



▶ 3

Pêche artisanale en Mauritanie, 2018 (© OIT/A. Cáliz)

Les activités de promotion des opportunités de travail décent pour les jeunes et les travailleurs migrants contribuent à la prévention du travail forcé (OIT, projet Promopêche).

▶ 3. Définition de la stratégie du PAN

Pour commencer à définir la stratégie du PAN, il importe que le gouvernement, les partenaires sociaux et d'autres acteurs clés discutent de la façon dont le PAN se traduira par des changements durables. En d'autres termes, ils doivent s'entendre sur la **théorie du changement**⁶. Quel est leur but à long terme? Quelles conditions faut-il mettre en place pour atteindre ce but? En conséquence, pour concevoir une stratégie efficace et pertinente pour le PAN, il importe de:



▶ **Comprendre la situation actuelle** – L'**Outil n° 4** fournit des orientations complémentaires sur la constitution de la base de connaissances requise concernant le travail forcé pour faire en sorte que les stratégies et les actions soient conçues en fonction des particularités du contexte. Voir également la section 2 sur la définition de la portée du PAN.



▶ **Définir le résultat final escompté** – Plus le résultat final est spécifique, plus il sera facile de concevoir les mesures précises à prendre et de déterminer si le résultat a été atteint. Au lieu d'indiquer que le résultat final ou le but à long terme est «l'éradication du **travail forcé**», il serait utile de préciser que le résultat final est, par exemple: «L'éradication totale de toutes les formes de travail forcé d'ici 2030 dans toutes les provinces du pays X». En spécifiant un délai, un champ d'action géographique et d'autres détails pertinents, il sera plus facile d'établir les priorités et de cibler les interventions.

▶ **Déterminer les mesures et les ressources requises** pour obtenir le résultat final – Une fois le résultat final clairement défini, les résultats intermédiaires et les produits ou les activités spécifiques nécessaires pour obtenir les résultats peuvent être définis. La section 6 fournira plus de détails sur la façon de **mesurer** si le résultat escompté a été atteint, d'expliquer pour quelles raisons et, si le résultat n'a pas été atteint, pourquoi pas. Cette démarche est primordiale pour pouvoir adapter les stratégies des PAN ou d'autres interventions à venir en fonction des enseignements retenus.

Une fois le résultat final défini, les parties prenantes nationales doivent discuter des objectifs intermédiaires différents à définir à cette fin. L'approche des 4 P est indiquée pour inclure les divers éléments à prendre en considération dans la lutte contre le travail forcé.

Les 4 P – Prévention, Protection, Poursuite et Partenariats

Protocole sur le travail forcé

Article 1

1. En s'acquittant de ses obligations en vertu de la convention de supprimer le travail forcé ou obligatoire, tout Membre doit prendre des mesures efficaces pour en prévenir et éliminer l'utilisation, 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.

6- Cette présentation vidéo de source ouverte du Results for Development Institute présente les éléments de base de la théorie du changement. Ces éléments se rapportent aux organisations et aux projets, mais ils s'appliquent également aux plans d'action nationaux. Disponible ici: <https://vimeo.com/106389971> (en anglais).

Le protocole sur le travail forcé et la recommandation n° 203 énoncent un certain nombre de mesures spécifiques qui peuvent être prises aux fins de l'éradication du travail forcé. Ces mesures s'inscrivent dans l'approche globale des « 4 P »⁷:

- ▶ prévention (du travail forcé)
- ▶ protection (des victimes);
- ▶ poursuite (des contrevenants); et
- ▶ partenariats (entre de multiples partenaires du gouvernement, partenaires sociaux, organisations de la société civile, média, milieux universitaires, entre autres).

Les 4 P peuvent s'avérer utiles comme méthode de classement des différents objectifs d'une stratégie pour le PAN. Les buts et les activités qui rentrent dans chacun des 4 P dépendent entièrement du contexte. Il peut être très utile d'apprendre d'autres pays ou secteurs/questions, mais le PAN doit être propre au contexte national pour être pertinent. La section qui suit fournit des précisions sur chaque « P », qui serviront d'orientations aux parties prenantes chargées de la conception et de la mise en œuvre du PAN; elle renvoie aux articles pertinents du protocole sur le travail forcé et aux orientations complémentaires énoncées dans la recommandation n° 203.

L'**Outil n° 5** fournit une liste de questions techniques pour chacun des 4 P pour aider les partenaires à réfléchir aux éléments à prendre en compte pour la stratégie du PAN. Les éléments spécifiques et les types d'intervention contenus dans la recommandation n° 203 peuvent également servir d'orientations et de guide des bonnes pratiques pour la conception des actions spécifiques convenues.



Prévention du travail forcé

Protocole sur le travail forcé

Article 2

Les mesures qui doivent être prises pour prévenir le travail forcé ou obligatoire doivent comprendre:

- (a) l'éducation et l'information des personnes, notamment celles considérées comme particulièrement vulnérables, afin d'éviter qu'elles ne deviennent victimes de travail forcé ou obligatoire;
- (b) l'éducation et l'information des employeurs, afin d'éviter qu'ils ne se trouvent impliqués dans des pratiques de travail forcé ou obligatoire;
- (c) des efforts pour garantir que:
 - (i) le champ d'application et le contrôle de l'application de la législation pertinente en matière de prévention du travail forcé ou obligatoire, y compris la législation du travail en tant que de besoin, couvrent tous les travailleurs et tous les secteurs de l'économie;
 - (ii) les services de l'inspection du travail et autres services chargés de faire appliquer cette législation sont renforcés;

7- Le rapport de l'OIT «Ending forced labour by 2030: A review of policies and programmes» («Mettre fin au travail forcé d'ici à 2030 : une analyse des politiques et des programmes») (OIT, 2018b) présente des informations détaillées sur le cadre stratégique du Protocole pour l'élimination du travail forcé.

Protocole sur le travail forcé (suite)

- (d) 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;
- (e) 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;
- (f) une action contre les causes profondes et les facteurs qui accroissent le risque de travail forcé ou obligatoire.

Le premier « P » correspond à la **prévention** du travail forcé comme élément stratégique clé. Non seulement « mieux vaut prévenir que guérir », mais dans le cas du travail forcé, la prévention permet dans les faits de protéger des personnes des abus et de l'exploitation, et des conséquences qui en résultent. Les stratégies de prévention doivent s'attaquer aux causes profondes du travail forcé pour empêcher qu'il ne se produise. Il pourrait s'agir de mettre en œuvre des politiques d'emploi et des systèmes de gestion des migrations qui permettent de promouvoir des conditions de travail décentes, garantissant l'accès de tous aux services sociaux essentiels ou assurant à tous les enfants et les jeunes l'accès à une éducation et à une formation professionnelle de qualité.

La prévention englobe également la sensibilisation et l'éducation des groupes et des personnes à risque pour leur permettre de reconnaître les signes du travail forcé et d'éviter de fermer les yeux ou d'accepter une telle situation de travail forcé. Parfois, la sensibilisation doit viser un élément important: le PAN même.

Stratégie globale de sensibilisation

La sensibilisation joue un rôle déterminant dans la prévention du travail forcé. Il importe que les parties prenantes comprennent bien cette question et qu'elles luttent contre les stéréotypes et les préjugés au sujet des victimes et des contrevenants.

À cette fin, la **République démocratique du Congo**, dans son PAN contre les pires formes de travail des enfants (2012-2020), a adopté une approche globale en matière de sensibilisation en mobilisant toutes les parties intéressées – les communautés touchées, les organisations d'employeurs, les syndicats, les ONG et les églises, notamment. Le PAN comporte des mesures visant à sensibiliser ces acteurs au sujet du travail des enfants et à les mobiliser au moyen d'actions concrètes. Par exemple, le PAN prévoit des programmes de sensibilisation ciblant directement les communautés touchées, qui seront complétés par la création d'un système de surveillance communautaire.

Les stratégies de prévention doivent viser à inciter les entreprises à adopter une conduite responsable, et à renforcer la capacité des employeurs et des entreprises à reconnaître les signes de travail forcé⁸. Des cas de déficit de travail décent et de violation des droits de l'homme, y compris de travail forcé, ont été détectés le long des chaînes

8- L'OIT, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et l'UNICEF, sous l'égide de l'Alliance 8.7, ont récemment achevé les premiers travaux de recherche par des organisations internationales sur le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. On trouvera leurs constatations et recommandations dans OIT, OCDE, OIM, UNICEF, 2019.

d'approvisionnement nationales et mondiales. Une mesure préventive importante consiste à appuyer les employeurs du secteur public et du secteur privé dans leurs efforts de **diligence raisonnable**⁹, comme l'exige le protocole sur le travail forcé. Le Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé (*Global Business Network on Forced Labour*) fournit aux employeurs une plateforme pour débattre de leurs préoccupations et partager les bonnes pratiques¹⁰.



Les mesures préventives doivent également cibler la phase du **recrutement**, qui est particulièrement importante. L'étape du recrutement peut faire toute la différence pour un travailleur en quête d'un travail sûr et décent. Au mieux, le recrutement élargit les perspectives concernant les possibilités d'emploi sûr et décent; au pire, il peut conduire au piège de l'exploitation ou du travail forcé. C'est pourquoi le fait de réguler les pratiques de recrutement contribue effectivement à empêcher les travailleurs de tomber dans une situation de travail forcé.



Pratiques de recrutement: l'équité avant tout!

L'OIT définit le recrutement comme un processus englobant «la publication d'annonces, la diffusion d'informations, la sélection, le transport, le placement en emploi et, en ce qui concerne les travailleurs migrants, le retour dans le pays d'origine s'il y a lieu». Cette définition s'applique aux chercheurs d'emploi comme aux travailleurs bénéficiant déjà d'une relation de travail.

Le recrutement peut prendre bien des formes; il affecte les hommes et les femmes différemment. Le recrutement de main d'œuvre se caractérise souvent par des mécanismes complexes d'intermédiation; il fait intervenir de multiples parties prenantes dans la communauté d'origine du travailleur et à son arrivée à destination. Cette complexité expose les travailleurs, en particulier les travailleurs vulnérables et les travailleurs migrants, à des pratiques de recrutement inéquitables de la part de recruteurs et d'employeurs sans scrupules et ce, dans le monde entier. Ces pratiques sont notamment: imposition de **commissions de recrutement** illégales; tromperie au sujet de la nature de l'emploi et des conditions de vie et de travail; confiscation de pièces d'identité personnelles; dépôts et déductions salariales illégales; menaces à l'endroit des travailleurs désireux de quitter leur employeur, et, dans certains cas, violences physiques et sexuelles.



Selon la définition de l'OIT, les «commissions de recrutement ou frais connexes» s'entendent de toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés; ces frais ne devraient pas être collectés directement ou indirectement auprès des travailleurs.

*Pour plus de précisions, veuillez consulter la page thématique de l'OIT sur le recrutement équitable: www.ilo.org/global/topics/fair_recruitment/lang_fr/index.htm.

9- Les partenaires sont invités à consulter les orientations existantes en matière de diligence raisonnable, comme le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, 2018 (OCDE, 2018), *les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* (ONU, 2011) et *la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (OIT, 2017a).

10- Disponible ici: <https://flbusiness.network>.

La recommandation n° 203 fournit des orientations complémentaires sur la prévention du travail forcé:

4. Tenant compte de leur situation nationale, les Membres devraient prendre les mesures préventives les plus efficaces, telles que:

- (a) une action contre les causes profondes de la vulnérabilité des travailleurs au travail forcé ou obligatoire;
- (b) des campagnes de sensibilisation ciblées, en particulier à l'intention de ceux qui sont le plus exposés au risque de devenir victimes de travail forcé ou obligatoire, pour les informer, entre autres, de la manière dont ils peuvent se protéger contre des pratiques d'emploi et de recrutement frauduleuses ou abusives, de leurs droits et responsabilités au travail et de la manière dont ils peuvent obtenir une assistance en cas de besoin;
- (c) des campagnes de sensibilisation ciblées concernant les sanctions encourues en cas de violation de l'interdiction du travail forcé ou obligatoire;
- (d) des programmes de formation professionnelle destinés aux populations à risque, afin d'accroître leur employabilité ainsi que leurs capacités et possibilités de gain; (
- (e) 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. L'information pertinente relative aux conditions d'emploi devrait être spécifiée de manière appropriée, vérifiable et aisément compréhensible, de préférence sous la forme d'un contrat de travail écrit, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives;
- (f) les garanties élémentaires de sécurité sociale qui composent le socle national de protection sociale, tel que prévu par la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, afin de réduire la vulnérabilité au travail forcé ou obligatoire;
- (g) des services d'orientation et d'information pour les migrants, au départ et à l'arrivée, afin que ceux-ci soient mieux préparés à travailler et à vivre à l'étranger et afin de sensibiliser aux situations de traite à des fins de travail forcé et d'en permettre une meilleure compréhension;
- (h) 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, et qui portent sur les circonstances pouvant conduire à des situations de travail forcé;
- (i) la promotion d'efforts coordonnés par les organismes gouvernementaux compétents avec ceux d'autres Etats 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;
- (j) en s'acquittant de leurs obligations en vertu de la convention de supprimer le travail forcé ou obligatoire, orienter et appuyer les employeurs et les 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 des victimes

Protocole sur le travail forcé

Article 3

Tout Membre doit prendre des mesures efficaces pour identifier, libérer et protéger toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire et pour permettre leur rétablissement et leur réadaptation, ainsi que pour leur prêter assistance et soutien sous d'autres formes.

Le deuxième «P» correspond à la **protection des victimes**, qui a de multiples dimensions. Les victimes doivent non seulement être identifiées et soustraites au travail forcé, mais il faut également défendre leurs droits dans des procédures judiciaires engagées contre ceux qui les ont exploitées et leur donner les moyens de se remettre de l'exploitation à laquelle elles ont été soumises. Des mesures de protection globales doivent permettre non seulement de protéger les victimes mais également de leur fournir des moyens efficaces d'éviter une revictimisation. Toute victime devrait avoir accès à un système de protection et de réadaptation des victimes, indépendamment de son statut (âge, sexe, appartenance ethnique, statut migratoire ou tout autre motif de **discrimination**).



Protection de toutes les victimes

Dans son plan national contre la traite des êtres humains pour 2017-2022, le Panama a adopté des mesures de protection spécifiques et inclusives pour couvrir toutes les victimes. Conformément aux objectifs du PAN, une assistance doit être fournie à toutes les victimes, indépendamment de leur nationalité, pour assurer leur rétablissement et leur réadaptation dans la société en toute sécurité. Les ressortissants du Panama qui sont victimes de la traite des êtres humains à l'étranger doivent recevoir un soutien dans le pays étranger et se voir offrir une possibilité de rapatriement volontaire. La même assistance doit être fournie aux victimes de la traite étrangères arrivées au Panama ou qui sont en transit dans le pays.

L'identification des victimes de travail forcé est la condition préalable indispensable pour assurer leur protection. Cela peut s'avérer extrêmement difficile, les situations de travail forcé se produisant souvent à l'abri des regards ou dans des régions reculées, ou ayant l'apparence de la légitimité. Il arrive aussi que les victimes hésitent à se manifester par manque d'information, tolérance culturelle, honte ou crainte d'être punies ou expulsées du pays.

La protection doit être fournie sans délai et ne devrait pas être subordonnée à la volonté des victimes de s'engager dans des procédures judiciaires qui pourraient être longues. La participation et le témoignage des victimes jouent souvent un rôle déterminant pour obtenir la condamnation d'employeurs sans scrupules. Cependant, les victimes peuvent craindre de subir les représailles de ceux qui les ont exploitées. Elles peuvent également avoir peur ou honte d'être reconnues comme victimes de travail forcé par une décision judiciaire ou dans les médias couvrant le procès. Toutes les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité doivent donc être prises, y compris leur protection comme témoins.

En vue d'augmenter le nombre de victimes de travail forcé identifiées, et d'assurer leur protection, les pays peuvent mettre en place des mécanismes de plainte pour travail forcé. De tels mécanismes visent à faciliter l'identification d'une victime et à lui donner la possibilité de demander réparation, ou pour un partenaire ou un civil pour dénoncer un cas de travail forcé. Ces mécanismes peuvent prendre différentes formes, selon qu'ils sont gérés par des fonctionnaires locaux, agissant au niveau d'un village ou d'un district, par une unité spécialisée au sein des services sociaux, ou par une autorité administrative indépendante (comme la Commission des droits de l'homme, l'Ombudsman, etc.), chargée de recevoir les plaintes et d'intenter une action prompte et transparente. Certains pays ont opté pour des services d'assistance téléphonique, permettant aux victimes de déposer des plaintes anonymes.

Mécanismes de plainte pour travail forcé

Au Myanmar, le gouvernement et l'OIT ont signé un accord pour autoriser les citoyens à porter plainte pour recours au travail forcé, avec l'assistance du chargé de liaison de l'OIT. Ce mécanisme de plainte est conçu pour donner aux personnes reconnues victimes de travail forcé la possibilité de demander réparation auprès des autorités gouvernementales sans crainte de représailles. Le chargé de liaison de l'OIT est habilité à vérifier qu'aucune action de représailles n'a été prise à l'égard du plaignant et peut également porter plainte au nom du citoyen.

Les partenaires peuvent également prêter assistance aux victimes et aux représentants de la loi dans cette démarche, en particulier les organisations de défense des victimes. Elles peuvent contribuer à faire connaître les mécanismes existants aux victimes, recevoir elles mêmes les plaintes et en informer les autorités publiques compétentes.

*Pour en savoir plus sur le mécanisme de plainte relative au travail forcé existant au Myanmar, veuillez consulter le site: www.ilo.org/yangon/complaints/lang_en/index.htm.

Des mesures de protection efficaces devraient inclure une protection immédiate, comme un accès à une résidence protégée ou à des soins médicaux, et une réadaptation à long terme. La réadaptation vise à assurer la réintégration et éviter une revictimisation. Il peut s'agir de présenter des propositions spéciales ou de tirer parti des programmes ou services publics existants – formation professionnelle, soutien psychosocial, microcrédit, développement des microentreprises ou aide financière, par exemple.

La recommandation n° 203 fournit des orientations complémentaires sur les mesures de protection:

9. Tenant compte de leur situation nationale, les Membres devraient prendre **les mesures de protection les plus efficaces pour répondre aux besoins de toutes les victimes**, tant pour ce qui est d'une assistance immédiate que de leurs rétablissement et réadaptation à long terme, telles que:

- (a) des efforts raisonnables pour protéger la sécurité des victimes de travail forcé ou obligatoire, ainsi que des membres de leur famille et des témoins, selon que de besoin, y compris la protection contre tout acte d'intimidation et toute forme de représailles du fait de l'exercice de leurs droits en vertu de la législation nationale applicable ou de leur coopération dans le cadre d'une procédure judiciaire;
- (b) un logement adéquat et approprié;

La recommandation n° 203 fournit des orientations complémentaires sur les mesures de protection: (suite)

- (c) des soins de santé comprenant une assistance médicale et psychologique, ainsi que des mesures spéciales de réadaptation pour les victimes de travail forcé ou obligatoire, y compris celles qui ont également subi des violences sexuelles;
- (d) une aide matérielle;
- (e) la protection de la vie privée et de l'identité;
- (f) une aide sociale et économique, y compris l'accès à des opportunités d'éducation et de formation et l'accès au travail décent.

Les acteurs de première ligne – partenaires sociaux, associations de défense des victimes, services sociaux – doivent être consultés et mobilisés au début du processus afin de détecter les lacunes existantes dans les différents éléments des mécanismes de protection.

Il importe également de tenir compte des besoins spéciaux de certains groupes vulnérables, comme les femmes, les enfants ou les migrants. Les mesures de protection doivent tenir compte des considérations de genre: s'assurer, par exemple, que les femmes ont la possibilité d'avoir affaire à une agente de la force publique, étant souvent plus à l'aise de se confier à une femme. Par ailleurs, il importe de s'assurer que tous les refuges ne sont pas réservés aux femmes, pour qu'une résidence protégée puisse également être proposée à des hommes et à des familles.

La recommandation n° 203 fournit des orientations complémentaires sur les mesures de protection destinées à des groupes spécifiques:

10. Les **mesures de protection destinées aux enfants victimes** de travail forcé ou obligatoire devraient prendre en considération les besoins particuliers et l'**intérêt supérieur de l'enfant** et, outre les protections prévues dans la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, devraient inclure:

- (a) l'accès à l'éducation pour les filles et les garçons;
- b) la nomination d'un tuteur ou d'un autre représentant, s'il y a lieu;
- c) lorsque l'âge de la personne est incertain mais qu'il y a des raisons de penser qu'elle est âgée de moins de 18 ans, une présomption du statut de mineur, dans l'attente de la vérification de son âge;
- d) des efforts visant à réintégrer les enfants dans leur famille ou, lorsque l'intérêt supérieur de l'enfant l'exige, à les placer en milieu familial.

11. Tenant compte de leur situation nationale, les Membres devraient prendre **les mesures de protection les plus efficaces à l'intention des migrants** victimes de travail forcé ou obligatoire, quel que soit leur statut juridique sur le territoire national, notamment:

- (a) l'octroi d'une période de réflexion et de rétablissement, lorsqu'il y a des motifs raisonnables de penser que la personne est victime de travail forcé ou obligatoire, afin de lui permettre de prendre une décision éclairée quant aux mesures de protection et à sa participation à des procédures judiciaires, période pendant laquelle la personne sera autorisée à rester sur le territoire de l'Etat Membre concerné;
- b) l'octroi d'un titre de séjour temporaire ou permanent et l'accès au marché du travail;
- c) des mesures facilitant le rapatriement sûr et de préférence volontaire.



Poursuites – Application de la législation

Protocole sur le travail forcé

Article 4

1. Tout Membre doit veiller à ce que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national, aient effectivement accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation.

2. Tout Membre doit, conformément aux principes fondamentaux de son système juridique, prendre les mesures nécessaires pour que les autorités compétentes ne soient pas tenues d'engager de poursuites ou d'imposer de sanctions à l'encontre de victimes de travail forcé ou obligatoire pour avoir pris part à des activités illicites qu'elles auraient été contraintes de réaliser et qui seraient une conséquence directe de leur soumission au travail forcé ou obligatoire.

Le troisième «P» correspond aux **poursuites** et, plus généralement, à l'application de la loi. Il englobe l'application effective de la législation et de la réglementation sur le travail forcé, comme les régimes d'inspection, les enquêtes policières, l'identification des victimes ou la poursuite des auteurs. Dans de nombreux pays, les victimes de travail forcé ont le droit de recourir à la justice. Toutefois, dans la pratique, elles se heurtent souvent à de gros obstacles pour obtenir justice, notamment la discrimination (par exemple, lorsque le recours n'est permis qu'aux ressortissants du pays) ou le manque de moyens matériels ou techniques (lorsqu'elles n'ont pas droit à des conseils juridiques gratuits). Ces obstacles doivent être détectés et traités dans le PAN pour assurer aux victimes un accès effectif à la justice.

Les poursuites doivent également inclure le droit à réparation. Les victimes devraient pouvoir demander réparation devant les tribunaux ou par le biais des mécanismes de règlement, dans le cadre de poursuites civiles comme pénales. Le recours indemnitaire, par exemple, que ce soit pour dommages matériels (tels que des frais médicaux, des salaires impayés, des frais de justice ou la perte de revenus ou du potentiel de gains) ou pour dommages moraux (tels que la douleur et la détresse émotionnelle), peut jouer un rôle primordial pour le rétablissement des victimes et avoir un effet dissuasif pour les contrevenants potentiels.

Formation spécifique concernant l'application de la loi

Au Danemark, les deux PAN successifs sur la traite des êtres humains (2015-2018 et 2019-2021) ont mis en évidence la nécessité pour les juges et les forces de police de recevoir une formation spéciale pour pouvoir aborder la complexité des affaires de traite, compte tenu des vulnérabilités particulières des victimes.

En particulier, les PAN confie au directeur des poursuites publiques la responsabilité de définir et d'actualiser régulièrement des directives concernant l'enregistrement et le traitement des cas de traite. Ces outils ont pour but de porter une attention renouvelée aux cas de traite et de travail forcé, et de «mettre les procureurs au fait des nouvelles pratiques juridiques».

En vue de protéger les droits des victimes et de sanctionner les auteurs, il faut un solide système d'application de la loi. L'application de la législation sur le travail forcé est complexe et peut avoir des liens avec d'autres questions et crimes tout aussi complexes (crimes financiers, contrebande de marchandises, exploitation minière, forestière ou halieutique illégale, par exemple). C'est pourquoi une composante importante de la stratégie du PAN pourrait être de renforcer les capacités non seulement des décideurs pour qu'ils puissent élaborer un cadre législatif solide et complet, mais également des responsables de l'application de la loi, dont les inspecteurs du travail, pour qu'ils puissent identifier les victimes et recueillir des éléments de preuve, et des juges, pour qu'ils puissent poursuivre efficacement les auteurs. La recommandation n° 203 fournit des orientations sur les mesures à prendre pour assurer l'application efficace de la législation du travail forcé.

L'application de la loi incombe essentiellement aux pouvoirs publics. Dans certains pays, la responsabilité de la lutte contre le travail forcé appartient principalement aux forces de police, oubliant le rôle important joué par l'administration du travail. En fait, grâce à leur mandat, les inspecteurs du travail sont bien placés pour détecter les cas de travail forcé et accéder aux lieux de travail. En conséquence, l'administration du travail devrait se voir attribuer le mandat et les moyens légaux de s'employer activement à lutter contre le travail forcé. En outre, d'autres acteurs comme les partenaires sociaux ou les organisations de la société civile peuvent appuyer les efforts d'application de la loi. Par exemple, les organisations de travailleurs peuvent porter des cas à l'attention des autorités compétentes, tandis que les associations de défense des victimes peuvent fournir à la partie lésée des conseils juridiques gratuits. Ces questions de coordination et de collaboration entre les différents acteurs concernés dans l'application de la loi devraient être abordées dans le PAN.

Il importe également d'incorporer la dimension financière dans les stratégies élaborées dans le PAN en matière de poursuite et d'application de la loi. Le recours au travail forcé par des employeurs sans scrupules génère chaque année environ 150 milliards de dollars É.-U. de profits (OIT, 2014). Outre les sanctions pénales, les sanctions financières ont un bon effet dissuasif sur le recours au travail forcé comme moyen de maximiser les profits. La recommandation n° 203 souligne l'importance de l'imposition de sanctions comme la confiscation des profits et des biens, en conformité avec les lois nationales.

Par ailleurs, le principe de **non-criminalisation des victimes** doit être réaffirmé dans le PAN. Cela signifie que les victimes de travail forcé ne doivent pas être sanctionnées ou poursuivies pour les activités illicites qu'elles ont été contraintes de réaliser en conséquence directe de leur soumission au travail forcé ou obligatoire, dans le respect des principes fondamentaux du système juridique de leur pays (protocole sur le travail forcé, article 4). Cela pourrait inclure, par exemple, des infractions à la législation relative au travail ou aux migrations.



Sanctions financières pour financer les projets de réadaptation

Au Brésil, les délinquants qui sont jugés devant un tribunal pénal peuvent également être poursuivis par le bureau des procureurs du travail, un service spécialisé en matière de poursuites qui réclame des indemnités pour préjudice au nom de la communauté. Outre l'indemnisation des victimes, les contrevenants peuvent se voir réclamer une «réparation collective» pour le préjudice causé à l'ensemble de la communauté par la violation grave des principes et droits fondamentaux au travail. Selon les éléments propres à chaque cas (nombre de victimes, durée de l'exploitation, profits générés, circonstances aggravantes, etc.), la somme d'argent ainsi réclamée en réparation peut être très conséquente. Dans certains cas, les contrevenants ont eu à verser plus de 1 000 000 dollars É. U.

Sanctions financières pour financer les projets de réadaptation (suite)

Les fonds ainsi recueillis ont été utilisés à l'appui de la réadaptation d'anciennes victimes et de la promotion du travail décent. Un exemple est celui du «projet d'action intégrée» mis en œuvre avec l'appui de l'OIT. Ce projet permet à des victimes de travail forcé d'accéder à des services d'éducation, de formation professionnelle et autres grâce aux fonds recueillis par le bureau des procureurs du travail par leurs actions en réparation collective.

*Pour en savoir plus sur le projet d'action intégrée au Brésil, veuillez consulter ce site: www.acaointegrada.org (en portugais). Pour découvrir le témoignage d'un travailleur qui a bénéficié du projet d'action intégrée, veuillez consulter ce site: <https://50forfreedom.org/fr/blog/home-stories/de-la-condition-des-claves-a-celle-de-estudiant/>

La recommandation n° 203 fournit des orientations complémentaires sur l'accès à la justice:

12. Les Membres devraient 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:

- a) doter les autorités compétentes, telles que les services de l'inspection du travail, des attributions, des ressources et des moyens de formation nécessaires pour leur permettre de faire appliquer effectivement la législation et de coopérer avec d'autres organisations intéressées aux fins de la prévention et de la protection des victimes de travail forcé ou obligatoire;
- b) des dispositions prévoyant que les victimes peuvent demander une indemnisation et des dommages et intérêts, y compris pour les salaires non versés et les cotisations obligatoires au titre des prestations de sécurité sociale, de la part des auteurs des infractions;
- c) la garantie de l'accès à des régimes d'indemnisation appropriés existants;
- d) l'information et le conseil aux victimes au sujet de leurs droits et des services disponibles, dans une langue qui leur est compréhensible, ainsi que l'accès à une assistance juridique, de préférence gratuite;
- e) des dispositions prévoyant que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, perpétré dans un Etat Membre, ressortissantes nationales ou étrangères, peuvent présenter dans cet Etat des recours appropriés administratifs ou judiciaires, civils ou pénaux, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique dans ledit Etat, en vertu de règles procédurales simplifiées s'il y a lieu.

Le paragraphe 13 énonce les mesures spécifiques à prendre pour garantir l'application effective de la loi:

13. Les Membres devraient prendre des dispositions pour renforcer l'application de la législation nationale et des autres mesures, et notamment:

- a) doter les autorités compétentes, telles que les services de l'inspection du travail, des attributions, des ressources et des moyens de formation nécessaires pour leur permettre de faire appliquer effectivement la législation et de coopérer avec d'autres organisations intéressées aux fins de la prévention et de la protection des victimes de travail forcé ou obligatoire;

La recommandation n° 203 fournit des orientations complémentaires sur l'accès à la justice: (suite)

- b) prévoir, outre les sanctions pénales, l'imposition d'autres sanctions, telles que la confiscation des profits tirés du travail forcé ou obligatoire et d'autres biens, conformément à la législation nationale;
- c) s'assurer, en appliquant l'article 25 de la convention et l'alinéa b) ci dessus, que les personnes morales peuvent être tenues responsables de la violation de l'interdiction de recourir au travail forcé ou obligatoire;
- d) intensifier les efforts dans le domaine de l'identification des victimes, y compris en définissant des indicateurs du travail forcé ou obligatoire qui pourraient être utilisés par les inspecteurs du travail, les forces de l'ordre, les agents des services sociaux, les agents des services de l'immigration, le ministère public, les employeurs, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations non gouvernementales et les autres acteurs concernés.

Partenariats – Mobilisation et participation des partenaires

Protocole sur le travail forcé

Article 5

Les Membres doivent coopérer entre eux pour assurer la prévention et l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Article 6

Les mesures prises pour appliquer les dispositions du présent protocole et de la convention doivent être déterminées par la législation nationale ou par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

Le quatrième «P» correspond aux **partenariats**. Les partenariats entre de multiples parties prenantes aux différentes attributions, compétences et spécialisations sont essentiels lorsqu'il s'agit de s'attaquer à des questions complexes, aux causes multiples, comme le travail forcé. C'est pourquoi le protocole sur le travail forcé appelle les gouvernements à élaborer et mettre en œuvre des PAN contre le travail forcé, **en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs**, mais aussi avec d'autres parties intéressées comme les organisations de la société civile ou les associations de victimes. Seul un tel processus transparent, participatif peut favoriser l'appropriation nationale nécessaire à une mise en œuvre effective.

Participation de toutes les parties prenantes

En Irlande, le PAN contre la traite (2016) vise à obtenir l'appui de «tous ceux qui ont affaire aux victimes de la traite des êtres humains, notamment An Garda Síochána [la police], les professionnels de la santé, les éducateurs, les organisations internationales et les organisations de la société civile» mais également «les organes chargés de l'application de la loi dans d'autres juridictions», ainsi que les chefs religieux.

Au Liban, de nombreux partenaires sont identifiés dans le plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants au Liban d'ici 2016: ministères; organisations d'employeurs et de travailleurs; organisations de la société civile; institutions des Nations Unies (dont l'OIT); autorités judiciaires; services sanitaires et sociaux; enseignants et services d'éducation; services communautaires et religieux; et même des bénévoles!

Qu'ils soient locaux, nationaux ou internationaux, les partenariats sont tous précieux. L'établissement et le renforcement de partenariats, de même que la communication et la coordination, sont essentiels pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un PAN. Le rôle des partenariats, et la nécessité d'avoir un cadre de coordination, mérite souvent un chapitre à lui seul dans le PAN (voir aussi les sections 4 et 5).

Recommandation n° 203

1. Les Membres devraient établir ou renforcer, selon que de besoin, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'autres groupes intéressés:

(a) des politiques et des plans d'action nationaux contenant des **mesures assorties de délais** et fondées sur une **approche soucieuse des enfants et du principe de l'égalité entre hommes et femmes** pour parvenir à la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes;

b) les autorités compétentes telles que les services de l'inspection du travail, les institutions judiciaires et les organismes nationaux ou autres mécanismes institutionnels compétents en matière de travail forcé ou obligatoire, afin d'assurer l'élaboration, la coordination, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et plans d'action nationaux.

La recommandation n° 203, paragraphe 14, prévoit des priorités pour la coopération internationale dans les partenariats:

14. La coopération internationale devrait être renforcée entre les Membres et avec les organisations internationales et régionales concernées, lesquels devraient se prêter mutuellement assistance en vue de parvenir à la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire, notamment par:

(a) 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;

b) la mobilisation de ressources pour les programmes d'action nationaux ainsi que pour la coopération et l'assistance techniques internationales;

c) l'entraide judiciaire;

d) la coopération pour combattre et prévenir le recours au travail forcé ou obligatoire par le personnel diplomatique;

e) 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.

Partenariat mondial: Alliance 8.7

Le Programme des Nations Unies pour le développement durable à l'horizon 2030 et les objectifs de développement durable (ODD) constituent un cadre important pour la définition de stratégies nationales en vue de l'éradication du travail forcé. L'**Outil n° 6** est une présentation relative au travail forcé qui peut être utilisée, par exemple, dans des ateliers et des réunions avec les parties prenantes pour expliquer le contexte international plus large, particulièrement dans les **pays pilotes**.



L'Alliance 8.7 est un partenariat mondial inclusif établi pour aider les pays à atteindre la cible 8.7 des ODD visant à éradiquer le travail forcé, l'esclavage moderne, la traite des êtres humains et le travail des enfants. L'Alliance est ouverte à tous les partenaires qui souhaitent contribuer à atteindre cette cible: gouvernements, organisations internationales et régionales, organisations de travailleurs, organisations d'employeurs et associations professionnelles, organisations de la société civile, établissements universitaires et autres parties prenantes et réseaux concernés.

L'Alliance, qui rassemble plus de 250 partenaires mondiaux et régionaux, est centrée sur trois objectifs stratégiques: accélérer l'action; mener des travaux de recherche et échanger des connaissances; stimuler l'innovation et mobiliser des ressources.

L'Alliance sert aux partenaires de plateforme pour les échanges, l'accès aux données, à l'information, à l'innovation et aux bonnes pratiques, l'appui à l'engagement politique; et elle aide à la mobilisation des ressources, en particulier grâce à la plateforme de connaissances Delta 8.7 et la stratégie des pays pilotes.

*Pour en savoir plus, voir le site Web de l'Alliance (www.alliance87.org) et le site Web de Delta 8.7 (<https://delta87.org>).

Principes directeurs

Le droit de ne pas être soumis au travail forcé vaut pour tous les êtres – adultes et enfants, nationaux et non-nationaux, y compris migrants en situation irrégulière. Toutes les actions menées dans le cadre du PAN doivent suivre une approche fondée sur les droits de l'homme et conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme: les mêmes droits valent pour tous, indépendamment du statut de chacun (social, économique ou culturel). Par ailleurs, les droits de l'homme sont indivisibles – autrement dit, on ne peut respecter un droit tout en violant un autre¹¹.

Il vaut sans doute la peine d'énoncer dans le PAN les valeurs et principes fondamentaux qui en constituent le fondement et qui guideront sa mise en œuvre. Le PAN doit mentionner les trois autres **principes et droits fondamentaux au travail**, soit: **la liberté d'association et le droit de négociation collective**, **l'abolition effective du travail des enfants**, et **l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession**. Concernant les enfants, il importe d'invoquer **l'intérêt supérieur de l'enfant**, provenant de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant (1989).



11- Lire la Déclaration ici: www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/frn.pdf.

Définition des principes directeurs

Au Pérou, le plan d'action national pour la lutte contre le travail forcé (2013-2017) énonce clairement les principes directeurs et fondamentaux suivants étayant le PAN:

- ▶ Égalité des chances pour tous.
- ▶ Développement humain et droits de l'homme individuels – soit la possibilité pour chacun d'exercer ses droits et de développer son potentiel. Les droits des victimes de travail forcé revêtent une importance particulière.
- ▶ Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- ▶ Respect et protection de la liberté du travail et de la dignité humaine comme buts ultimes.

Ces principes fondamentaux sont définis d'emblée expressément pour rappeler aux partenaires (et à ceux qui prennent connaissance du PAN) de l'importance de ces principes pour la mission, la vision et les objectifs du PAN.

Les principes directeurs convenus avec les partenaires constitueront les principes-cadres étayant l'élaboration et la mise en œuvre de l'ensemble du PAN. Ils se retrouveront donc dans les différents objectifs et cibles. Par exemple, si l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont choisis comme principes directeurs, les partenaires doivent s'assurer d'adopter une stratégie respectueuse de l'égalité hommes-femmes et des cibles spécifiques visant à répondre aux besoins et aux vulnérabilités des femmes.

Choix des valeurs fondamentales

Le PAN des États Unis sur la traite des êtres humains (2013-2017) met l'accent sur les valeurs fondamentales sur lesquelles les partenaires fédéraux se sont entendus et qui sous-tendent les objectifs et les actions figurant dans le Plan, en particulier:

- ▶ «(...) Un engagement concret à l'égard des survivants dans tous les aspects de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de programmes est primordial en vue de la mise en place de réseaux de services efficaces.
- ▶ Les services doivent être accessibles à toutes les victimes de la traite, indépendamment de leur race, de la couleur de leur peau, de leur origine nationale, de leur handicap, de leur religion, de leur âge, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur statut en matière d'immigration ou du type de traite (exploitation sexuelle ou par le travail).
- ▶ Les services aux victimes doivent promouvoir la sûreté, la guérison, l'accès à la justice et les droits des victimes, et leur donner les moyens de participer aux efforts visant à traduire les trafiquants en justice.
- ▶ Il faut informer et sensibiliser le public concernant la traite des êtres humains au niveau fédéral et aux niveaux des États, des territoires, des tribus et des communautés locales afin d'améliorer l'identification des victimes et leur accès aux services.
- ▶ Les efforts de lutte contre la traite des êtres humains doivent être **centrés sur les victimes** et adaptés aux particularités culturelles, déployés dans une perspective globale et intégrée, fondés sur des données probantes, tenant compte des considérations de genre et des traumatismes subis.
- ▶ Tous ceux qui ont affaire aux survivants doivent reconnaître et respecter leur expérience de la victimisation et leur capacité de transcender cette expérience.
- ▶ Les services destinés à répondre aux besoins à long terme, en plus des services destinés à répondre aux besoins immédiats et urgents, sont essentiels. Les survivants doivent se voir offrir les outils et les possibilités dont ils ont besoin pour stabiliser leur situation financière et améliorer leur autonomie à long terme.»





► Bibliographie

Travailleuse domestique, Costa Rica, 2010 (© OIT/G. Bolanos et F. Vindas)

Avec l'appui de l'OIT, le Costa Rica a adopté une feuille de route en vue d'éradiquer les pires formes de travail des enfants (dont le travail forcé) dans ce pays.

► Bibliographie

- Alliance 8.7 (2017). *Alliance 8.7 Strategic Vision* (Genève). Disponible ici: www.alliance87.org/wp-content/uploads/2019/03/Alliance87-strategic-vision_EN_Web-180710.pdf.
- Alliance 8.7 (2018). *Alliance 8.7: Joining forces globally to end forced labour, modern slavery, human trafficking and child labour*, brochure (Genève). Disponible ici: www.alliance87.org/wp-content/uploads/2019/04/Alliance87_Brochure_EN_Web_181012.pdf.
- Banque mondiale (2012). *Designing a results framework for achieving results: a how-to guide*, Independent Evaluation Group (IEG, Washington). Disponible ici: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/331541563854787772/pdf/Designing-a-Results-Framework-for-Achieving-Results-A-How-to-Guide.pdf>.
- Confédération syndicale internationale (CSI) (2009). *How to Combat Forced Labour and Trafficking: Best practices manual for trade unions*, Guide CSI (CSI, Bruxelles). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142664.pdf.
- George, R. (2016). «The marine, and human, costs of illegal fishing», dans *New Statesman*, en ligne, 13 février. Disponible ici: www.newstatesman.com/culture/books/2016/02/marine-and-human-costs-illegal-fishing.
- Gouvernement du Royaume-Uni (2011). *Human Trafficking: The Government's Strategy*, Home Office (Londres). Disponible ici: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/97845/human-trafficking-strategy.pdf.
- Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH). (Sans date(a)). *Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, dépliant* (Genève). Disponible ici: www.ohchr.org/Documents/Issues/Slavery/SR/Leaflet_SR_Slavery_fr.pdf.
- HCDH. (Sans date(b)). *The human faces of modern slavery*, Fonds de contributions volontaires des Nations Unies pour la lutte contre les formes contemporaines d'esclavage (Genève). Disponible ici: www.ohchr.org/Documents/Issues/Slavery/UNVTCFS/UNSlaveryFund.pdf.
- Inclusive Security (2017). *Creating National Action Plans: A Guide to Implementing Resolution 1325* (Washington, D.C.). Disponible ici: www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2018/09/InclusiveSecurity_NAP-Guide_ME_2017.pdf.
- Lawrence, L.; Booth, R. (2010). «Modern-day slavery: horrific conditions on board ships catching fish for Europe», dans *The Guardian*, en ligne, 30 septembre. Disponible ici: www.theguardian.com/law/2010/sep/30/modern-day-slavery-fishing-europe.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2018). *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises* (Paris). Disponible ici: www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-sur-le-devoir-de-diligence-pour-une-conduite-responsable-des-entreprises.pdf.
- Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC). (Sans date). *Online Toolkit to Combat Trafficking in Persons, Chapter 2: Problem Assessment and Strategy Development, Tool 2.7: National action plans and strategies against trafficking in persons* (Vienne). Disponible ici: www.unodc.org/documents/human-trafficking/Toolkit-files/08-58296_tool_2-7.pdf.
- Organisation internationale du Travail (OIT) (2008). *Guide pour la préparation de Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_140781.pdf.

- OIT (2010). *Roadmap to make Central America, Panama and the Dominican Republic a Child Labour Free Zone. Programming, Implementation, Monitoring and Evaluation Guide*, Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) (OIT, San Jose). Disponible ici: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_13376/lang--en/index.htm.
- OIT (2012a). *Donner un visage humain à la mondialisation : Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 101e session (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_174870.pdf.
- OIT (2012b). *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate the forced labour of adults and children* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf.
- OIT (2012c). *Estimation mondiale du BIT sur le travail forcé : Résultats et méthodologie* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf.
- OIT (2012d). *ILO Indicators of Forced Labour* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf.
- OIT (2012e). *Mainstreaming Child Labour Concerns Into Policy Frameworks: Issues and Guidelines*, Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), non publié (Genève).
- OIT (2013). *Mise en œuvre de la Feuille de route en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants d'ici 2016 – Guide de formation pour les décideurs politiques*, Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_243606/lang--fr/index.htm.
- OIT (2014). *Profits et pauvreté : la dimension économique du travail forcé* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_243425.pdf.
- OIT (2016a). *Principes généraux et directives opérationnelles 2016 de l'OIT pour un recrutement équitable* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/africa/areas-of-work/labour-migration/policy-frameworks/WCMS_731502/lang--fr/index.htm.
- OIT (2016b). *Normes de l'OIT sur le travail forcé – Le nouveau protocole et sa recommandation en bref* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_534398.pdf.
- OIT (2017a). *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, 5^{ème} édition (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124923.pdf.
- OIT (2017b). *Tool kit for development and implementation of National Action Plans (NAPs) on Child Labour* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_568877/lang--en/index.htm.
- OIT (2018a). *Ending Child Labour by 2025: A review of policies and programmes, Seconde édition* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_653987.pdf.
- OIT (2018b). *Ending Forced Labour by 2030: A review of policies and programmes* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_653986/lang--en/index.htm.

- OIT (2018c). *Guidelines concerning the measurement of forced labour, 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail, 10–19 octobre 2018* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648619.pdf.
- OIT (2019a). *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_648801.pdf.
- OIT (2019b). *Reportages sur le travail forcé et le recrutement équitable: Un guide de l'OIT destiné aux journalistes*, ressource en ligne (Genève). Disponible ici: <https://readymag.com/ITCILO/1720468/>.
- OIT (2019c). *Les règles du jeu – Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du travail, édition du centenaire* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_672552/lang--fr/index.htm
- OIT; Alliance des civilisations des Nations Unies (UNAOC) (2014). *Media-Friendly Glossary on Migration*, Institut Panos Europe. Disponible ici: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_310235.pdf.
- OIT; Organisation internationale des employeurs (OIE) (2014). *Strategic collective bargaining: An introduction for employers, ACT/EMP* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/meetingdocument/wcms_304046.pdf.
- OIT; Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE); Organisation internationale pour les migrations; UNICEF (2019). *Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, rapport de l'Alliance 8.7 (Genève) Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_716931.pdf.
- OIT; Union interparlementaire (UIP) (2019). *Éliminer le travail forcé : Guide à l'usage des parlementaires n°30* (Genève). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_724120.pdf.
- OIT; Walk Free Foundation (2017). *Estimations mondiales de l'esclavage moderne : travail forcé et mariage forcé*, en partenariat avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) (OIT, Genève). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_651912.pdf.
- ONU (2007). *Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage*, Résolution 6/14, Conseil des droits de l'homme, 21^e session, 28 septembre. Disponible ici: https://ap.ohchr.org/documents/F/HRC/resolutions/A_HRC_RES_6_14.pdf.
- ONU (2011). *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* (New York et Genève). Disponible ici: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2002). *Glossaire des principaux termes relatif à l'évaluation et à la gestion axée sur les résultats* (Paris). Disponible ici: www.oecd.org/dac/evaluation/2754804.pdf.
- United States Department of State (USDOS) (2016). *Guide to Monitoring and Evaluation*, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, octobre (Washington D.C.). Disponible ici: www.state.gov/wp-content/uploads/2019/01/DRL-Guide-to-Program-Monitoring-and-Evaluation.pdf.

Instruments internationaux

- ONU (1989). Convention relative aux droits de l'enfant, 20 novembre 1989. Disponible ici: www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx.
- ONU (2000). Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, 15 novembre 2000. Disponible ici: www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx
- ONUDC (2000). Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée. Disponible ici: www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-f.pdf.
- OIT (1957). Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Disponible ici : www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105.
- OIT (1998). Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 18 juin 1998. Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716595.pdf.
- OIT (2014). P029 - Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. Disponible ici: www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029.
- OIT (2014). R203 – Recommandation (no 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires) Recommandation, 2014 (no 203). Disponible ici: www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688.
- Société des Nations (1926). Convention de la Société des Nations pour la suppression de la traite de esclaves et de l'esclavage (la Convention relative à l'esclavage), 1926. Disponible ici: www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/SlaveryConvention.aspx.

Liens utiles

50forfreedom: <http://50forfreedom.org/>

La campagne *50 for Freedom* est menée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ses partenaires, la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE), avec l'appui de plus de 35 organisations, artistes et défenseurs des droits de l'homme. Elle vise à promouvoir la ratification et la mise en œuvre du protocole de l'OIT de 2014 sur le travail forcé. Elle vise également à sensibiliser le public, à mettre en commun les pratiques novatrices et à renforcer les moyens de lutte contre le travail forcé sous toutes ses formes.

Alliance 8.7: www.alliance87.org/

Lancée en 2016, l'Alliance 8.7 est un partenariat mondial qui mobilise toutes les parties désireuses d'unir leurs forces pour atteindre la cible 8.7 des ODD qui vise l'avènement d'un monde où le travail forcé, l'esclavage moderne, la traite des êtres humains et le travail des enfants n'existeraient plus. En 2020, 17 pays pilotes et 225 organisations partenaires font partie de l'Alliance.

Global Business Network on Forced Labour (Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé): <https://flbusiness.network/>

Le Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé de l'OIT regroupe des entreprises de toutes les tailles et tous les secteurs, des organisations d'employeurs et des associations professionnelles, des groupes de commerce des industries, et des associations sectorielles de tous les coins du globe dans le but d'éradiquer le travail forcé. Ses membres et ses partenaires prennent des mesures concrètes en vue de mettre fin au travail forcé sous toutes ses formes dans leurs organisations, leurs chaînes d'approvisionnement, leurs organisations membres, leurs secteurs et au-delà.