, ils deviennent des victimes de servitude pour dettes avant même de quitter leur pays d'origine.

D'importantes réformes ont eu lieu au Qatar à la suite de pressions internationales et le système de la *kafala* y est désormais interdit.

Mais ce genre de système n'est pas réservé aux pays du Golfe. Des visas liés qui mènent à des situations d'exploitation et d'abus de travailleurs migrants et de travailleurs domestiques sont un problème de longue date dans bien des pays industrialisés. Par exemple, jusqu'à ce que la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) intervienne et poursuive le gouvernement en justice, l'Irlande disposait d'un système de visas liés pour les travailleurs migrants employés dans la flotte de pêche du pays, ce qui a inévitablement conduit à des cas de travail forcé et de traite.

D'autres États ferment simplement les yeux, menant à la troisième catégorie de **travail forcé «toléré par l'État»**. Par exemple, dans une grande partie de l'Inde, pour les Dalits, réduits en esclavage dans des fours à briques ou des exploitations agricoles, il est pratiquement impos-

sible d'accéder à des voies de recours et de réparation pour les situations dans lesquelles ils se trouvent. Il y a tout bonnement trop de corruption et de préjugés liés aux castes, mais aussi trop peu de policiers, d'inspecteurs du travail et de juges pour rendre justice. C'est en Asie du Sud que l'on retrouve le plus grand nombre d'esclaves au monde : pour près d'un tiers de la population, soit plus de 300 millions de Dalits, d'Adavasi ou d'autres membres de castes «inférieures» et «répertoriées», **les idéaux les plus fondamentaux de l'état de droit n'ont aucun sens et les différents gouvernements qui se sont succédé dans la région n'ont jamais fait de la résolution de ce problème une priorité politique.**

En dépit des recommandations de la Commission de l'application des normes de l'OIT invitant le Paraguay à renforcer son administration du travail, l'État est très peu présent dans la partie ouest du Chaco. C'est donc une région où les exploitants agricoles peu scrupuleux ont de nombreuses occasions de se livrer à la traite de travailleurs vulnérables, souvent issus de communautés autochtones, à des fins de travail forcé. Cette situation illustre la quatrième catégorie, le **travail forcé «par défaut de présence de l'État»**. De la même façon, en République démocratique du Congo, les cas de travail forcé abondent, à cause non seulement de l'absence de l'état de droit, mais aussi de l'incapacité des autorités à appliquer la législation du travail dans un contexte de pauvreté généralisée et de conflits.

Un autre exemple particulièrement problématique de ce type de travail forcé provient du monde des océans. La traite des personnes en haute mer se pratique généralement en toute impunité puisque les inspections du travail y sont rares, surtout sur les navires de pêche. Les compagnies maritimes enregistrant leurs navires sous [pavillon de complaisance](#), les capitaines font preuve d'une violence extrême, pouvant aller jusqu'au meurtre, pour maintenir la discipline au sein d'équipages trompés au moment du recrutement et victimes de servitude pour dettes.

Des problèmes similaires peuvent survenir dans l'économie informelle, dans le travail domestique et dans les zones franches d'exportation où les États peuvent faciliter l'exploitation de la main-d'œuvre en omettant sciemment de protéger ses droits dans ces domaines économiques.

Dans d'autres pays, la politique relative à l'esclavage et au travail forcé est incohérente, ce qui nous mène à la cinquième économie politique du travail forcé, le **travail forcé «par incohérence de l'État»**. Ici, l'État veut souvent bien faire, mais ne consacre pas assez de moyens à l'apprentissage et à la formation, à la coordination des lois et des politiques, et à l'application d'une stratégie pour parvenir à réduire systématiquement les occasions

offertes aux personnes peu scrupuleuses d'exploiter et d'asservir les plus vulnérables.

Dans certains pays, plusieurs économies politiques du travail forcé peuvent cohabiter. Par exemple, au Myanmar, l'armée s'adonne à une forme de travail forcé «organisé par l'État» **dans l'État de Rakhine**. Toutefois, l'asservissement systématique des équipages des bateaux de pêche dans le golfe de Martaban, dû à l'absence de réglementation et d'inspections dans ce secteur, et à l'incapacité de remédier à l'endettement des communautés pauvres, peut être classé dans du travail forcé «toléré par l'État». **Le coup d'État militaire de 2021 au Myanmar et la suppression brutale de toute opposition risque bien d'accroître le phénomène du travail forcé. En effet, le système de régime militaire violent place tous les travailleurs sous le contrôle de l'armée.**

En substance, il faut un cadre réglementaire solide et un contrôle de l'application adéquat pour empêcher le travail forcé de se développer.

# L'importance du Protocole de 2014 sur le travail forcé

---

Un aspect fondamentalement important du protocole est qu'il exige des États qui le ratifient d'établir un dialogue social pour concevoir des plans d'action avec les partenaires sociaux, dont les syndicats, sur la façon de combattre le travail forcé et la traite des personnes. En d'autres termes, il prévoit la mise en place d'un mécanisme permettant aux syndicats et aux employeurs de discuter directement avec le gouvernement de la modification des lois, politiques et pratiques nationales qui empêchent l'accès au travail décent. Ce type de processus peut, en particulier, aider à éliminer le flou politique qui entoure le travail forcé et la traite des personnes, et permettre à l'État de créer des systèmes pour combattre la traite là où elle a profité de son absence.

De plus, le protocole offre l'occasion aux syndicats d'intégrer le thème plus vaste de la réforme du droit du travail dans le débat sur l'action nationale pour lutter contre le travail forcé.

Par ailleurs, les organisations de travailleurs, dont les syndicats nationaux et internationaux, les organisations professionnelles et d'autres gouvernements peuvent vérifier si les pays agissent ou non conformément au protocole et éventuellement attirer l'attention des mécanismes conventionnels de l'OIT.

## Principaux éléments du protocole

La présente partie reprend les principaux éléments du protocole sur le travail forcé qui doivent être transposés dans la législation des pays le ratifiant. On peut considérer que la recommandation qui accompagne le protocole, résumée ci-dessous, énumère les éléments politiques et pratiques dont il convient d'envisager l'application dans le cadre du dialogue social qu'exige le protocole.

L'article 1 du protocole prévoit que les États qui le ratifient (les *membres*) doivent prendre des mesures efficaces pour prévenir et éliminer l'utilisation du travail forcé ou obligatoire, «assurer aux victimes une protection et un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation, et réprimer les auteurs de travail forcé ou obligatoire». À cette fin, et comme précisé plus haut, les membres sont priés d'élaborer et de mettre en œuvre, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, une politique nationale et un plan d'action.

Le protocole réaffirme également la définition du travail forcé reprise dans la convention et, par conséquent, il reconnaît que «les mesures visées dans le présent protocole doivent inclure une action spécifique contre la traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire». Ce faisant, il reconnaît que la lutte contre la traite des personnes ne relève pas uniquement de la justice pénale, mais est également une question relevant des droits au travail.

Les articles 2 à 4 du protocole précisent les mesures attendues des pays signataires pour combattre le travail forcé et la traite, dont :

- l'éducation et l'information des employeurs et des personnes considérées comme particulièrement vulnérables à propos des risques de travail forcé;
- la garantie que les lois et les politiques protègent tous les travailleurs, indépendamment de leur statut juridique, et que toute l'aide et le soutien nécessaires sont apportés;
- la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement;
- un appui à la diligence raisonnable dont doivent faire preuve les secteurs tant public que privé pour prévenir les risques de travail forcé ou obligatoire et y faire face;
- une action contre les causes profondes et les facteurs qui accroissent le risque de travail forcé ou obligatoire (il s'agit avant tout des dettes, de la discrimination et du manque d'accès au travail décent pour les adultes et à une éducation de qualité pour les enfants, surtout les filles);
- le respect du principe de non-sanction pour les personnes contraintes de réaliser des activités illicites en conséquence directe de leur travail forcé, c'est-à-dire que si un trafiquant oblige un travailleur à commettre un délit, par exemple, voler, se prostituer ou cultiver de la drogue, ce dernier ne doit pas être considéré comme l'auteur d'un délit, mais plutôt comme une victime de la traite à des fins de travail forcé.

L'article 5 du protocole prévoit que les membres coopèrent entre eux pour assurer la prévention et l'élimination de toutes les formes de travail forcé.

# Négociation d'un plan d'action national

---

Comme expliqué précédemment, la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires) de 2014 complète le protocole et énonce les mesures requises pour prévenir le travail forcé, assurer aux victimes une protection et un accès à des mécanismes de recours et de réparation, et accroître la coopération pour combattre le travail forcé et la traite des personnes.

Ces mesures font écho à celles préconisées dans le [rapport de l'OCDE](#) susmentionné, à savoir :

- établir un cadre juridique approprié de protection des travailleurs;
- renforcer l'inspection du travail;
- renforcer les capacités d'application du droit pénal;
- garantir l'accès à une éducation de qualité;
- renforcer les systèmes de protection sociale;
- encourager la microfinance;
- garantir la liberté syndicale et la négociation collective;
- s'attaquer à la vulnérabilité des migrants;
- promouvoir un recrutement équitable et le travail décent;
- formuler des politiques générales visant à promouvoir la conduite responsable des entreprises, dont la diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement et l'accès à des voies de recours et de réparation;
- promouvoir des mesures de lutte contre le travail forcé dans les politiques commerciales.

À l'instar des orientations contenues dans la recommandation, ces mesures doivent être adaptées aux réalités du pays pour lequel un plan d'action est préparé. De même, comme la traite des personnes et le travail forcé sont des pratiques humaines, elles peuvent s'adapter et évoluer en fonction des mesures adoptées pour les combattre. Il est donc essentiel d'instaurer un dialogue social dynamique pour réagir aux réalités du travail forcé et de la traite sur des territoires nationaux donnés.

Par exemple, un pays disposant d'un vaste secteur de la pêche pourrait être confronté à d'importants problèmes de travail forcé dans cette industrie à cause du manque

de protection juridique des pêcheurs. Le plan d'action devra donc viser en priorité la ratification et l'application de la convention (n° 188) de l'OIT sur le travail dans la pêche. Dans les pays accueillant une forte proportion de travailleurs domestiques migrants, la ratification de la convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques pourrait être l'une des priorités du plan d'action. Dans les pays dont l'économie informelle est vaste, il sera probablement extrêmement important de veiller à la mise en place d'une inspection du travail efficace pour garantir la protection des travailleurs dans des secteurs comme l'agriculture, la restauration et les services de nettoyage, ou encore le travail domestique, comme le prévoit, par exemple, la convention (n° 129) de l'OIT sur l'inspection du travail (agriculture).

Par ailleurs, les mesures destinées à réduire les risques de servitude pour dettes pour les travailleurs originaires d'un pays donné doivent être proportionnelles à l'ampleur des besoins financiers de ces travailleurs vulnérables. Cela signifie que si une famille a besoin de 500 dollars des États-Unis (USD) par an pour survivre, qu'aucun travail décent n'est accessible et que les solutions de microfinance ne lui proposent que 50 USD, il est probable que cette famille recourt aux services d'usuriers ou de pourvoyeurs de main-d'œuvre corrompus pour survivre et tombe dans le piège de la servitude pour dettes. Il est donc nécessaire d'adapter les mesures de lutte contre la servitude pour dettes (protection sociale, salaires minimums vitaux, travaux publics, initiatives de microfinance et transferts monétaires directs) à la situation locale pour qu'elles aient une incidence mesurable sur la réduction de la vulnérabilité au travail forcé. Les mécanismes de fixation du salaire minimum vital qui s'appuient sur le coût de la vie réel et auxquels participent pleinement les partenaires sociaux sont une revendication essentielle.

## Prévention

La recommandation énumère plusieurs mesures préventives, comme «le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail; la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective pour permettre aux travailleurs à risque de s'affilier à des organisations de travailleurs; des programmes visant à combattre la discrimination qui accroît la vulnérabilité au travail forcé ou obligatoire; [et] des initiatives de lutte contre le travail des enfants et de promotion des possibilités d'éducation pour les enfants, garçons et filles [...]».

En évoquant les principes et droits fondamentaux au travail, la recommandation fait référence à d'autres conventions internationales et attire l'attention sur le fait que, comme mentionné plus haut, le plan d'action national devrait également prévoir leur ratification, des ressources suffisantes et leur application efficace.

La recommandation conseille également aux membres, en tenant compte de leur situation nationale, de «prendre les mesures préventives les plus efficaces», telles que :

- une action contre les causes profondes de la vulnérabilité des travailleurs au travail forcé ou obligatoire;
- des campagnes de sensibilisation ciblées;
- des programmes de formation professionnelle destinés aux populations à risque, afin d'accroître leur employabilité, ainsi que leurs capacités et possibilités de gain;
- une action visant à garantir que la législation nationale concernant la relation de travail couvre tous les secteurs de l'économie et qu'elle est effectivement appliquée;
- des services d'orientation et d'information pour les migrants;
- des politiques cohérentes, telles que des politiques de l'emploi et de migration de main-d'œuvre, qui prennent en considération les risques auxquels sont confrontés des groupes particuliers de migrants, y compris ceux en situation irrégulière;
- la promotion d'efforts coordonnés par les organismes gouvernementaux compétents avec ceux d'autres États pour permettre une migration sûre et régulière et pour prévenir la traite des personnes, **y compris des efforts coordonnés visant à réglementer, autoriser et contrôler l'activité des recruteurs et des agences d'emploi et à éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs afin de prévenir la servitude pour dettes** et autres formes de contrainte économique;
- l'orientation et l'appui aux employeurs et aux entreprises afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, prévenir et atténuer les risques de travail forcé ou obligatoire, et pour informer sur la manière dont ils appréhendent ces risques, dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés.

## Protection

En ce qui concerne la protection, la recommandation conseille aux membres de déployer des «efforts ciblés pour identifier et libérer les victimes de travail forcé ou obligatoire». Elle énonce aussi clairement que les mesures de protection accordées aux victimes de

travail forcé ou obligatoire «ne devraient pas être subordonnées à [leur] volonté de coopérer dans le cadre d'une procédure pénale ou d'autres procédures», et insiste pour que les victimes de traite des personnes contraintes de participer à des activités illicites ne soient pas sanctionnées (principe de non-sanction). En outre, des mesures spécifiques devraient être adoptées pour les migrants, dont l'octroi d'une période de réflexion et de rétablissement; l'octroi d'un titre de séjour temporaire ou permanent et l'accès au marché du travail; et des mesures facilitant le rapatriement sûr et de préférence volontaire.

Il convient de rappeler que l'identification est essentielle à la protection. En d'autres termes, si les agents publics, dont les inspecteurs du travail, ne peuvent pas identifier correctement les victimes du travail forcé et de la traite, ils ne peuvent pas agir pour protéger leurs droits humains. Par conséquent, cette partie de la recommandation insiste sur la probabilité qu'il existe un besoin important de former les agents publics concernés pour qu'ils puissent identifier les risques de travail forcé et ses réalités.

Il y est aussi préconisé que les membres reconnaissent «le rôle et les capacités des organisations de travailleurs et autres organisations intéressées en matière d'appui et d'assistance aux victimes de travail forcé ou obligatoire».

Comme sa partie consacrée à la prévention, la recommandation s'attache spécifiquement à éliminer les abus et les pratiques frauduleuses des recruteurs et des agences d'emploi, comme les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs. Elle énonce donc le besoin d'établir des contrats transparents et des mécanismes de traitement des plaintes adéquats et accessibles, et de réglementer ou d'autoriser les services des agences d'emploi.

Elle aborde en outre la nécessité d'instaurer des mesures de protection de toutes les victimes, tant pour ce qui est d'une assistance immédiate que de leurs rétablissement et réadaptation à long terme, prévoyant notamment «l'accès à des opportunités d'éducation et de formation et l'accès au travail décent». Enfin, la recommandation prévoit des mesures de protection spécifiques pour les enfants victimes de travail forcé, dont la nomination d'un tuteur ou d'un autre représentant, s'il y a lieu, et une présomption du statut de mineur, dans l'attente de la vérification de son âge.

## Mécanismes de recours et de réparation

La recommandation conseille aux membres «de prendre des mesures pour s'assurer que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire ont accès à la justice et à d'autres mécanismes de recours et de réparation efficaces et appropriés, tels que l'indemnisation

pour le préjudice moral et matériel subi, y compris à travers [...] des dispositions prévoyant que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, perpétré dans un État membre, ressortissantes nationales ou étrangères, peuvent présenter dans cet État des recours appropriés administratifs ou judiciaires, civils ou pénaux, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique dans ledit État [...]».

### **Exemple : un mécanisme de justice d'urgence pour les travailleurs migrants**

2 juin 2020.

Des syndicats et des organisations de la société civile exhortent les gouvernements de pays d'origine et de destination à mettre en place de toute urgence un mécanisme de justice transitionnelle pour les travailleurs migrants. En voici les objectifs :

1. Le mécanisme de justice transitionnelle traitera les réclamations, les plaintes et les conflits du travail concernant des travailleurs rapatriés qui ont perdu leur emploi à cause de la pandémie de Covid-19. Il doit être rapide, accessible, financièrement abordable et efficace.
2. La priorité doit être de garantir que tous les travailleurs rapatriés souhaitant présenter des réclamations légitimes aient accès à la justice et à une forme de compensation.
3. S'il est de la plus haute importance de veiller à ce que ces cas soient résolus le plus rapidement possible, sans délai, en particulier lorsqu'il s'agit de conflits du travail, il convient aussi de prévoir des garanties pour s'assurer que les migrants pourront poursuivre la procédure après leur retour. Il est essentiel de veiller à l'accès à des conseils et un soutien juridiques, à la facilitation de procédures de procuration et à l'assouplissement des exigences quant aux témoignages en personne et aux comparutions au tribunal ou devant un mécanisme de règlement des différends.
4. Les États devraient exiger des employeurs et des entreprises qu'ils conservent tous les registres d'emploi, y compris les feuilles de paie, les listes d'employés et les heures travaillées, et permettent aux travailleurs d'emporter des copies de leur dossier.

L'Internationale des Services Publics (ISP), en collaboration avec la CSI, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) et des alliés de la société civile, travaillera avec ses syndicats dans les couloirs de migration au Moyen-Orient et en Asie-Pacifique pour mettre en place un tel mécanisme de justice. Ce dernier adoptera une approche de la migration de main-d'œuvre basée sur les droits, en s'appuyant sur l'application des normes de droits humains et des normes du travail. Il sera assorti de mécanismes de responsabilité appropriés et soutenu par les travailleurs, la société civile et les travailleurs migrants eux-mêmes.

## **Contrôle de l'application**

La recommandation énonce le besoin impérieux pour les membres de prendre des dispositions afin de veiller à ce que des ressources soient mobilisées pour traduire

les promesses d'éradication du travail forcé en actions concrètes. Il faudra pour ce faire confier aux services de l'inspection du travail et aux autres acteurs clés les attributions nécessaires et les doter des ressources et des moyens de formation suffisants, sans omettre de prévoir l'imposition de sanctions appropriées à l'encontre des auteurs de travail forcé, y compris les personnes morales, comme des entreprises.

Comme pour la protection, l'identification des victimes fait partie intégrante du contrôle de l'application. En outre, il pourrait aussi être nécessaire de disposer de systèmes pour coordonner efficacement les différentes parties prenantes afin de garantir à la fois une protection et un contrôle de l'application corrects. Plusieurs pays européens ont mis en place des mécanismes d'orientation nationaux. Il est important que ces mécanismes reconnaissent les syndicats.

## **Coopération internationale**

La recommandation insiste sur l'importance de la coopération internationale pour parvenir à la suppression du travail forcé et de la traite des personnes. Elle prévoit notamment «le renforcement de la coopération internationale entre les institutions chargées de l'application de la législation du travail outre celle concernant l'application du droit pénal; la mobilisation de ressources pour les programmes d'action nationaux ainsi que pour la coopération et l'assistance techniques internationales; l'entraide judiciaire; la coopération pour combattre et prévenir le recours au travail forcé ou obligatoire par le personnel diplomatique; et une assistance technique mutuelle, comprenant l'échange d'informations et la mise en commun des bonnes pratiques et des enseignements tirés de la lutte contre le travail forcé ou obligatoire».

### **Exemple : la coopération internationale**

Le Forum des pêcheurs d'Asie du Sud-Est regroupe plusieurs ministères gouvernementaux (les autorités compétentes en matière de travail, de migration, de traite et de pêche), des organisations de travailleurs et d'employeurs, des associations professionnelles, des groupes d'acheteurs, des organisations internationales et des institutions de recherche. Des réunions de hauts responsables sont prévues, avec la participation des partenaires sociaux, pour définir les priorités de la coordination régionale. L'OIT va aussi mettre en place un secrétariat pour le forum.

Le projet coordonnera diverses stratégies et soutiendra l'adoption de plans d'action régionaux axés sur les résultats et tenant compte de la dimension de genre. Ces plans d'action renforceront la complémentarité et l'efficacité de plusieurs initiatives en cours pour lutter contre la traite des personnes dans le secteur de la pêche.

# Application

Une fois ratifié, le protocole doit être appliqué pour qu'il ait un sens. À l'instar de sa ratification, il est possible qu'une campagne assidue soit nécessaire pour obtenir son application afin de veiller à ce que des plans d'action soient conçus et dotés des ressources suffisantes pour obtenir un changement significatif. En d'autres termes, l'application du protocole doit être vue comme un processus de dialogue social plutôt que comme une fin en soi.

## Dialogue social

L'obligation de dialogue social est reprise dans la [convention \(n° 144\) de l'OIT sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail](#). Par ailleurs, le protocole sur le travail forcé s'articule spécifiquement autour de l'obligation d'instaurer un dialogue social sur le travail forcé et la traite des personnes.

«[Tel que défini par l'OIT](#), le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement.» **Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques.**

Le dialogue social est important pour obtenir des changements systémiques des lois, politiques et pratiques qui régissent l'emploi, les échanges commerciaux et les entreprises, et constituent l'économie politique au sens large. Toutefois, l'OIT indique également que «pour que le dialogue social fonctionne, l'État ne peut rester passif même s'il n'intervient pas directement dans le processus. Il lui incombe de créer un climat politique et social stable qui permette aux organisations de travailleurs et d'employeurs autonomes d'agir librement, sans crainte de représailles».

## Demander des comptes aux gouvernements à l'échelle internationale

Le dialogue social est une façon de demander des comptes aux gouvernements et aux entreprises à l'échelle nationale. Si des problèmes surviennent dans un pays en particulier, la ratification d'instruments inter-

nationaux permet d'accéder à des mécanismes internationaux pour compléter les efforts nationaux.

La [Constitution de l'OIT](#) prévoit que «chacun des membres s'engage à présenter au Bureau international du travail [BIT] un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré»<sup>7</sup>. Conformément à son article 23, les informations contenues dans ces rapports sont présentées à la Conférence internationale du travail, soumettant ainsi ces informations à un examen international.

Les articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT prévoient que les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs peuvent adresser des réclamations au BIT si un membre n'a pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention (ou d'un protocole). Lorsque le gouvernement mis en cause ne répond pas à de telles réclamations dans un délai raisonnable ou si la déclaration reçue ne paraît pas satisfaisante au Conseil d'administration du BIT, ce dernier a le droit de rendre publique la réclamation reçue et, le cas échéant, la réponse faite. Une fois de plus, cela permet de soumettre les États membres à un examen international.

Comme précisé plus haut, la ratification du protocole de 2014 implique l'établissement d'un dialogue social sur le travail forcé et la traite des personnes. Par conséquent, si les participants au dialogue estiment qu'il n'est pas mené de bonne foi ou si ses décisions ne sont pas correctement appliquées, conformément aux articles susmentionnés de la constitution, ces points peuvent être présentés au Conseil d'administration du BIT par l'intermédiaire de la CSI.

La Constitution de l'OIT précise encore les procédures, plus complexes et longues, à suivre en cas de manquements plus graves aux obligations qui incombent aux États membres en vertu des conventions et des protocoles qu'ils ont ratifiés :

- L'article 26 dispose que «chacun des membres pourra déposer une plainte au [BIT] contre un autre Membre qui, à son avis, n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée [...]». Cet article autorise le conseil d'administration à mettre en place une commission chargée d'enquêter sur une plainte.
- L'article 27 indique qu'il est attendu des membres qu'ils coopèrent avec les commissions d'enquête.

<sup>7</sup> Article 22 de la Constitution de l'OIT

- L'article 28 dispose que la commission d'enquête rédigerait un rapport dans lequel elle consignerait ses constatations, ainsi que les « recommandations qu'elle croira devoir formuler quant aux mesures à prendre pour donner satisfaction au gouvernement plaignant et quant aux délais dans lesquels ces mesures devraient être prises ».

Si le protocole sur le travail forcé n'a pas été ratifié, d'autres conventions, comme la convention n° 144 ou la [convention \(n° 154\) sur la négociation collective, 1981](#), peuvent également être invoquées pour soumettre des plaintes et des réclamations internationales relatives à la nature du dialogue social dans un pays les ayant ratifiées.

### Exemple : demander des comptes aux gouvernements à l'échelle internationale

En 2014, la CSI a présenté une plainte au titre de l'article 26 relative au non-respect par le Qatar de la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (no 81) sur l'inspection du travail, 1947. À la suite de cette plainte et depuis 2017, le Qatar mène d'importantes réformes dont le point d'orgue a été, en janvier 2020, l'abrogation du décret ministériel prévoyant l'obligation de visa de sortie et la suppression du certificat de non-objection, deux éléments clés du système problématique de la *kafala*.

Cela implique désormais que nombre de travailleurs vulnérables face à l'exploitation et au travail forcé sont libres de quitter le pays, temporairement ou définitivement, et de changer d'employeurs sans obligation d'obtenir l'autorisation de leur employeur. De plus, une nouvelle loi sur le salaire minimum fondée sur des informations vérifiées, qui s'applique à toutes les nationalités et à tous les secteurs, est entrée en vigueur en 2020. Le Qatar a également mis en place de nouveaux tribunaux pour améliorer l'accès à la justice, ainsi que des comités conjoints dans les entreprises pour améliorer la représentation des travailleurs.

Ces réformes constituent une étape importante pour les travailleurs migrants au Qatar et sont un exemple pour les autres pays du Golfe qui appliquent toujours le système de la *kafala*.

## Mobilisation des entreprises

Omettre de combattre le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises va à l'encontre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après, *déclaration sur les entreprises multinationales*). En outre, faire preuve d'inaction à l'égard du travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises peut représenter un risque commercial important. Les entreprises dont les chaînes d'approvisionnement soulèvent

des doutes peuvent en effet se voir refuser l'accès au marché des États-Unis en application des dispositions de la loi de 2014 sur la facilitation des échanges et l'application des lois commerciales qui permet au service des douanes américain d'exclure les marchandises et les biens entachés de travail forcé et de travail des enfants. En juillet 2020, les États-Unis ont invoqué cette loi pour interdire les importations d'équipements de protection individuelle [de deux filiales de la société malsienne Top Glove](#), le plus grand fabricant mondial de gants chirurgicaux, en raison de suspicions de travail forcé et malgré une forte demande en pleine pandémie de coronavirus. Toujours aux États-Unis, l'organisation syndicale *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO) a fait campagne pour obtenir l'adoption d'une [loi](#) au Congrès américain, le 22 septembre 2020, en vue d'exclure des marchés nationaux les produits fabriqués grâce au travail forcé des Ouïghours en Chine.

[Grâce aux campagnes du mouvement syndical international et de ses alliés](#), un nombre croissant de pays adoptent une législation sur l'obligation de diligence raisonnable. C'est notamment le cas de la loi relative aux formes contemporaines d'esclavage au Royaume-Uni, de la loi relative au «devoir de vigilance» **en France et de la loi sur la diligence raisonnable concernant le travail des enfants aux Pays-Bas**. **Récemment, un groupe de courtiers et d'assureurs du marché londonien a lancé une initiative visant à annuler les assurances des marchandises entachées de travail forcé ou de travail des enfants.**

De futures législations de l'Union européenne sur la diligence raisonnable en matière de droits humains pourraient aussi prévoir d'autres sanctions.

Certaines entreprises ont par ailleurs commencé à comprendre que toute tolérance envers le travail forcé et l'exploitation au travail, où que ce soit, risque de saper tous les efforts pour instaurer des entreprises éthiques. Par conséquent, les entreprises éthiques qui, par exemple, respectent la disposition sur la transparence des chaînes d'approvisionnement de la loi britannique relative aux formes contemporaines d'esclavage ou les accords sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh, se sont révélés des alliés précieux de la société civile pour faire progresser les protections des droits humains des travailleurs. Ces entreprises seront des soutiens remarquables au moment de promouvoir l'intégration de normes éthiques dans les accords commerciaux<sup>8</sup> et la ratification d'instruments internationaux, comme le protocole sur le travail forcé.

Toutefois, même au sein des entreprises éthiques, il existe un courant de pensée important qui estime que les problèmes que soulèvent le travail forcé et la traite

<sup>8</sup> L'annexe 1 présente un modèle de lettre pour entamer le dialogue avec votre gouvernement à propos de l'importance de la ratification du protocole sur le travail forcé au moment de conclure des traités commerciaux.

des personnes dans les chaînes d'approvisionnement ne sont que des défis techniques qu'il suffit de régler par de meilleures pratiques de gestion. De même, et souvent sous la pression des conditions imposées par les investissements étrangers, les gouvernements continuent de participer au nivellement par le bas mondial qui a laissé la part belle à l'exploitation et aux inégalités ces dernières décennies, comme en témoigne le nombre croissant de travailleurs et de travailleuses victimes du travail forcé dans le monde.

D'où l'importance cruciale de la campagne que les syndicats mènent dans le monde entier pour exiger l'adoption de législations nationales créant une obligation de diligence raisonnable et couvrant tous les droits humains internationalement reconnus, dont les droits fondamentaux des travailleurs et les droits syndicaux. Il convient de dénoncer sans relâche, dans les pays et sur la scène internationale, l'échec de la responsabilité sociale des entreprises et des autres approches technocratiques de la diligence raisonnable.

**À l'échelle internationale, la CSI plaide en faveur d'un traité contraignant des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains et d'une convention au niveau de l'OIT pour parvenir à l'adoption**, dans tous les pays, d'une législation sur l'obligation de diligence raisonnable. À l'instar du protocole sur le travail forcé, il s'agirait de réglementations internationales contraignantes. Pour l'heure, aucune législation nationale n'est suffisamment ferme ou inclusive. Vous en trouverez un aperçu dans le [guide de la CSI](#) de 2017 (en anglais).

Jusqu'à présent, aucune réglementation internationale contraignante fondamentale n'a été adoptée. Les syndicats doivent poursuivre cette campagne essentielle. Vous pouvez consulter une [déclaration syndicale commune](#) sur l'adoption d'un traité contraignant et en annexe 1, vous trouverez un modèle de lettre pour entamer le dialogue avec votre gouvernement en vue de soutenir un tel traité.

### **Les approches «technocratiques» des entreprises de l'éradication du travail forcé**

Mettre fin au travail forcé ne relève pas d'un pur défi technocratique. C'est également un processus politique, comme cela a déjà été précisé, point que le protocole sur le travail forcé reconnaît en imposant un dialogue social, ainsi que l'élaboration d'un plan d'action national de lutte contre le travail forcé.

Pour que le dialogue social fonctionne, il faut que les entreprises y participent, sinon leurs opinions sur la façon de mettre fin aux pratiques de travail forcé seront perdues. En outre, ne pas faire participer les entreprises à la mise en place d'un cadre politico-économique plus

vaste pour le travail décent pourrait permettre à des concurrents peu scrupuleux – profitant de toute lacune dans la protection des droits des travailleurs dans la loi, la politique ou la pratique nationales – d'isoler, d'affaiblir et de léser les entreprises éthiques. Autrement dit, toutes les approches technocratiques visant à éliminer l'esclavage des chaînes d'approvisionnement que des entreprises individuelles peuvent adopter risquent d'être vaines si les causes du travail forcé continuent d'exister dans la politique économique plus vaste.

Toutefois, certaines entreprises estiment qu'elles peuvent gérer les risques d'esclavage sans faire intervenir les partenaires sociaux. Les syndicats pourraient alors insister sur l'importance du modèle de dialogue social, tant à l'échelle nationale qu'internationale, auprès des partenaires avec lesquels ils négocient au sein des entreprises. C'est un point que reconnaît d'ailleurs la [déclaration sur les entreprises multinationales de l'OIT](#) qui invite à un dialogue entre entreprises et syndicats.

Il existe d'autres options pour demander aux entreprises de rendre compte de leur (manque de) diligence raisonnable. Nous allons en examiner trois : les points de contact nationaux de l'OCDE, les accords-cadres internationaux et, éventuellement, les institutions financières internationales.

### **L'Organisation de coopération et de développement économiques**

L'OCDE est une organisation internationale qui «œuvre à la mise en place de politiques meilleures pour une vie meilleure [...] qui favorisent la prospérité, l'égalité des chances et le bien-être pour tous». Il s'agit d'une organisation partenaire de l'Alliance 8.7 qui a publié divers rapports et guides :

- Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises
- Child Labour risks in Minerals Supply Chain

La [Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE](#) (TUAC) est l'interface entre les syndicats et l'OCDE. C'est une organisation syndicale internationale bénéficiant d'un statut consultatif auprès de l'OCDE et de ses comités.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales exigent de tous les membres de l'Organisation et des gouvernements qui y adhèrent

qu'ils établissent un [point de contact national \(PCN\)](#) opérationnel, à savoir un bureau soutenu par le gouvernement dont la tâche principale est de favoriser l'efficacité des principes directeurs. Ces derniers comprennent un [chapitre sur les droits de l'homme](#) inspiré des Principes directeurs pour les entreprises et les droits de l'homme : mise en œuvre du cadre «Protéger, respecter et réparer» des Nations Unies.

Les PCN améliorent l'efficacité des principes directeurs de deux façons : d'une part, en sensibilisant les entreprises et les autres parties prenantes aux normes des principes directeurs et aux mécanismes de traitement des plaintes des points de contact nationaux, et d'autre part, en traitant des cas concrets (plaintes) contre des entreprises qui n'auraient pas respecté les normes instaurées par les principes directeurs.

Un PCN peut traiter les plaintes relatives à des violations des principes directeurs de l'OCDE commises dans son pays, indépendamment du lieu où est basé le siège de l'entreprise incriminée, ou des violations commises partout dans le monde par une entreprise multinationale dont le siège est situé dans son pays. Les mécanismes de plainte visent à résoudre les infractions présumées en encourageant le dialogue entre les parties. Vous trouverez à l'annexe 1 un modèle de lettre pour déposer plainte auprès d'un PCN.

Donc, si tout le reste échoue, la procédure de plainte des PCN peut offrir une façon d'entamer le dialogue social dans les pays où ils existent.

L'efficacité des PCN dépend de leur indépendance et de leurs capacités, et pour le moment, l'expérience est mitigée, [avec quelques succès mais davantage d'échecs](#). Dans la plupart des pays, il convient de renforcer les PCN de l'OCDE pour une plus grande efficacité. En juillet 2020, la TUAC et ses homologues pour les entreprises (Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE, BIAC) et pour les organisations non gouvernementales (OECD Watch) ont publié une [déclaration commune](#) pour soutenir la capacité des PCN dans le contexte de la crise actuelle liée à la Covid-19. Les syndicats nationaux et leurs alliés peuvent s'appuyer sur cette initiative s'ils souhaitent faire campagne pour renforcer leur PCN.

## Les accords-cadres internationaux

L'OIT définit l'accord-cadre international (ou mondial) comme «un instrument négocié entre une entreprise multinationale et une fédération syndicale mondiale en vue d'établir une relation continue entre les parties et de garantir que l'entreprise respecte les mêmes normes dans tous les pays où elle opère»<sup>9</sup>.

L'accord-cadre international peut donc être vu comme une base pour développer des systèmes matures de relations professionnelles dans une entreprise internationale malgré les défis que peuvent soulever la législation locale ou la culture managériale. Un tel accord est négocié entre la direction d'une entreprise et les représentants des travailleurs et intègre les normes fondamentales du travail.

Les accords-cadres internationaux peuvent aussi être le résultat d'une autre forme de mobilisation, comme un contact informel entre partenaires sociaux, ou d'un processus plus officiel, comme une plainte présentée à un PCN de l'OCDE. En d'autres termes, à l'instar du protocole sur le travail forcé, les accords-cadres internationaux sont un processus formalisé de dialogue social découlant d'un dialogue social.

Lorsque des accords-cadres internationaux existent, ils peuvent aussi être considérés comme un moyen de promouvoir l'importance de poursuivre le dialogue social, par exemple, en ratifiant et en appliquant correctement le protocole. Ils peuvent offrir une base pour établir des coalitions en vue d'étendre le dialogue social et de créer un environnement propice au travail décent.

## Les Institutions financières internationales<sup>10</sup>

Les Institutions financières internationales (IFI) financent souvent des projets de construction et d'infrastructure, des secteurs qui rassemblent de nombreux travailleurs vulnérables. Par conséquent, comme décrit ci-dessus, la main-d'œuvre peut souvent y être confrontée à des problèmes liés aux pratiques de recrutement, à la servitude pour dettes et aux restrictions de mouvement. Ils peuvent concerner des travailleurs nationaux, par exemple les migrants internes en Inde, ou des migrants internationaux, comme dans le cas des États du Golfe. Ainsi, par exemple, des violations des droits humains et des atteintes à l'environnement ont entaché les [investissements de la Banque mondiale au Paraguay](#). Partout ailleurs, les entreprises bénéficiant d'investissements des IFI peuvent recourir à des chaînes d'approvisionnement pour s'approvisionner en briques et en ciment, ou dans des carrières où le travail forcé constitue un sérieux problème.

Les normes et les cadres des IFI sont censés intégrer les conventions fondamentales. Le protocole sur le travail forcé étant lié à une convention, il fait partie des conventions fondamentales que les IFI devraient donc respecter.

<sup>9</sup> Hadwiger, F., «Global framework agreements : Achieving decent work in global supply chains», document d'information, OIT, 2015.

<sup>10</sup> Nous remercions chaleureusement Leo Baunach pour sa participation à cette partie.

## Exemple : IndustriALL et H&M au Bangladesh – un accord-cadre international en action

20 juillet 2017

L'accord-cadre international signé entre IndustriALL et H&M ouvre la voie au versement d'indemnités de licenciement à 986 travailleurs de six usines, ainsi qu'au règlement des poursuites engagées contre des travailleurs par des fournisseurs de la marque à la suite d'une répression contre des syndicats et des travailleurs menée plus tôt dans l'année.

En décembre 2016, des travailleurs de l'industrie du vêtement au Bangladesh ont exigé une hausse des salaires minimums à laquelle les employeurs et le gouvernement ont réagi en réprimant des activités syndicales, en emprisonnant des personnes et en licenciant des milliers de travailleurs.

IndustriALL et ses affiliés ont alors lancé une campagne mondiale contre la répression. Fort d'un accord-cadre international avec H&M, IndustriALL a appelé le géant suédois du vêtement à intervenir et à enjoindre à ses fournisseurs de réintégrer les travailleurs licenciés, d'abandonner les poursuites pénales engagées par ses fournisseurs et de prendre des mesures pour créer un environnement propice à des relations du travail fonctionnelles. H&M a alors imposé trois conditions à ses fournisseurs de la zone d'Ashulia :

- l'abandon des poursuites pénales engagées par les six fournisseurs,
- la réintégration des travailleurs abusivement licenciés,
- la promesse de nouer un dialogue avec le Comité national de surveillance pour parvenir à des relations du travail efficaces.

Le Comité national de surveillance, établi pour contrôler l'application de l'accord-cadre international d'IndustriALL avec H&M au Bangladesh, a collaboré avec des représentants de la marque et tenu, depuis mars, plusieurs réunions avec ses six fournisseurs.

Après d'âpres négociations lors des réunions, les membres de la direction des usines présentes aux discussions sont convenus d'abandonner les poursuites et de demander le règlement des affaires en cours conformément aux procédures légales.

Des indemnités ont été versées à 984 travailleurs (92 pour cent) sur les 1074 travailleurs licenciés par les six fournisseurs. Les 76 travailleurs qui n'ont pas réagi peuvent se rendre à leur usine respective au cours de l'année pour réclamer leurs indemnités de licenciement. S'agissant des poursuites pénales engagées contre les travailleurs, le tribunal a classé quatre affaires sur sept. Environ 11 cas de réintégration devraient être prochainement résolus.

Toutefois, les conventions de l'OIT s'adressent aux gouvernements, tandis que les principes des IFI se concentrent sur des normes du travail au niveau des projets. Néanmoins, comme pour tout ce qui a trait à l'utilisation de main-d'œuvre, il faut que les IFI prêtent attention aux risques de travail forcé dans les activités et les chaînes d'approvisionnement des projets qu'elles financent et qu'elles réagissent de façon crédible aux risques et aux cas avérés de travail forcé.

Il est important que les IFI agissent dans le respect des conventions fondamentales, dont le protocole sur le travail forcé, même si un pays n'a pas ratifié les conventions de l'OIT. Les cadres des IFI doivent intégrer les principes et les pratiques des conventions fondamentales. Malheureusement, le travail forcé est un problème qui se pose surtout dans les chaînes d'approvisionnement des projets de développement. Dans ces cas, les prescriptions des mesures de sauvegarde des IFI ne concernent en général que le premier maillon des chaînes d'approvisionnement et même à ce niveau, toutes les normes fondamentales du travail ne sont pas forcément appliquées. Certaines mesures de sauvegarde des IFI incluent l'expression «en fonction du niveau de contrôle» à propos de la responsabilité des emprunteurs en ce qui concerne le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement, diminuant ainsi les exigences et sapant toute tentative d'en finir avec les violations.

Par conséquent, les IFI peuvent devenir des alliés en plaidant en faveur d'un dialogue social plus général, de la ratification du protocole sur le travail forcé et du dialogue social qu'il prévoit. Mais, surtout au niveau des bureaux nationaux, elles peuvent également être des cibles de campagnes de plaidoyer, non seulement pour utiliser leur pouvoir de rassemblement et leur influence pour s'assurer que leurs partenaires adhèrent aux normes de la convention fondamentale, mais aussi pour se servir de leur poids institutionnel pour faire progresser les normes fondamentales du travail aux niveaux national et régional.

La CSI a publié un guide à l'intention des centrales syndicales nationales sur la manière d'utiliser efficacement les mesures de sauvegarde du travail des IFI (disponible en [anglais](#), [français](#), [espagnol](#), [arabe](#) et [russe](#)).

# Coopération internationale

## L'Alliance 8.7

L'Alliance 8.7 est un «partenariat mondial engagé à atteindre la cible 8.7 des objectifs de développement durable à l'horizon 2030». Cette cible invite les pays à «prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes».

Les partenaires de l'Alliance 8.7 sont des pays, des institutions spécialisées et d'autres organismes des Nations Unies, des organismes intergouvernementaux, etc., et des partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs). Les pays partenaires sont invités à participer en tant que «pays pionniers». Les pays pionniers font preuve d'engagement à déployer des efforts significatifs, à entreprendre des actions innovantes et à partager de bonnes pratiques pour accélérer les progrès vers la réalisation de la cible 8.7.

L'Alliance 8.7 est un effort coordonné des Nations Unies en vue de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ci-après, le *Programme 2030*) et du cadre des ODD. La CSI fait campagne pour démontrer le [caractère central de l'ODD 8](#) dans le cadre de son [appel en faveur d'un nouveau contrat social](#).

**Actuellement, l'Alliance 8.7 compte [22 pays pionniers](#)<sup>11</sup>, dont seulement huit<sup>12</sup> ont ratifié le protocole sur le travail forcé.** Cela signifie donc que, en dépit des promesses de dialogue et d'action que suppose l'Alliance 8.7, seule une minorité des pays pionniers ont franchi le pas de l'institutionnalisation légale et du suivi international du dialogue social, et de la planification des actions, essentiels à l'élimination du travail forcé et de la traite des personnes. Stephen Cotton, de l'ITF, fait remarquer que cela pourrait être en partie lié au fait que, «contrairement à la cible 8.8 sur les droits au travail, les indicateurs associés à la cible 8.7 ne font pas référence au droit international pertinent associé à cette cible».

Comme expliqué plus haut, la ratification du protocole est essentielle. Parmi les divers engagements que les gouvernements prennent dans le cadre de l'Alliance 8.7, il est donc important d'accorder la priorité aux mesures en vue d'une ratification rapide et d'une application effective du protocole, surtout dans les 14 pays pionniers qui ne l'ont pas ratifié. Les travaux que les nations entreprennent en tant que pays pionniers de l'Alliance 8.7 doivent être conformes au plan d'action national qu'exige le protocole pour que les syndicats puissent surveiller les progrès et demander des comptes aux gouvernements par l'intermédiaire des mécanismes de contrôle de l'OIT et des Nations Unies.

Dans le cadre de l'application du Programme 2030 et du processus de réforme «Unis dans l'action» des Nations Unies, l'importance des coordonnateurs-résidents des Nations Unies a considérablement augmenté puisqu'ils seront responsables de la coordination de toutes les activités des Nations Unies à l'échelon national, notamment des travaux de l'OIT. Toutefois, les coordonnateurs-résidents ne connaissent pas grand-chose aux questions relatives au travail ni au rôle des partenaires sociaux. Pour garantir que la priorité est accordée à l'ODD 8, et à la cible 8.7 en particulier, et qu'il est tenu compte du rôle des organisations syndicales dans les activités que les Nations Unies déploient dans les pays, il est important que les syndicats dialoguent avec les coordonnateurs-résidents. Vous trouverez [sur le site Web des Nations Unies](#) les informations relatives aux coordonnateurs-résidents dans les différents pays. En outre, l'annexe 1 contient également un modèle de lettre pour entamer le dialogue avec ces derniers.

## L'Initiative sur le recrutement équitable

En 2014, l'OIT a lancé une initiative mondiale sur le recrutement équitable pour :

- aider à prévenir la traite des personnes et le travail forcé;
- protéger les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, contre les pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement;
- réduire les coûts liés aux migrations de main-d'œuvre et améliorer les résultats en termes de développement pour les travailleurs mi-

<sup>11</sup> Au moment de la rédaction du présent guide, il s'agit de l'Albanie, du Cameroun, du Chili, du Costa Rica, de la Côte d'Ivoire, de l'Éthiopie, de Fidji, du Ghana, du Guatemala, du Honduras, de Madagascar, du Malawi, de la Mauritanie, du Mexique, du Maroc, du Népal, du Nigéria, de l'Ouganda, du Pérou, du Sri Lanka, de la Tunisie et du Viet Nam.

<sup>12</sup> Au moment de la rédaction du présent guide, il s'agit du Chili, du Costa Rica, de la Côte d'Ivoire, de Madagascar, du Malawi, de la Mauritanie, de la Namibie et du Sri Lanka.

grants et leur famille, ainsi que pour les pays d'origine et de destination.

L'initiative a permis la publication de [principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable](#) et promeut le dialogue social en tant qu'élément fondamental.

Participer à cette initiative, par l'intermédiaire des bureaux de pays de l'OIT, peut aider à l'établissement d'une coalition pour améliorer la protection des droits des travailleurs migrants conformément au protocole et à la recommandation.

La CSI et ses organisations nationales affiliées dans le Sud et l'Asie du Sud-est ont lancé une [plateforme de conseils pour les travailleurs migrants en vue de leur recrutement](#) pour aider les syndicats à entrer en contact avec des travailleurs migrants, à les organiser et à dénoncer les pratiques de recrutement abusives. La plateforme permet aux travailleurs de témoigner de leur expérience, d'évaluer les agences de recrutement et d'obtenir des informations à propos des droits des travailleurs. D'abord [disponible en anglais, indonésien, népalais et tagalog](#), d'autres langues viendront s'ajouter.

La CSI se tient prête à soutenir d'autres syndicats pour étendre l'initiative à davantage de pays. Les syndicats peuvent faire part de leur intérêt en envoyant un courriel au [Département des droits humains et syndicaux](#).

## Des fonds pour en finir avec la traite des personnes

Comme mentionné plus haut, le protocole sur le travail forcé exige de tous les pays qui le ratifient d'élaborer une politique et un plan d'action pour combattre le travail forcé et la traite des personnes. Même si c'est l'occasion pour chaque pays de personnaliser les plans pour répondre aux défis de leur économie politique nationale, de tels plans et leur application auront des implications en termes de ressources.

Or, l'article 5 du protocole prévoit que les États membres coopèrent entre eux pour assurer la prévention et l'élimination de toutes les formes de travail forcé. Par conséquent, le protocole énonce implicitement l'obligation pour les pays plus riches l'ayant ratifié d'aider les pays plus pauvres à mettre en place leurs politiques et plans de lutte contre la traite.

**Dans ce but, il est clairement et urgemment nécessaire de créer un nouveau fonds international pour veiller au financement approprié de la formulation et de l'application de toutes les politiques nationales et de tous les plans d'action nationaux.** Le financement approprié de mesures efficaces pour combattre l'esclavage, le travail forcé et le travail des enfants aidera également considérablement à réduire la pauvreté, en particulier en augmentant l'accès au travail décent. Cela contribuera aussi à garantir des progrès vers la réalisation effective de la cible 8.7 des ODD.

# Conclusions

---

Nombre de pays se sont engagés à combattre le travail forcé et la traite des personnes. Pourtant, relativement peu sont allés jusqu'à ratifier le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé. Cela signifie qu'ils ne disposent pas des processus nationaux durables de dialogue social nécessaires pour concevoir des plans d'action adaptés à leurs économies politiques locales et lutter contre le travail forcé et la traite.

Faire en sorte que davantage d'États membres de l'OIT ratifient et appliquent le protocole de 2014 sur le travail forcé reste donc une priorité si l'on souhaite agir de façon significative et généralisée pour étendre l'accès au travail décent.

# Annexe 1 : Modèles de lettre

## a) Modèle de lettre pour entamer le dialogue avec votre gouvernement en vue de la ratification du protocole sur le travail forcé

**À l'attention de :** Nom du/de la ministre responsable

*Copie à :* Noms d'autres ministres ou parlementaires concernés

*De :* Noms de votre centrale syndicale nationale et des organisations alliées

*Date :*

Monsieur le Ministre/Madame la Ministre,

*Objet :* Appel à ratifier le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé

*[Dans un premier temps, félicitez le gouvernement pour ses dernières initiatives importantes contre le travail forcé]*

*Vous n'êtes pas sans ignorer que, d'après les estimations de l'Organisation internationale du travail de [date des estimations les plus récentes], [X millions] de personnes sont piégées dans une forme de travail forcé, y compris en/au(x) [nom de votre pays].*

*Compte tenu de cette situation, nous sommes convaincus qu'il est impératif que le/la/l' [nom de votre pays] ratifie le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé afin de mettre en place un mécanisme internationalement reconnu qui permettra à notre nation de coordonner les partenaires sociaux dans un effort national pour combattre le travail forcé.*

*Le protocole sur le travail forcé complète et renforce les lois et les politiques nationales en place en insistant sur la prévention et prévoyant un accès à la justice, en respectant les droits des victimes et en veillant à ce que les auteurs soient sanctionnés.*

*La ratification du protocole placerait également notre pays en première ligne de la lutte internationale contre la traite des personnes. À l'heure où le droit international et extraterritorial se concentre de plus en plus sur l'élimination du travail forcé et du travail des enfants – comme la loi des États-Unis de 2014 sur la facilitation des échanges et l'application des lois commerciales, et la prochaine législation européenne sur le devoir de vigilance –, il est essentiel de ratifier le protocole pour s'assurer que notre pays préserve son accès aux marchés internationaux.*

*Par conséquent, nous vous demandons instamment de ratifier le protocole aussitôt que possible. N'hésitez pas à nous faire savoir si nous pouvons faire quoi que ce soit pour que cela se réalise. Merci de nous faire connaître rapidement votre opinion sur le sujet.*

Sincères salutations,

## b) Modèle de lettre pour demander au gouvernement d'organiser une réunion pour négocier un plan d'action

**À l'attention de :** Nom du/de la ministre responsable

*Copie à :* Noms d'autres ministres et parlementaires concernés

*De :* Noms de votre centrale syndicale nationale et des organisations alliées

*Date :*

Monsieur le Ministre/Madame la Ministre,

*Objet :* Appel à entamer un dialogue social pour négocier un plan d'action national comme le prévoit le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé.

*Vous n'êtes pas sans ignorer que, d'après les estimations de l'Organisation internationale du travail de [date des estimations les plus récentes], [X millions] de personnes sont piégées dans une forme de travail forcé, y compris en/au(x) [nom de votre pays].*

*Compte tenu de ces chiffres, la ratification du protocole sur le travail forcé par le/la/l' [nom de votre pays] est une déclaration éloquentes de l'intention du gouvernement d'en finir avec cette épouvantable situation.*

*Nous vous écrivons donc pour vous demander, conformément aux engagements pris par notre nation au titre du protocole sur le travail forcé, d'organiser de toute urgence une réunion de représentants du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs pour élaborer une politique et un plan d'action nationaux en vue de l'éradication du travail forcé et de la traite des personnes dans notre pays.*

*L'élaboration et la mise en œuvre de ces politique et plan d'action placeront le/la/l' [nom de votre pays] en première ligne de la lutte internationale contre la traite des personnes. À l'heure où le droit international et extraterritorial se concentre de plus en plus sur l'élimination du travail forcé et du travail des enfants – comme la loi des États-Unis de 2014 sur la facilitation des échanges et l'application des lois commerciales, et la prochaine législation européenne sur le devoir de vigilance –, l'élaboration et la mise en œuvre de cette politique et de ce plan d'action sont essentielles pour s'assurer que notre pays préserve son accès aux marchés internationaux.*

*N'hésitez pas à nous faire savoir si nous pouvons faire quoi que ce soit pour que cela se réalise. Merci de nous faire connaître rapidement votre opinion sur le sujet.*

Sincères salutations,

**c) Modèle de lettre pour engager le dialogue pour faire de la ratification du protocole sur le travail forcé une condition préalable à tout accord commercial**

**À l'attention de :** Nom du/de la ministre responsable

Copie à : Noms d'autres ministres et parlementaires concernés

De : Noms de votre centrale syndicale nationale et des organisations alliées

Date :

Monsieur le Ministre/Madame la Ministre,

Objet : Appel à faire de la ratification du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé une condition préalable à tout accord commercial

[Dans un premier temps, félicitez le gouvernement pour ses dernières initiatives importantes contre le travail forcé]

Nous notons avec intérêt que le gouvernement a entamé des négociations commerciales avec le/la/l' [nom du partenaire commercial potentiel]. C'est une occasion importante qui bénéficiera à nos deux nations.

Toutefois, nous nous inquiétons, car tout accord commercial doit être passé sur un pied d'égalité, or nous constatons que, d'après les estimations de l'Organisation internationale du travail (OIT) de [date des estimations les plus récentes] sur l'esclavage, [X millions] de personnes sont piégées dans une forme de travail forcé, y compris en/au(x) [nom du partenaire commercial potentiel]. Nous sommes convaincus que cela est en partie dû au fait que le/la/l' [nom du partenaire commercial potentiel] n'a pas ratifié le protocole sur le travail forcé [ni d'autres conventions pertinentes de l'OIT].

Compte tenu de cette situation, nous estimons que la ratification du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé par le/la/l' [nom du partenaire commercial potentiel] doit être une condition à tout accord commercial avec notre pays. Ne pas l'exiger reviendrait à pénaliser nos propres entreprises, qui s'efforcent de fournir des conditions de travail décentes aux citoyens et aux autres résidents de notre pays, en s'engageant dans un accord commercial dans des conditions de concurrence inégales.

N'hésitez pas à nous faire savoir si nous pouvons faire quoi que ce soit pour que cela se réalise. Merci de nous faire connaître rapidement votre opinion sur le sujet.

Sincères salutations,

**d) Modèle de lettre pour entamer un dialogue avec le bureau de pays des IFI sur le dialogue social relatif à leurs projets**

**À l'attention de :** Nom du responsable du bureau de pays

Copie à : Noms d'autres responsables concernés au sein des IFI, dans le pays et à l'échelle internationale

De : Noms de votre centrale syndicale nationale et des organisations alliées

Date :

Cher Monsieur/Chère Madame,

Nous notons que le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé prévoit la mise en place d'un dialogue social pour élaborer des plans d'action en vue d'éradiquer le travail forcé et obligatoire, ainsi que la traite des personnes.

Conformément à l'esprit de ce protocole, nous prions donc le/le/l' [nom de l'institution financière internationale] de se servir de son pouvoir de rassemblement pour mettre en place un groupe de travail composé de bénéficiaires des fonds du/de la [nom de l'institution financière internationale] en/au(x) [nom de votre pays], ses partenaires de mise en œuvre, le/le/l' [nom de l'organisation syndicale nationale de coordination] et [d'autres organisations de la société civile intéressées]. Le principal objectif de ce groupe de travail serait de garantir les normes les plus élevées possibles en matière de droits humains pour les travailleurs et les travailleuses des projets de la/du [nom de l'institution financière internationale].

N'hésitez pas à nous faire savoir si nous pouvons faire quoi que ce soit pour que cela se réalise. Merci de nous faire connaître rapidement votre opinion sur le sujet.

Sincères salutations,

## **e) Modèle de lettre pour entamer le dialogue avec le gouvernement à propos d'une convention contraignante sur les entreprises et les droits humains**

**À l'attention de :** Nom du/de la ministre responsable

*Copie à :* Noms d'autres ministres ou parlementaires concernés

*De :* Noms de votre centrale syndicale nationale et des organisations alliées

*Date :*

*Monsieur le Ministre/Madame la Ministre,*

*Objet :* Appel à entamer des discussions sur le projet de convention internationale contraignante sur les entreprises et les droits humains

*[Dans un premier temps, félicitez le gouvernement pour ses dernières initiatives importantes en faveur des droits des travailleurs]*

*Comme vous le savez, en 2019, la présidence du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme a publié un projet révisé d'instrument juridiquement contraignant sur les activités commerciales et les droits de l'homme.*

*Le/La/L' [noms de votre centrale syndicale nationale et des organisations alliées] salue(nt) ce nouveau projet, plus clair d'un point de vue conceptuel et plus harmonisé avec les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. De plus, le projet comprend l'obligation de prévoir non seulement des mesures de prévention, mais aussi un accès à des voies de recours et de réparation, deux éléments essentiels pour garantir le respect effectif du droit international des droits de l'homme de la part des sociétés transnationales et des autres entreprises commerciales.*

*Par conséquent, nous sommes convaincus que l'adoption d'une convention contraignante basée sur ce texte serait d'une importance capitale pour nos citoyens qui travaillent, ici ou à l'étranger, et offrirait des occasions de travail décent et de prospérité économique pour les familles et les communautés des travailleurs, et pour notre pays tout entier.*

*Nous, [noms de votre centrale syndicale nationale et des organisations alliées], apprécierions de pouvoir discuter avec vous plus en détail des probables avantages de cette convention et de la façon dont nous pouvons vous aider, vous et le gouvernement dans son ensemble, et soutenir les efforts déployés pour que cette convention voie le jour au plus vite.*

*Nous souhaiterions donc vous rencontrer rapidement pour discuter plus amplement de ce sujet.*

*Sincères salutations,*

## **f) Modèle de lettre pour déposer plainte auprès d'un point de contact national de l'OCDE**

**À l'attention de :** Nom du point de contact national

*Copie à :* Noms d'autres ministres ou parlementaires concernés

*De :* Noms de votre centrale syndicale nationale et des organisations alliées

*Date :*

*Cher/Chère [nom du PCN],*

*Objet :* Violations des principes directeurs de l'OCDE de la part de [nom de l'entreprise]

*Par la présente, nous souhaitons officiellement déposer plainte contre les activités de [nom de l'entreprise] qui enfreignent des principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et violent des droits humains des travailleurs et des travailleuses, et donc des communautés concernées.*

*[Détaillez les principes directeurs que l'entreprise a enfreints et décrivez de quelle façon]*

*[Nom de l'entreprise] a refusé de nous rencontrer pour discuter d'une façon efficace de résoudre ces points litigieux. Par conséquent, nous vous demandons officiellement, en tant que point de contact national de l'OCDE, de convoquer une réunion de toute urgence entre nous, [nom de l'entreprise] et d'autres acteurs concernés pour qu'une solution à ces problèmes puisse être trouvée grâce à un dialogue constructif et à la coopération afin de garantir un développement durable, de stimuler l'emploi et la prospérité, et de promouvoir des communautés et des lieux de travail sains.*

*Compte tenu de la gravité des faits que nous soulevons, nous espérons une réunion dans les plus brefs délais et nous vous remercions de bien vouloir agir rapidement.*

*Sincères salutations,*

## **g) Modèle de lettre destinée à un coordonnateur-résident des Nations Unies à propos de l'Alliance 8.7**

**À l'attention de :** Nom du coordonnateur-résident des Nations Unies

*Copie à :* Noms d'autres bureaux concernés, y compris de l'OIT

*De :* Noms de votre centrale syndicale nationale et des organisations alliées

*Date :*

*Cher/Chère* [nom du coordonnateur-résident des Nations Unies]

*Objet :* L'Alliance 8.7 en/au(x) [nom de votre pays]

*Comme vous le savez, l'Alliance 8.7 est un partenariat mondial engagé à atteindre la cible 8.7 des objectifs de développement durable à l'horizon 2030 (ODD). Cette cible invite les États à prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.*

*Vous n'êtes pas sans ignorer non plus que, d'après les estimations de l'Organisation internationale du travail de [date des estimations les plus récentes], [X millions] de personnes sont piégées dans une forme de travail forcé, y compris en/au(x) [nom de votre pays], et que [X millions] d'enfants sont victimes du travail des enfants, y compris de ses pires formes.*

*Le/La/L' [noms de la centrale syndicale nationale et des organisations alliées] a/ont identifié plusieurs initiatives, dont [par exemple, la ratification du protocole sur le travail forcé, l'extension de l'accès à la formation professionnelle, la lutte contre l'endettement des ménages, l'amélioration de l'accès des filles à une éducation de qualité, le renforcement des capacités de l'inspection du travail nationale, etc.], qui, selon nous, pourrait faire progresser les objectifs de l'Alliance 8.7 en/au(x) [nom de votre pays] en aidant à accroître l'accès au travail décent et à réduire les causes de l'esclavage moderne. Cela aurait à son tour un impact significatif sur la réduction durable de la pauvreté dans notre pays.*

*Nous vous serions donc reconnaissants de bien vouloir nous rencontrer dans les meilleurs délais pour discuter du rôle des organisations syndicales dans la promotion de l'ODD 8, et de la cible 8.7 en particulier, en discutant de la manière d'accorder la priorité à la réalisation de ces objectifs dans les activités des Nations Unies dans notre pays et de la façon dont nous pouvons soutenir ce travail pour parvenir à une réduction durable de la pauvreté en/au(x) [nom de votre pays].*

*Nous nous réjouissons d'avoir de vos nouvelles et de vous rencontrer en personne prochainement.*

*Sincères salutations,*

Éditeur légalement responsable  
**Sharan Burrow**, secrétaire générale

**CSI**  
Boulevard du Roi Albert II, 5, boîte 1, 1210 Bruxelles, Belgique  
Tél.: +32 2224 99448,  
Courriel: [info@ituc-csi.org](mailto:info@ituc-csi.org)  
[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)