



## ► Élimination du travail forcé : Qu'est-ce qui convient dans la pratique

Julliet, 2022

### Élimination du travail forcé : Qu'est-ce qui convient dans la pratique

#### Résumé analytique

Comment éradiquer le travail forcé à l'échelle mondiale ? Quelles sont les approches les plus efficaces pour gagner du terrain en vue d'atteindre cet objectif ; peuvent-elles être répliquées dans les différents contextes nationaux ? Il y a beaucoup d'idées sur ce qui peut fonctionner théoriquement, mais il y a toujours peu de données, bien que le travail forcé soit reconnu comme un problème mondial depuis des décennies, sur ce qui a réussi réellement en pratique. Beaucoup de connaissances sur ce qui fonctionne est en possession d'un ensemble de parties prenantes qui s'occupent de ces questions sur le terrain.

Cette étude constate que l'éradication mondiale du travail forcé nécessite une approche qui engage l'ensemble de la société. Une large gamme d'acteurs ont un rôle à jouer, notamment les gouvernements, les entreprises, les recruteurs de main d'œuvre, les organisations des employeurs et les réseaux des associations professionnelles, les organisations des travailleurs, les organisations basées sur la communauté migrante, les organisations internationales, notamment l'Organisation internationale du travail (OIT) et les agences des Nations-Unies, les organisations de la société civile, les experts techniques, les plateformes et les initiatives multipartites, les organisations religieuses et les organes médiatiques. Alors que la collaboration à travers ces groupes de parties prenantes est critique, la présente étude se focalise sur les approches clés à l'échelle du gouvernement et de l'entreprise dans un premier temps.

#### Quel sont les facteurs contextuels qui influencent les initiatives ?

Le contexte dans lequel les gouvernements et les entreprises fonctionnent influence les efforts déployés pour éradiquer le travail forcé de plusieurs façons. Tout d'abord, les facteurs contextuels structurels, comme la pauvreté largement répandue et l'absence de moyens de subsistance, agissent en causes primaires clés du travail forcé. Par ailleurs, les facteurs contextuels immédiats, comme la législation inefficace et la faible application des lois de travail, agissent en barrière et empêchent l'efficacité et l'évolution des initiatives.

Le monde des affaires est diversifié, composé d'entreprises multinationales et de petites et moyennes entreprises avec des degrés différents de capacités et de ressources consacrées aux pratiques de devoir de diligence. L'étude a identifié un ensemble d'initiatives que les entreprises de tailles et de capacités différentes peuvent appliquer de la manière suivante :

- Dans le cadre de ses propres opérations.

- Dans le cadre de ses chaînes d'approvisionnement par le biais du devoir de diligence auprès de ses fournisseurs ; Par exemple, la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise manufacturière comprendrait tout prestataire de services (notamment les services de recrutement) ou de matières premières.

Les facteurs contextuels suivants (les causes primaires et les barrières) sont les plus importants et influencent beaucoup de pays où le travail forcé est répandu. Il est important de noter qu'un large éventail de facteurs contextuels jouent un rôle dans les paramètres des différents pays, et les facteurs ont des interconnexions et des interdépendances bien complexes.

<b>Les premiers facteurs contextuels qui influencent les gouvernements et les entreprises qui essaient d'éradiquer le travail forcé</b>	
1	Les lois nationales de travail inappropriées et mal appliquées.
2	Les cadres de politiques inappropriées et mal appliquées.
3	Méconnaissance et mauvaise prise de conscience parmi les gouvernements à l'égard du travail forcé et comment y remédier.
4	Faible coordination entre les organes gouvernementaux à l'échelon national et entre les pays d'origine et les pays de destination des travailleurs migrants à l'échelon international.
5	Mauvaise sensibilisation sur les droits et l'accès à l'éducation parmi les communautés qui font face à la vulnérabilité.
6	Pauvreté généralisée, manque d'options de subsistance et inégalité et discrimination structurelles.
7	Niveaux élevés de l'informel et faible réglementation du marché du travail.
8	Manque d'accès des travailleurs aux mécanismes de réclamation, au recours et à la représentation.

Il est important pour les gouvernements, les entreprises et les autres parties prenantes d'œuvrer ensemble pour remédier aux causes primaires du travail forcé et des barrières afin d'avancer et atteindre un véritable progrès à grande échelle.

Toutefois, pas toutes les initiatives - surtout celles à l'échelle de l'entreprise - ciblent les causes primaires du travail forcé. La majorité des exemples d'initiatives efficaces signalées dans la présente cherchent à éradiquer le travail forcé des opérations et/ou des chaînes d'approvisionnement d'une entreprise donnée, et même plus précisément, éradiquer les indicateurs spécifiques du travail forcé. Il existe une évidence claire du progrès réalisé à l'échelle de l'entreprise - même dans les pays qui confrontent des défis contextuels signalés ci-dessus. Ainsi, les actions entreprises pour éradiquer le travail forcé peuvent être efficaces malgré les facteurs contextuels, mais le changement soutenu et évolutif nécessite une approche plus large.

## **Quelles sont les initiatives les plus prometteuses à l'échelle mondiale ?**

L'étude a identifié des méthodes pour que les gouvernements et les entreprises puissent gagner du terrain en vue de l'éradication du travail forcé, conformément à 11 indicateurs du travail forcé prévus par l'OIT. Ces indicateurs représentent les signes les plus courants ou le « signal d'alerte » du travail forcé. La présence d'un ou de plusieurs indicateurs peut indiquer que le travailleur a été soumis à cette violation des droits de

l'homme. Tel que défini par la Convention de l'OIT sur le travail forcé, 1930 (N° 29), le travail forcé est tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le dit individu ne s'est pas offert de bon gré.

Alors que l'objectif principal concerne les interventions aux niveaux de l'entreprise et du recruteur de main d'œuvre, les exemples à l'échelle du gouvernement sont également inclus. Section 3 de la présente illustre d'autres exemples et evidence.

Actions efficaces pour remédier à 11 indicateurs du travail forcé	
<b>1.</b>	<b>Abus de vulnérabilité</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiner les pratiques en matière de recrutement, d'emploi et de gestion des travailleurs afin d'identifier les éventuels abus de vulnérabilité et mettre en œuvre les solutions. <i>(Entreprises, recruteurs de main d'œuvre)</i></li> <li>• Offrir une formation de sensibilisation pour les travailleurs pendant le recrutement et l'emploi afin de s'assurer qu'ils sont conscients de leurs droits pour savoir comment demander de l'aide en cas de violation des droits. <i>(Gouvernements, entreprises, recruteurs de main d'œuvre)</i></li> <li>• Établir des mécanismes de réclamation individuels et collectifs qui soient disponibles pour les travailleurs pendant le recrutement et l'emploi, ainsi qu'un dialogue social sur le lieu de travail. <i>(Gouvernements, entreprises, recruteurs de main d'œuvre)</i></li> <li>• Offrir aux travailleurs une formation aux compétences de vie (par exemple la gestion financière, les compétences de négociation). <i>(Gouvernements, entreprises)</i></li> </ul>
<b>2.</b>	<b>Déception</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser la transparence pendant le processus de recrutement, notamment par le biais des processus d'annonce d'emploi transparent, la présence en personne aux points clés pendant la journée de recrutement, l'engagement des partenaires de la société civile dans le suivi du processus de recrutement et l'amélioration de la communication des lettres d'embauche. <i>(Entreprises, recruteurs de main d'œuvre)</i></li> <li>• Sensibiliser les travailleurs sur leurs droits et comment demander de l'aide tant avant qu'après l'arrivée, par les programmes d'orientation obligatoires. <i>(Gouvernements, entreprises, recruteurs de main d'œuvre)</i></li> <li>• Éviter toute substitution de contrat à travers l'accroissement de la transparence des processus de recrutement et d'emploi, y compris le recours aux solutions technologiques. <i>(Gouvernements, entreprises, recruteurs de main d'œuvre)</i></li> </ul>
<b>3.</b>	<b>Restriction de mouvement</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiner les pratiques de recrutement, d'emploi et de gestion des travailleurs pour identifier et supprimer toute éventuelle restriction sur la liberté de mouvement des travailleurs. <i>(Entreprises, recruteurs de main d'œuvre)</i></li> </ul>
<b>4.</b>	<b>Isolement</b>

- Établir des mécanismes de réclamation efficaces et donner accès aux représentants des travailleurs ou les organisations de travailleurs (en disposant de compétences linguistiques pertinentes) afin de réduire leur isolement. *(Gouvernements, entreprises, recruteurs de main d'œuvre)*
- Mettre en place des initiatives de dialogue social entre les travailleurs et la direction afin de permettre aux travailleurs de quitter les locaux à intervalles réguliers sans les chaperons d'entreprise. *(Entreprises)*
- Collaborer avec le gouvernement et les partenaires d'affaires afin de renforcer l'accès à l'infrastructure (par exemple accès à l'Internet, les routes). *(Gouvernements, entreprises)*
- Intégrer le monde des affaires dans les communautés existantes, dans la mesure du possible. *(Gouvernements, entreprises)*

## 5. Violence physique et sexuelle

- Présenter des politiques d'entreprise spécifiques sur la violence et le harcèlement et les échanger avec tous les employés. *(Entreprises, recruteurs de main d'œuvre)*
- Identifier les risques liés au genre à travers les évaluations de l'impact destiné au genre. *(Gouvernements, entreprises, recruteurs de main d'œuvre)*
- Utiliser les données ventilées pour renseigner les initiatives et les cibles qui cherchent à réviser et supprimer la dynamique du pouvoir inégal dans les processus de recrutement et d'emploi et tout le long de la chaîne d'approvisionnement. *(Gouvernements, entreprises, recruteurs de main d'œuvre)*
- Créer des organisations d'investigation indépendantes ou des comités sur l'égalité des sexes responsables de l'identification et du règlement des préoccupations liées au genre. *(Entreprises)*
- Prévenir et s'attaquer à la violence physique et sexuelle par le biais de programmes de renforcement des capacités. *(Gouvernements, entreprises, recruteurs de main d'œuvre)*
- Assurer les activités de sensibilisation sur la violence physique et sexuelle pour tous les travailleurs et le personnel. *(Gouvernements, entreprises)*
- Autonomiser les associations des femmes, notamment par le biais du soutien financier, afin d'atteindre les travailleurs affectés dans le secteur informel. *(Gouvernements)*

## 6. Intimidation et menaces

- Former et/ou informer les travailleurs sur la prise de conscience de l'intimidation et la création d'un environnement où ils peuvent la signaler en toute confiance. Là où les pratiques d'intimidation sont recensées, prendre des mesures disciplinaires contre les auteurs concernés et s'assurer que les travailleurs sont protégés contre d'autres préjudices. *(Entreprises, recruteurs de main d'œuvre)*

## 7. Retenir les pièces d'identité

- Exiger de toutes les entreprises de s'assurer que les travailleurs gardent leurs pièces d'identité et leur fournir un rangement sûr qu'ils peuvent accéder à tout moment ; intégrer cette condition dans la législation nationale qui interdit et pénalise la rétention des pièces d'identité et exiger une disposition qui prévoit un rangement sûr pour les travailleurs. (*Gouvernements*)
- Effectuer des campagnes de sensibilisation destinées aux employeurs et aux recruteurs de main d'œuvre sur la raison pour laquelle retenir un passeport est interdit et comment ils peuvent offrir un rangement sûr et accessible approprié. (*Gouvernements, entreprises, recruteurs de main d'œuvre et autres parties prenantes, notamment les organisations des employeurs et les réseaux des associations professionnelles*).

## 8. Rétention du salaire

- Mettre en œuvre des systèmes numériques pour le paiement des salaires et/ou des applications mobiles afin d'enregistrer les documents de travail et les paiements. (*Gouvernements, entreprises, recruteurs de main d'œuvre*)
- Utiliser des mécanismes alternatifs pour les paiements numériques lorsque les travailleurs n'ont pas de compte personnel en banque. (*Entreprises, recruteurs de main d'œuvre*)
- S'assurer qu'une copie de la feuille de paie est fournie aux travailleurs, avec les informations complètes sur les heures de travail, les salaires et les tarifs payés, ainsi que toute déduction effectuée. (*Gouvernements, entreprises, recruteurs de main d'œuvre*)
- Identifier les causes primaires de toute rétention du salaire Ce qui peut impliquer l'analyse des pratiques et des flux de trésorerie de l'entreprise, ou collaborer avec les fournisseurs, les agences d'emploi ou les recruteurs de main d'œuvre à cet effet. Identifier et mettre en œuvre les solutions durables à l'intérieur ou en collaboration avec les partenaires. (*Gouvernements, entreprises, recruteurs de main d'œuvre*)
- Fournir le soutien du gouvernement du pays de destination pour payer les salaires retenus de manière accélérée par un fonds d'assurance financé, facilité par le gouvernement. (*Gouvernements*)
- Les prestations de fin de service réservées tout au long du service du travailleur dans un compte distinct que l'employeur ne peut pas utiliser et qui est facilement accessible lorsque le travailleur quittera. (*Entreprises, recruteurs de main d'œuvre*)

## 9. Servitude pour dettes

- Adopter une politique de recrutement équitable et sans frais de recrutement, ce qui est en conformité avec les principes généraux et les directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable et comprend des directives claires pour la mise en œuvre. *(Entreprises, fournisseurs et recruteurs de main d'œuvre)*
- Conclure des accords de service avec les fournisseurs, les recruteurs de main d'œuvre et les sous-agents qui prévoient précisément que le coût de recrutement est pris en charge par l'entreprise et que les travailleurs ne doivent pas payer des frais de recrutement ni des coûts connexes. *(Entreprises, recruteurs de main d'œuvre)*
- Donner accès aux services d'assistance téléphoniques de tiers à tous les candidats au cours de leur trajet de recrutement et s'assurer qu'ils savent comment signaler toute demande pour payer des frais de recrutement aux services d'assistance téléphonique. *(Gouvernements, entreprises, recruteurs de main d'œuvre)*
- Interviewer les travailleurs à l'arrivée et après l'arrivée (dans 3-6 mois) dans un milieu sûr et confidentiel pour leur donner l'opportunité de divulguer les détails concernant tout frais de recrutement et tout coût payés et/ou toute intimidation confrontée. *(Entreprises, recruteurs de main d'œuvre)*
- Remboursement des frais de recrutement et les coûts connexes à tous les travailleurs affectés. *(Entreprises, recruteurs de main d'œuvre)*

#### 10. Conditions de travail et de vie abusives

- Améliorer les installations de logement pour que les normes soient en conformité avec la législation nationale ou les normes internationales (Voir [Les normes de l'OIT pour le logement des travailleurs](#)). *(Gouvernements, entreprises, recruteurs de main d'œuvre)*
- Effectuer la formation pour améliorer la communication efficace et respectueuse entre travailleurs et superviseurs, notamment au sujet de risques liés à la sécurité sur le lieu de travail. *(Entreprises)*

#### 11. Heures de travail exorbitantes

- Diminuer les heures de travail, en fonction des consultations avec les travailleurs et la direction, par l'amélioration du processus, les incitations de production et la gestion des ressources humaines et le comité des travailleurs, notamment un comité des travailleurs. *(Entreprises)*
- Analyser et réviser les systèmes d'heures supplémentaires afin de gérer la culture intégrée d'heures supplémentaires élevées. *(Entreprises)*

## Facteurs de succès

Compte tenu du grand éventail des types d'initiatives et d'acteurs concernés, il est important de reconnaître que les facteurs de succès spécifiques dépendent du cas et du contexte. Toutefois, l'étude a identifié un ensemble de facteurs de succès généraux à travers les initiatives et les contextes au niveau du gouvernement, au niveau de l'entreprise et à travers tous les niveaux.

**Facteurs de succès : Niveau du gouvernement**

1	Renforcer l'application de la loi et des cadres de politiques par la mobilisation efficace des ressources domestiques et soutenir les gouvernements afin de financer en toute autonomie les principales interventions visant le travail forcé.
2	Accorder la reconnaissance publique aux questions liées au travail forcé au plus haut niveau du gouvernement et établir la volonté politique afin de favoriser un plan de réforme exhaustif et ambitieux.
3	Renforcer les cadres de politiques par l'adoption et la mise en vigueur de politiques pour la promotion du recrutement équitable, notamment par la régularisation des intermédiaires de main d'œuvre.
4	Accroître la sensibilisation et les connaissances liées au travail forcé et le moyen de le combattre à tous les niveaux de l'application, notamment à tous les niveaux du gouvernement, l'inspection du travail, les journalistes et les populations qui font face aux vulnérabilités, par le biais d'activités de sensibilisation.
5	Renforcer l'application des lois en mettant l'accent sur le renforcement des capacités de l'inspection du travail à travers le partenariat établi avec les experts techniques et d'autres moyens.
6	Renforcer l'application des lois et des règlements par la mise en place d'un système d'inspection fiable et crédible à travers les inspections conjointes des travailleurs par les acteurs clés : le gouvernement, les organisations des employeurs et les réseaux des associations professionnelles et les organisations des travailleurs.
7	Identifier et supprimer les structures de pouvoir déséquilibré qui encourage la corruption et les conditions de travail forcé, par exemple les systèmes de quota qui favorise les heures de travail exorbitantes en retour de maigre salaire.

**Facteurs de succès : À l'échelle de l'entreprise**

1	Renforcer la gouvernance et l'engagement afin de remédier au travail forcé au niveau de la haute direction afin de soutenir l'application à l'échelle de l'entreprise et la motivation du personnel.
2	Accroître la prise de conscience et la connaissance du travail forcé parmi le personnel chargé des responsabilités d'achat, de recrutement et d'emploi par le biais d'activités de renforcement des capacités afin de garantir une compréhension des actions nécessaires et une mise en œuvre efficace.
3	Approfondir la connaissance de la méthode à adopter pour combattre et remédier aux risques du travail forcé pour que les entreprises qui ont une mauvaise compréhension, à travers l'accès à une orientation technique continue.
4	Avoir une présence sur le terrain dans les pays/quartiers d'exploitation - compter sur les collègues basés localement qui peuvent collaborer avec les fournisseurs et les recruteurs de main d'œuvre en personne (tant culturellement que linguistiquement) afin de renforcer la compréhension des exigences et leur application.
5	Renforcer la coordination avec les autres entreprises qui travaillent avec des fournisseurs et/ou des recruteurs de main d'œuvre communs afin de favoriser les améliorations.

6	Approfondir les connaissances et la sensibilisation sur le moyen de combattre et remédier au travail forcé par le biais du soutien de la part des organisations des employeurs et des réseaux des associations professionnelles aux membres. Ceci est particulièrement important pour s'assurer que les petites et moyennes entreprises (PME) obtiennent les informations et le soutien techniques nécessaires.
7	Améliorer la coordination entre une plus grande gamme d'acteurs en adoptant des actions unifiées à travers la participation d'initiatives multipartites axées sur le travail forcé.
8	Profiter de la technologie afin de renforcer la transparence des opérations et l'automatisation pour renforcer l'efficacité et la répartition des tâches.
9	Publier les efforts de remise en état pour soutenir la transparence de l'industrie et augmenter la possibilité de remise en état pour d'autres entreprises en adoptant des méthodes similaires.

### Facteurs de succès : À travers tous les niveaux

1	Allouer des fonds aux activités afin d'identifier, combattre et remédier au travail forcé. Compte tenu des ressources limitées au niveau des PME, la mobilisation créative des ressources, notamment à travers les efforts de collaboration, peut aider.
2	Adopter une approche holistique. À tous les niveaux, la conception du programme a été identifiée comme étant plus efficace pour créer un changement durable et systématique lorsqu'on s'intéresse à remédier les causes primaires, par le biais d'une combinaison des mécanismes de l'identification, la prévention, la remise en état et le suivi et l'évaluation.
3	Atténuer la vulnérabilité des travailleurs à la déception et améliorer l'accès afin d'apporter le soutien à travers le soutien de leurs connaissances et la prise de conscience de leurs droits, et en assurant une meilleure disponibilité des mécanismes de réclamation.
4	Donner accès aux mécanismes de réclamation et aux processus de dialogue social efficaces afin de permettre aux travailleurs de mieux demander de l'aide et participer aux processus de remise en état, ce qui entraîne en retour de meilleurs résultats durables dans l'ensemble.
5	Cibler la collaboration et la coordination entre toutes les parties prenantes, notamment les acteurs au gouvernement, les acheteurs, les fournisseurs, les partenaires sociaux et la communauté d'affaires plus large afin d'accroître l'efficacité des interventions.
6	Collaborer avec les experts techniques en ce qui concerne la conception et la mise en œuvre des interventions liées à l'investigation, la prévention et la remise en état ; surtout là où les entreprises et les gouvernements ne disposent pas des capacités ou des ressources pertinentes.
7	Garantir une attention continue et focalisée et un engagement ciblé concernant le sujet de travail forcé de la part d'un groupe de parties prenantes différentes (notamment le média) - en créant une impulsion nécessaire pour l'action.
8	Favoriser le dialogue ouvert, honnête et constructif entre les parties prenantes afin de soutenir le développement de la confiance, nécessaire pour une collaboration efficace à long terme. Les approches d'engagement pilotes et non hiérarchiques soutiennent ce processus.

9	Effectuer une couverture géographique. La couverture de régions et de pays régionaux différents dans le cadre de la conception du programme soutient le but à long terme visant à atteindre un impact à grande échelle.
10	Renforcer l'engagement de la société civile au niveau populaire afin de maintenir la pression, la responsabilisation et l'appropriation locale des problèmes, pour, en fin de compte, soutenir la durabilité des changements.

**Pour nous rejoindre, et pour obtenir  
davantage d'informations**

[fl-businessnetwork@ilo.org](mailto:fl-businessnetwork@ilo.org) ou consultez [flbusiness.network](http://flbusiness.network)

©