



▶ 5

Femme travaillant dans la zone industrielle qualifiée Al Hassan, en Jordanie, 2017 (© OIT/A. Ancion)

Le centre pour les travailleurs de cette zone industrielle qualifiée offre des services aux travailleurs migrants de l'industrie du vêtement, qui contribuent à la prévention du travail forcé.

▶ 5. Gouvernance et mise en œuvre du PAN

Lorsqu'un PAN pertinent et complet a été adopté, trois éléments sont déterminants pour une mise en œuvre réussie: un contrôle efficace; une bonne coordination; des communications régulières et un partage continu des connaissances entre les partenaires.

Mécanismes de contrôle

Le contrôle vise à suivre attentivement la mise en œuvre du PAN. Il doit être exercé par le gouvernement, en collaboration avec d'autres partenaires, à commencer par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Le contrôle vise à:

- ▶ s'assurer que le PAN est mis en œuvre efficacement et conformément au plan: le gouvernement et les partenaires responsables ont-ils atteint les cibles et les objectifs établis dans le cadre du PAN?
- ▶ tenir les partenaires d'exécution responsables de leurs engagements;
- ▶ s'assurer que la stratégie du PAN est conforme aux autres priorités et politiques nationales plus générales (comme le plan national de développement ou les ODD);
- ▶ surveiller l'affectation et l'utilisation des ressources;
- ▶ s'assurer que les progrès accomplis et les résultats obtenus sont enregistrés et communiqués;
- ▶ évaluer le PAN et ajuster les stratégies, le cas échéant;
- ▶ recenser les difficultés et risques liés à la mise en œuvre, et établir des plans d'atténuation;
- ▶ communiquer les résultats et les priorités du PAN aux décideurs, aux partenaires et au public.

Le contrôle du PAN incombe généralement à un comité composé de représentants des grandes institutions nationales et dirigé par le gouvernement. Les membres du comité sont souvent des représentants de haut niveau ayant une vue d'ensemble du PAN et qui peuvent orienter les parties chargées de son exécution directe. L'organe de contrôle doit inclure des représentants des entités les plus pertinentes: différents ministères (Travail, Justice, Intérieur, mais aussi Égalité des sexes, Éducation, Économie, le cas échéant), les organisations de travailleurs et d'employeurs (nationales et sectorielles) et les organes chargés de l'application de la loi (police, inspection du travail, services d'immigration). Les victimes et les communautés touchées ou vulnérables, comme les groupes indigènes doivent aussi être représentés, ainsi que les hommes et les femmes, à égalité. Selon le contexte national, l'institution nationale des droits de l'homme, le rapporteur national (sur la traite, le travail forcé ou des questions connexes), les instituts de recherche, des représentants des médias peuvent également en faire partie. Les organisations internationales comme l'OIT, l'ONUDD, l'OIM ou des organisations régionales comme l'OSCE, l'ANASE, l'Union africaine peuvent être invitées à se joindre au comité comme observateurs et être consultées au besoin. Toutes les parties prenantes doivent débattre de la question du contrôle: il sera d'autant plus efficace qu'il est bien accueilli par tous

et considéré comme un moyen d'améliorer la mise en œuvre du PAN¹³. Le processus de contrôle fonctionne au mieux lorsqu'il est participatif et exhaustif.

Pour obtenir la participation de toutes les parties prenantes, il importe d'évaluer les obstacles éventuels qui pourraient empêcher certaines de participer et prendre les mesures requises pour surmonter ces obstacles. Par exemple, des services d'interprétation peuvent s'avérer nécessaires pour permettre aux représentants de différents groupes de participer.

La décision de savoir si l'organe de contrôle doit être un comité autonome ou s'il doit s'intégrer dans une structure de gouvernance existante dépend des systèmes nationaux en place et du contexte. Par exemple, il peut s'avérer plus efficace d'intégrer le mécanisme de contrôle du PAN au sein d'un organe existant dans un pays doté d'une structure de gouvernance élaborée, comme des comités chargés des droits de l'homme, du travail et de l'emploi, de la **traite des êtres humains** ou autre mandat pertinent. Les partenaires peuvent aussi décider d'établir un nouveau mécanisme de contrôle spécifique pour le PAN contre le **travail forcé**. Les partenaires doivent alors prendre des décisions sur diverses questions organisationnelles dont les suivantes:



- ▶ À quel niveau le comité de contrôle doit-il opérer? (Les membres doivent-ils être politiquement élus? Doivent-ils être des représentants de haut niveau?)
- ▶ Quelles sont les institutions et autres organisations partenaires qui devraient être représentées dans le comité?
- ▶ Le comité devrait-il être un organisme permanent créé par une loi ou un comité ad-hoc en place uniquement pendant la durée du PAN en question?
- ▶ Comment modifier la composition et le mandat du comité, le cas échéant?
- ▶ À quelle fréquence le comité doit-il se réunir?

Quelle que soit la structure choisie pour l'organe de contrôle, son mandat doit être clairement défini, de même que son rôle et ses obligations. Au nom de la transparence, son mandat peut être publié, sur un site Web du gouvernement par exemple; les parties prenantes s'en trouveront mieux informées et leur adhésion s'en trouvera renforcée.

Coordination de la mise en œuvre du PAN

Il importe d'établir un plan clair et détaillé pour la mise en œuvre du PAN. Dans certains pays, le plan global de mise en œuvre est intégré dans le PAN (voir la section 4 sur l'attribution de rôles et de responsabilités bien définis). Toutefois, si les partenaires ont une expérience limitée de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un PAN, il serait sans doute plus facile et plus efficace de décomposer le processus, en adoptant d'abord le PAN et en élaborant plus tard un plan de mise en œuvre.

Le plan de mise en œuvre doit fournir des détails pour la mise en œuvre de chaque activité relevant du PAN. Il doit indiquer des délais et définir les rôles de chaque partenaire, y compris le chef de file lorsque plusieurs partenaires prennent part à une activité.

Le plan de mise en œuvre doit également spécifier qui est responsable de la coordination. La plupart des pays mettent sur pied un groupe ou un comité de coordination qui constitue pour les partenaires un forum leur permettant de se réunir et d'échanger des informations

13- Pour en savoir plus sur les mécanismes de contrôle, consulter la boîte à outils communautaire du *Center for Community Health and Development* de l'Université du Kansas, chapitre 40, section 4: «*Establishing Contrôle Mechanisms*». Disponible ici: <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/maintain/maintain-quality-performance/establishing-contrôle-mechanisms/main>.

régulièrement, de planifier des activités conjointes, de suivre la mise en œuvre et d'en rendre compte. Les groupes de coordination peuvent être créés à divers niveaux (national, local). Ils peuvent se diviser en sous-groupes chargés d'activités ou de résultats spécifiques qui sont de grande envergure ou déterminants pour la bonne mise en œuvre du PAN ou particulièrement complexes ou pertinents dans le contexte national. On peut également constituer des sous-groupes pour une période limitée afin de mener à bien des activités particulièrement intenses comme des campagnes de sensibilisation.

Directives pour la mise en œuvre

Aux Philippines, les partenaires ont incorporé toute la documentation de contrôle et de coordination requise pour le PAN contre le travail des enfants (2017-2022) dans une directive complète sur la mise en œuvre. Cette directive contient les termes de références du mandat des organes de contrôle et de coordination, une description détaillée des stratégies employées conformément au PAN, de la vision et des objectifs généraux adoptés pour le PAN, et d'autres éléments clés susceptibles d'influer sur la mise en œuvre (comme les stratégies d'apprentissage pour les partenaires d'exécution). On y trouve également des informations, de niveau national comme local, reliant entre eux les différents niveaux d'exécution.

Le plan de mise en œuvre peut être actualisé régulièrement (une fois par an, par exemple), ce qui laisse plus de marge de manœuvre (pour en savoir sur l'établissement d'un calendrier pour le PAN, voir la section 4).

Plan annuel de mise en œuvre

Le PAN des Maldives contre la traite (2015-2019) dure cinq ans, mais son plan de mise en œuvre est annuel et divisé en trimestres. Chaque activité est assortie d'un «délai cible»: soit un trimestre donné pour une activité spécifique ou le même trimestre chaque année pour une activité périodique, pour plus de régularité.



Le plan de mise en œuvre peut être adapté du modèle fourni dans l'Outil n° 14.



La mise en œuvre du PAN doit également favoriser le dialogue social tripartite sur le travail forcé. Les partenaires sociaux constituent de puissants alliés pour la mise en œuvre du PAN, et les différents éléments des stratégies du PAN doivent être mis en place en étroite coordination avec eux. On pourra également compter sur l'appui des organisations nationales et internationales de travailleurs et d'employeurs qui ont largement appuyé l'adoption du protocole sur le travail forcé en 2014. L'appui et l'engagement solides des partenaires sociaux démontrent la puissance du tripartisme lorsqu'il est motivé par la justice sociale et les droits de l'homme¹⁴.

Communication et partage des connaissances

La communication et le partage des connaissances entre les partenaires sont essentiels pour une mise en œuvre coordonnée du PAN et un processus d'apprentissage permanent tout au long de la durée du PAN. Toutefois, ces éléments sont souvent négligés au cours des phases d'élaboration et de mise en œuvre du PAN.

14- Voir: <https://50forfreedom.org/blog/news/the-strength-of-tripartism-ratifying-the-forced-labour-protocol/>.

En outre, les organisations sont souvent confrontées à une perte de connaissances et d'enseignements en raison de la rotation du personnel. C'est une réalité de la vie organisationnelle et il importe donc de réfléchir aux moyens de conserver les connaissances acquises dans la mémoire institutionnelle. Cela peut se faire au moyen de systèmes d'enregistrement et de classement appropriés, d'un transfert entre les membres du personnel qui partent et ceux qui arrivent, et d'un partage des informations aussi large que possible. Un processus efficace de suivi et d'évaluation est également important pour assurer un compte rendu régulier par rapport aux indicateurs, mesurer les progrès accomplis, recenser les difficultés à surmonter et identifier les défis et les leçons apprises.

Alors que la plupart des PAN examinés ici fournissent des indications sur la coordination (délais, rôle attribué à chaque partenaire, groupes de coordination en place ou à mettre sur pied), peu d'entre eux en apparence décrivent les outils de communication et de partage des connaissances utilisés – systèmes de transfert de fichiers électroniques, plateformes de communication sur le Web ou bulletins d'information. Ces outils sont sans doute utilisés sans qu'ils soient mentionnés dans le PAN, mais les partenaires devraient envisager de préciser dans le plan de mise en œuvre ou les directives pour le PAN la façon dont les connaissances seront échangées et gérées. Si la marche à suivre est planifiée et consignée par écrit, les partenaires seront plus susceptibles d'y contribuer et de l'intégrer dans leurs propres plans de travail.

Par ailleurs, l'échange en continu des enseignements retenus et de l'expérience acquise dans le cadre de communications régulières représente une occasion d'apprentissage importante pour les partenaires d'exécution, les gouvernements, les partenaires sociaux et d'autres acteurs clés, et peut jouer un rôle important pour ce qui est d'assurer l'efficacité des mesures, en particulier pour atteindre les groupes touchés et pour promouvoir des pratiques commerciales équitables. En conséquence, les partenaires peuvent opter pour des mécanismes spécifiques, comme des auto-évaluations ou des examens annuels de leur structure de contrôle et de coordination pour le PAN.

La communication externe est également importante pour stimuler le changement, particulièrement l'évolution des comportements, et pour obtenir l'adhésion des partenaires à l'appui de la mise en œuvre du PAN. On trouvera une liste de vérification dans l'**Outil n° 15**, pour les communications interne et externe.

Toutefois, dans les communications, aussi bien interne qu'externe, il importe de garder à l'esprit que parmi les informations relatives aux victimes de travail forcé et de la traite des êtres humains peuvent figurer des données personnelles sensibles, dont la divulgation pourrait compromettre la sûreté des personnes concernées et leur droit à la protection. Dans certains pays, il existe des limites législatives claires en ce qui concerne le partage des informations personnelles; mais en l'absence de telles limites, les partenaires qui recueillent et partagent des informations personnelles (par exemple dans le cadre d'un système de renvoi) devraient être tenus de respecter la confidentialité et ne partager des informations anonymisées et spécifiques qu'avec un groupe désigné.





▶ 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.