



▶ 4

Travailleur asservi dans une briqueterie, en Inde, 2013 (© OIT)

La photo a été prise lors d'une visite sur le terrain effectuée conjointement par l'OIT et le ministère de l'Emploi en vue de déterminer les secteurs prioritaires pour un projet pilote visant l'élimination du travail asservi.

▶ 4. Élaboration du PAN



Lorsque les parties prenantes nationales se sont entendues sur la portée du PAN et ont débattu de la stratégie à adopter, elles doivent entrer dans le vif du sujet et définir le contenu du PAN. Ce processus peut varier d'un pays à l'autre, en fonction de multiples facteurs, comme le nombre de partenaires, la mesure dans laquelle le travail forcé est une priorité politique, le temps et les ressources disponibles. Malgré ces différences, plusieurs étapes communes sont essentielles afin de garantir la pertinence et l'efficacité du PAN, notamment:

- ▶ choix de l'organe de direction du processus;
- ▶ cartographie de la situation nationale – ampleur du phénomène, politiques, ressources et autres considérations en fonction desquelles décider des mesures à prendre et évaluer leur faisabilité;
- ▶ évaluation des connaissances, des capacités et des besoins en formation des partenaires d'exécution;
- ▶ mobilisation des principales parties prenantes et instauration d'un processus de consultation efficace pour susciter un sentiment d'appropriation;
- ▶ attribution de rôles et de responsabilités bien définis;
- ▶ établissement d'un calendrier et d'un budget précis pour la mise en œuvre du PAN;
- ▶ rédaction du document du PAN.



L'Outil n° 7 fournit une représentation visuelle des différentes étapes du processus d'élaboration du PAN.

Direction du processus d'élaboration

Le travail forcé est à la fois un problème social et une infraction pénale. Ce phénomène est donc soumis à différentes lois et peut également relever de la compétence de différents ministères. Habituellement, l'un de ces ministères se charge de coordonner l'élaboration du PAN et doit travailler en étroite collaboration avec diverses parties prenantes, notamment les partenaires sociaux.

Dans les pays dotés d'une commission nationale sur le travail forcé ou d'un conseil national de la lutte contre la traite, un tel organe peut se voir confier la direction du processus d'élaboration. Sinon, un organe connexe – par exemple, un comité national sur le travail des enfants – peut voir son mandat élargi pour englober la supervision du processus d'élaboration. La participation d'une telle commission garantirait la transparence, la crédibilité du processus et l'engagement envers ce processus.

Il importe de noter que l'organe chargé de coordonner l'élaboration d'un PAN n'a pas la responsabilité exclusive de sa mise en œuvre. En conséquence, le choix de l'organe directeur du processus d'élaboration du PAN ne doit pas dépendre du rôle qui lui sera attribué pour la mise en œuvre du PAN, mais être plutôt fondé sur des questions opérationnelles, comme la disponibilité des ressources requises pour l'exécution quotidienne du PAN.

Par ailleurs, les partenaires ont intérêt à examiner à ce stade les différentes options de contrôle: ils devraient choisir l'organe de contrôle du PAN pendant le processus d'élaboration, et non après coup (voir la section 5 pour plus de précisions sur le contrôle et la gouvernance).

Qui fait quoi?

Au Niger, le processus d'élaboration et la mise en œuvre du Plan d'action national de lutte contre la traite des personnes (2014-2019) sont sous la responsabilité de deux organes différents: l'élaboration est dirigée par la Commission nationale de coordination de lutte contre la traite des personnes (CNCLTP), une commission spéciale relevant du ministère de la Justice et réunissant les parties prenantes concernées (représentants de plusieurs ministères, d'organisations de la société civile et du barreau); tandis que la mise en œuvre du PAN est dirigée par l'Agence nationale de lutte contre la traite des personnes (ANLTP), une agence administrative indépendante, dont le personnel est composé de fonctionnaires, travaillant en étroite collaboration avec les partenaires d'exécution.

Cartographie de la situation

Un PAN doit être fondé sur des données probantes. Il importe de commencer par une étude préliminaire pour dresser un tableau clair et concis de la situation actuelle, et définir l'ampleur du phénomène et les formes de travail forcé présentes dans le pays. La présentation et le contenu de l'étude préliminaire dépendra de facteurs tels que la quantité d'informations et les ressources déjà disponibles aux fins de l'étude. Il importe que les principales parties prenantes participent à la définition de la portée de l'étude et à la validation des résultats et des conclusions. Leur participation et leur connaissance des résultats contribueront à rendre le PAN pertinent et le processus transparent.

Exploitation des résultats de recherche

Au Burundi, le Plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants (2010-2015) était fondé sur les résultats de l'enquête nationale menée sur les conditions de vie des enfants et des femmes. Des données accessoires sur le travail des enfants dans le pays ont été tirées des résultats de cette enquête, qui ont permis de cibler les actions du PAN.

Toutefois, on ne disposait pas de données sur les pires formes de travail des enfants au moment de l'élaboration du PAN. Les partenaires ont donc décidé d'inclure des recherches sur ce thème spécifique parmi les activités à entreprendre dans le cadre du PAN.

Parmi les questions généralement traitées dans une étude préliminaire figurent celles-ci:

- ▶ Un recensement des enquêtes et études menées sur l'ampleur du phénomène et les diverses formes de travail forcé dans le pays, y compris les secteurs et les groupes touchés, et sur les causes profondes et les conséquences du travail forcé.
- ▶ Un inventaire des instruments juridiques déjà en place ou en cours d'élaboration dans le pays. L'application de la loi étant une composante centrale de la stratégie des 4 P, il s'agit d'un élément clé de toute étude préliminaire. Les partenaires doivent avoir une idée claire et complète des instruments juridiques à la disposition des organes chargés de l'application de la loi (lois nationales et instruments internationaux ratifiés – voir la section 2 plus d'informations concernant le cadre juridique international sur le travail forcé) et des lacunes éventuelles de la législation existante qu'il faudra corriger dans le cadre du PAN. Si le temps et les ressources le permettent, on peut également évaluer la mesure dans laquelle le grand public ou des groupes cibles spécifiques (par exemple, les employeurs ou les travailleurs vulnérables, comme les travailleurs migrants, les prestataires de services de première ligne) ou le grand public sont au fait des lois pertinentes.

- ▶ Une cartographie ou un examen des politiques et programmes existants susceptibles d'avoir une incidence directe ou indirecte sur la situation du travail forcé – stratégies de réduction de la pauvreté, politiques migratoires, politiques de protection de l'enfance, plans de préparation aux catastrophes, réformes agraires, le cas échéant. Un PAN n'existe pas dans le vide; les partenaires doivent donc également se faire une idée claire des autres cadres de développement en place. Cela est d'autant plus important que les activités relevant du PAN dépendent d'initiatives existantes, comme celles qui visent à s'attaquer aux causes profondes du travail forcé, comme les plans de développement ou de réduction de la pauvreté.
- ▶ Une cartographie des parties prenantes susceptibles de jouer un rôle dans l'élaboration et la mise en œuvre du PAN. Cette cartographie va souvent de pair avec l'examen des politiques et il importe d'identifier d'éventuels partenaires d'exécution, des organisations susceptibles d'appuyer la réalisation du PAN ou d'exercer une influence déterminante sur la mise en œuvre du PAN, sans y contribuer directement (par exemple, les ministères des Finances qui peuvent contrôler le budget public). Cette cartographie peut donc servir à l'identification d'éventuels partenaires d'exécution, agents de changement, groupes cibles à sensibiliser et autres.



On trouvera une liste pour les études préliminaires dans l'**Outil n° 8**.

Évaluation des connaissances et des capacités des partenaires d'exécution

Lorsque les partenaires d'exécution potentiels ont été identifiés, il importe d'évaluer leurs compétences, leurs connaissances et leurs capacités à bien mettre en œuvre le PAN et à détecter les lacunes susceptibles de compromettre la mise en œuvre du PAN. Cette évaluation des capacités peut avoir lieu dès le début du processus, dans le cadre de l'étude préliminaire, ou constituer l'une des premières activités relevant du PAN. Le moment choisi pour l'évaluation dépendra essentiellement du stade auquel les activités du PAN auront été définies et les partenaires d'exécution identifiés.

Les résultats de l'évaluation peuvent démontrer la nécessité de renforcer les capacités des partenaires clés, notamment par des formations sur le travail forcé à l'intention des organismes gouvernementaux, des organisations d'employeurs et de travailleurs, et d'autres partenaires clés, à commencer par les organes chargés de l'application de la loi.

Il s'agit d'obtenir une vue d'ensemble des capacités, notamment des points suivants:

- ▶ la capacité des employeurs de recenser et d'atténuer les risques de travail forcé dans leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement;
- ▶ la capacité des organisations de travailleurs de reconnaître les situations et les risques de travail forcé, de fournir une assistance aux victimes et d'atteindre les travailleurs à risque;
- ▶ les systèmes en place pour l'enregistrement des informations (bases de données sur les victimes ou registres d'organisations d'appui, par exemple);
- ▶ les connaissances et les compétences des acteurs de première ligne (agents de police, inspecteurs du travail, juges, avocats, travailleurs sociaux, notamment), des décideurs (parlementaires, autorités locales, notamment), et des agents de changement (journalistes, enseignants, militants, ONG, notamment).

Le renforcement des capacités de lutte contre le travail forcé doit faire partie intégrante de la stratégie visant à éradiquer ce fléau qu'est le travail forcé et doit être considéré comme un investissement en matière d'action et de prévention futures. Dans certains pays, une formation sur le travail forcé et le **travail des enfants** a été dispensée à tous les participants, avant le début du processus de rédaction du PAN, pour que tous les partenaires aient les mêmes connaissances sur la question en jeu. L'**Outil n° 9** présente une liste pour l'évaluation des capacités.



Consultation, appropriation et engagement

Protocole sur le travail forcé

Article 1

2. Tout Membre doit élaborer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, une politique nationale et un plan d'action national visant la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire, qui prévoient une action systématique de la part des autorités compétentes, lorsqu'il y a lieu en coordination avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'avec d'autres groupes intéressés.

Des consultations inclusives et transparentes tout au long du processus d'élaboration, auprès des représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres partenaires clés comme les représentants des victimes et des groupes touchés, sont essentielles pour faire en sorte que le PAN soit pertinent et accepté par tous. Ces consultations doivent être menées de telle manière que tous se sentent les bienvenus, aient l'occasion d'exprimer leurs préoccupations et s'approprient le processus ainsi que le produit final. Si les parties prenantes ne voient pas le PAN comme étant «leur PAN», il est très peu probable qu'il soit mis en œuvre un jour. L'**Outil n° 10** fournit des informations complémentaires sur les mesures à prendre pour renforcer l'appropriation nationale et l'engagement politique.



Le processus de consultation doit être adapté aux particularités de chaque pays. Il peut avoir lieu au niveau national, régional ou local, et nécessiter une grande conférence nationale, une série de consultations en petits groupes ou des consultations écrites. Le format choisi dépendra de celui qui est le plus efficace et celui avec lequel les parties prenantes se sentent le plus à l'aise. L'**Outil n° 11** contient des suggestions concernant les questions qui peuvent être abordées à l'occasion de ces réunions, indépendamment du format choisi.



Il est très important que les consultations favorisent un **dialogue social tripartite** pour que les pouvoirs publics, les organisations d'employeurs et de travailleurs s'engagent à agir conjointement en faveur de l'éradication du travail forcé. Dans la négative, il est peu probable qu'ils fassent bloc derrière le PAN. Le gouvernement peut démontrer son engagement de multiples manières, notamment en envoyant systématiquement des représentants de haut niveau aux réunions; en annonçant publiquement son intention d'élaborer et de mettre en œuvre le PAN; et en allouant des ressources au processus d'élaboration et de mise en œuvre du PAN.



L'inclusion des victimes et des personnes touchées par le travail forcé ou risquant d'y être exposées est tout aussi importante. Les victimes peuvent refuser de relater en public leur expérience personnelle, qui peut être pénible ou traumatisante, mais elles ont



d'importantes contributions à apporter. Elles doivent être considérées comme des parties prenantes clés et pouvoir à ce titre contribuer au processus en exprimant leurs points de vue, leurs idées et opinions. Il est recommandé de solliciter les victimes par l'intermédiaire des organisations qui les soutiennent et qui peuvent assurer leur sûreté et leur confort tout au long du processus. Les mêmes considérations valent pour prendre en compte les opinions d'autres groupes exposés au risque de travail forcé, comme les travailleurs migrants ou les groupes socialement marginalisés victimes de **discrimination**.

La participation d'enfants victimes et/ou à risque requiert des considérations particulières, notamment en matière de protection, pour assurer leur sécurité. La présence d'enfants à des réunions ou ateliers conçus pour des adultes peut être inappropriée, et les enfants peuvent s'y sentir mal à l'aise. Au besoin, il faudra organiser des réunions parallèles pour les enfants. Des organisations de protection de l'enfance et des adultes en qui les enfants ont confiance devraient également prendre part au processus.

Indépendamment du format du processus de consultation, il est primordial que les contributions des parties prenantes soient prises en compte et reconnues dans le PAN pour renforcer davantage le sentiment d'appropriation et l'engagement. Idéalement, les rédacteurs du PAN devraient être identifiés dès le début du processus pour qu'ils puissent participer aux consultations et acquérir ainsi une bonne connaissance des résultats escomptés et en faire état dans le PAN. Une bonne pratique consiste également à inclure dans le PAN une section permettant de remercier de leur contribution les différentes organisations qui ont participé au processus de consultation (voir plus loin des précisions complémentaires sur le processus de rédaction).

Attribution de rôles et de responsabilités bien définis

Le PAN prévoit de multiples activités, exécutées par plusieurs partenaires. En conséquence, il est vivement recommandé d'attribuer des rôles et des responsabilités bien définis à chaque partenaire d'exécution et d'indiquer clairement cette répartition des fonctions dans le cadre de mise en œuvre du PAN. (Voir la section 5 pour plus d'informations sur l'étape de la mise en œuvre.)

La répartition des rôles et des responsabilités doit être basée sur les compétences, l'expérience et le mandat respectif de chaque partenaire. Si l'évaluation des capacités est achevée pendant le processus d'élaboration, les résultats aideront à identifier les partenaires les mieux placés pour mettre en œuvre les diverses activités relevant du PAN. La répartition des rôles doit être décidée d'un commun accord, discutée pendant le processus de consultation.

Définition du rôle de chaque partenaire



Le Ghana a adopté en 2017 des «Procédures opérationnelles normalisées contre la **traite des êtres humains**», en vertu desquelles le rôle de chaque partenaire est clairement attribué en fonction de ses points forts. Par exemple, ces procédures stipulent que l'identification des victimes incombe aux forces de police et aux travailleurs sociaux, mais elles soulignent également le rôle déterminant que doivent jouer les anciennes victimes en la matière.

La répartition des rôles et des responsabilités ne doit pas être définitive: elle doit être révisée en cours de mise en œuvre, en particulier si un plan détaillé d'exécution est élaboré après l'adoption du PAN (voir la section 5).

Établissement d'un calendrier précis

Il importe d'établir un calendrier et des cibles claires pour la bonne mise en œuvre du PAN. Les progrès accomplis et les résultats atteints sont plus faciles à suivre lorsque des objectifs assortis de délais ont été fixés, que les partenaires s'engagent à atteindre dans une période convenue (voir la section 6 sur le suivi et l'évaluation du PAN). La plupart des PAN sont conçus pour être exécutés dans un délai donné (entre deux et cinq ans habituellement).

Certains objectifs peuvent être dépendants de la réalisation d'autres objectifs: par exemple, la réadaptation d'anciennes victimes de travail forcé ne peut se faire qu'une fois les victimes identifiées. En conséquence, il importe de prendre en compte cet ordre logique lorsque sont établis les délais respectifs des objectifs du PAN. Les partenaires doivent s'entendre sur les échéances après consultations, et compte tenu de leur capacité d'exécution et de mise en œuvre respective. En outre, lorsqu'ils décident du calendrier d'exécution du PAN, les partenaires doivent prendre en considération d'autres cadres pertinents – politiques, programmes ou projets connexes, ou cycles de planification du gouvernement et calendriers parlementaires, par exemple.

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 (...)

Estimation des coûts

Les PAN sont généralement des plans pluriannuels qui sont mis en application par de nombreux partenaires et leurs descriptifs peuvent être longs. Dans le cas des PAN visant de nombreux objectifs, les ressources risquent d'être insuffisantes et la mise en œuvre défailante, par voie de conséquence.

Les différents partenaires n'auront pas les mêmes ressources, ni la même nomenclature budgétaire, ni les mêmes cycles de financement. Toutes ces différences peuvent compliquer la budgétisation du PAN. En conséquence, il peut s'avérer impossible d'établir un budget détaillé pour le PAN au moment de son élaboration. Toutefois, une analyse générale des ressources disponibles et des ressources requises – financières, humaines et logistiques – pour mettre en œuvre le PAN peut être effectuée dès le départ. Si des déficits de ressources sont détectés, les partenaires doivent décider d'abandonner certaines activités ou de choisir des activités de remplacement moins coûteuses, ou ils peuvent élaborer une stratégie en vue de lever des fonds supplémentaires pour la mise en œuvre du PAN. L'estimation des coûts peut également aider les partenaires à décider des mesures à prendre en priorité et de celles à mettre en attente jusqu'à ce que de nouvelles ressources deviennent disponibles. L'**Outil n° 12** fournit une liste des mesures que les partenaires peuvent prendre pour obtenir une évaluation réaliste des coûts.

En fonction des résultats de l'estimation des coûts et de l'analyse des déficits, les partenaires peuvent établir leurs propres budgets et plans de travail, habituellement sur une base annuelle, qui leur permettront de mener à bien les activités dont ils sont responsables dans le cadre du PAN. De ce fait, l'estimation des coûts établit un lien opérationnel important entre le descriptif du PAN et l'organisation opérationnelle des partenaires par lequel le PAN deviendra réalité. Dans la mesure du possible, le budget du PAN doit s'aligner sur les cycles budgétaires nationaux et les calendriers d'autres programmes dans lesquels s'intègre le PAN.



Estimation des coûts pour chaque partenaire

Lors de l'élaboration de son PAN de lutte contre les pires formes de travail des enfants (2019-2021), le gouvernement de la Côte d'Ivoire a mené des consultations à grande échelle avec les partenaires sociaux ainsi que les organisations de la société civile pour qu'ils s'approprient le PAN. Tous les acteurs concernés ont également été invités à participer aux décisions relatives au budget, rendant celui-ci précis et complet. En conséquence, les coûts du PAN ont été ventilés par objectif, activité et année, et la source de financement identifiée dans chaque cas. Comme ils ont été consultés dès la phase de l'élaboration, les partenaires ont été en mesure d'évaluer leurs capacités d'investissement et le PAN a été ajusté en conséquence. Grâce à ce processus, le taux d'exécution du PAN est de 74 pour 100.

*Source: <https://cocoainitiative.org/fr/news-media/post/lutte-contre-le-travail-des-enfants-en-cote-divoire-de-nouveaux-defis-integres-dans-le-plan-daction-national-2019-2021/>.

Rédaction du PAN

Le PAN peut être rédigé de multiples manières, dans le format avec lequel les partenaires nationaux se sentent à l'aise. Dans un pays où le travail forcé est un problème inscrit depuis peu à l'ordre du jour politique, le PAN sera un moyen de mobiliser les partenaires et de renforcer l'engagement en faveur de l'éradication du travail forcé. En conséquence, le processus de consultation et de coopération sera sans doute plus long et exigeant.

Dans de nombreux pays, le ministère en charge (ou un organisme d'appui comme l'OIT) embauche un consultant pour la rédaction du descriptif du PAN. Cette pratique a un certain nombre d'avantages: par exemple, le consultant aura sans doute l'expérience de la rédaction de plans et de documents politiques, et sera donc en mesure de rédiger rapidement un document de qualité. Cependant, du fait de l'embauche d'un consultant, les partenaires ne s'investiront pas autant dans le PAN que s'ils s'étaient chargés eux-mêmes de toutes les étapes de sa production.

D'autres pays optent pour un groupe de rédaction composé de représentants des principales parties prenantes, comme les ministères concernés et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ayant de solides compétences techniques et aptitudes en rédaction de documents politiques. Cette option aidera à renforcer l'appropriation du PAN par les partenaires qui l'exécuteront également. Toutefois, les partenaires peuvent avoir du mal à consacrer le temps et les ressources humaines nécessaires à la rédaction du PAN. Un document rédigé par plusieurs auteurs peut sembler fragmenté ou exiger un travail d'édition considérable. Par ailleurs, il est primordial que les membres du groupe de rédaction aient une bonne connaissance de la problématique du travail forcé et des questions connexes avant d'entamer le processus de rédaction même. Dans la négative, ils auraient besoin d'une formation préalable sur ces questions.

Certains pays préfèrent combiner les deux modalités décrites ci-dessus: un consultant externe ayant l'expérience en la matière travaille à la rédaction du PAN avec un groupe de représentants des partenaires. Cette pratique, bien gérée, peut aboutir à un document de grande qualité qui est l'œuvre commune des organisations partenaires.

Une fois le PAN rédigé, il peut être utile d'écrire un résumé pour le rendre plus accessible, sous la forme d'un dépliant ou d'une FAQ. Les partenaires peuvent consulter l'**Outil n° 13**, qui fournit des suggestions sur la façon de structurer un PAN.



Traduction du PAN

La question de la disponibilité en plusieurs langues est pertinente dans de nombreux pays. Toutes les parties intéressées et, en particulier, celles qui sont en charge de la mise en œuvre du PAN, doivent avoir une idée claire de son contenu. Certains pays optent pour l'inclusion de versions multilingues du PAN dans un seul document. Par exemple, le Bangladesh a produit son PAN contre la **traite des êtres humains** pour 2015-2017 en bengali et en anglais.



Adoption du PAN

Une fois le PAN rédigé, il doit généralement être approuvé par une instance décisionnelle de plus haut niveau – le chef du gouvernement, le parlement ou des ministres – avant de pouvoir être mis en œuvre.

Cette étape peut créer un ralentissement, particulièrement lorsque le PAN prend les décideurs par surprise ou que la question du travail forcé est délicate politiquement ou mal comprise. C'est pourquoi il peut être utile de renforcer l'engagement politique dès le début du processus d'élaboration pour appuyer l'adoption. En particulier, il importe d'identifier tôt les agents de changement politique et de les engager directement dans le processus de consultation. Par exemple, l'organisation d'audiences parlementaires pour débattre de la stratégie du PAN peut contribuer à renforcer le soutien politique¹².

Tous les partenaires peuvent contribuer à mobiliser les décideurs en utilisant leur pouvoir d'influence, leurs réseaux et canaux de communication. Par exemple, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent parler du PAN contre le travail forcé à l'occasion de **consultations tripartites** sur des accords de **négociation collective** et de promotions nationales de l'emploi et des exportations.



Mobilisation des décideurs

Lors de l'élaboration de son PAN contre le travail forcé et le travail des enfants, la Malaisie a adopté une approche participative novatrice. Les parties prenantes ont été identifiées et invitées à participer à un atelier de rédaction du PAN mais, avant d'amorcer le processus de rédaction, une formation sur le travail forcé et le travail des enfants a été dispensée à tous les participants. On s'est assuré ainsi que tous les partenaires avaient les connaissances nécessaires sur la situation et pouvaient participer pleinement au processus.

Dans d'autres pays, les partenaires ont organisé un événement spécifique pour les décideurs, en les informant de la raison d'être du PAN, de l'avancement et du processus d'élaboration et de ses résultats. Cet exercice peut se faire par écrit, en réunions par petits groupes ou à l'occasion d'un événement spécial.

12- Pour en savoir plus sur les mesures que peuvent prendre les parlementaires pour aider à lutter contre le travail forcé, voir OIT, UIP, 2019.



► 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/---ipec/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 humaines dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, rapport de l'Alliance 8.7 (Genève) Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/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.