

► Annexe 1: Glossaire

Aide centrée sur les victimes

Selon le principe directeur de «l'aide centrée sur les victimes», les services y afférents sont définis et offerts non seulement en fonction des besoins mais également des souhaits de chacun. Il n'existe pas de solution unique pour la réadaptation des victimes du travail forcé, et, dans chaque cas, les partenaires doivent dialoguer avec la victime pour adapter l'aide fournie à son profil. C'est pourquoi l'assistance offerte devrait être inconditionnelle, aucune condition n'étant équitable envers tout le monde. Une telle approche permet de préserver la dignité de la victime.

Commissions de recrutement et frais connexes

L'OIT définit les «commissions de recrutement ou frais connexes» comme étant 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 ou facturés; ces frais ne devraient pas collectés directement ou indirectement auprès des travailleurs.

Dialogue social et tripartisme

Le dialogue social inclut «tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun»¹⁷.

Lorsque les trois parties (gouvernements, travailleurs et employeurs) sont engagées, le processus est dit «tripartite».

La liberté d'association, la négociation collective et le dialogue social sont des éléments essentiels à la création d'un environnement dans lequel les travailleurs sont protégés, y compris contre le travail forcé. L'absence ou la faiblesse du dialogue social est l'une des causes profondes du travail forcé. Lorsque les travailleurs ne peuvent s'exprimer collectivement, défendre leurs intérêts ou améliorer leurs conditions de travail, ils sont plus exposés aux abus, y compris au travail forcé. Les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que les pouvoirs publics, jouent un rôle primordial dans l'élaboration et la mise en œuvre de lois et de politiques détaillées visant à prévenir et sanctionner le travail forcé¹⁸.

17- Extrait de la page Web du Service du dialogue social de l'OIT: www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm.

18- Fondé sur OIT, UIP, 2019.

Diligence raisonnable

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme définissent la diligence raisonnable comme un processus qui inclut de: a) recenser et évaluer les incidences négatives, réelles ou potentielles, sur les droits de l'homme que l'entreprise peut causer ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services du fait de ses relations commerciales; b) tenir compte de ces résultats et prendre les mesures qui s'imposent; c) contrôler l'efficacité des mesures prises en conséquence; d) rendre compte des mesures prises pour remédier aux incidences constatées¹⁹.

Discrimination

La convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 définit la discrimination en ces termes (article 1):

«toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession».

Cette définition contient trois éléments:

1. un élément factuel – l'existence d'une distinction, exclusion ou préférence qui donne lieu à une différence de traitement;
2. un critère sur lequel cette différence est fondée – c'est un motif de discrimination; la convention en énumère sept, mais ce minimum peut être étendu à l'échelle nationale;
3. un résultat objectif de cette différence de traitement – effet néfaste qui réduit à néant ou compromet l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession.

Cette liste n'est pas exhaustive et certains autres motifs peuvent être ajoutés dans d'autres instruments (au niveau national ou international), comme l'âge, le handicap ou le statut migratoire, après consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et les organes compétents.

La discrimination peut être directe, par exemple, lorsqu'un groupe particulier est expressément exclu d'un processus de recrutement ou bénéficie d'un traitement moins favorable au travail; ou indirecte, lorsque des situations, réglementations ou pratiques neutres en apparence aboutissent à des inégalités de traitement à l'encontre de certaines personnes. Des aménagements raisonnables visent à éliminer ou atténuer les obstacles qui empêchent les travailleurs d'accéder à l'emploi, de progresser et de s'y maintenir.

La discrimination est l'une des causes profondes du travail forcé. Les individus et les groupes qui sont victimes de discrimination sont plus exposés au travail forcé. Par exemple, certaines formes traditionnelles d'esclavage sont basées sur un système de castes, dans lequel un groupe ethnique particulier est considéré comme appartenant à une catégorie inférieure et est donc plus susceptible d'être tenu en esclavage. La prévention de la discrimination est primordiale pour l'éradication du travail forcé, et les PAN contre le travail forcé devraient reposer sur la non-discrimination.

19- Voir ONU, 2011.

Esclavage

L'esclavage est défini dans la Convention de la Société des Nations relative à l'esclavage, 1926, en ces termes :

«l'état ou la condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux».

Veillez vous reporter à la section 2 du Manuel et à l'Outil n°2 pour plus de précisions.

Esclavage moderne

L'esclavage moderne n'est pas défini en tant que tel en droit international. Cette appellation désigne généralement une gamme plus large de situations d'exploitation extrême dans lesquelles une personne est lourdement dépendante d'une autre et ne peut refuser ou quitter cette situation du fait de menaces, de violences, de coercition, de tromperie ou d'abus de pouvoir.

De nombreux pays ont adopté cette appellation pour désigner différentes conditions analogues à l'esclavage et ont défini leurs propres lois, politiques et mécanismes de financement.

Le mandat du Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage englobe «le travail forcé, la servitude pour dettes, le servage, les enfants travaillant dans des conditions d'esclavage ou analogues à l'esclavage, la servitude domestique, l'esclavage sexuel et les mariages serviles».

Veillez vous reporter à la section 2 du Manuel et à l'Outil n° 2 pour plus de précisions.

Intérêt supérieur de l'enfant

«L'intérêt supérieur de l'enfant» est un principe proclamé dans la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, 1989, selon lequel chaque fois qu'une décision est prise en rapport à la situation d'un enfant, le but ultime doit être d'assurer et de préserver sa sécurité, son bien-être et son développement. Cette convention définit un enfant comme étant tout être humain âgé de moins de 18 ans et reconnaît son droit fondamental à grandir dans un environnement où il est protégé et entouré. Voir l'article 3 de la convention²⁰ :

«Dans toutes les décisions qui concernent les enfants, qu'elles soient le fait des institutions publiques ou privées de protection sociale, des tribunaux, des autorités administratives ou des organes législatifs, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale.»

L'OIT estime que près de 4,3 millions d'enfants sont astreints au travail forcé dans le monde (OIT, Walk Free Foundation, 2017), seuls ou avec leurs parents, dans les cas où toute la famille est prise au piège du travail forcé. Les PAN doivent prendre en considération le besoin particulier des enfants en matière d'assistance et de soins. Dans la pratique, cela signifie que les partenaires doivent prendre en compte l'intérêt supérieur de l'enfant

20- Pour en savoir plus, veuillez consulter *Observation générale n° 14 (2013) sur le droit de l'enfant à ce que son intérêt supérieur soit une considération primordiale (art. 3, paragr. 1)* du Comité des droits des enfants des Nations Unies. Disponible ici : https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2fC%2fGC%2f14&Lang=fr.

dans tous les aspects du PAN, notamment en établissant des mécanismes de renvoi vers les services de protection de l'enfance ou les systèmes éducatifs. Les services d'appui fournis aux enfants doivent être adaptés à leurs besoins et souhaits particuliers – non pas fondés sur ce qu'une organisation donnée a à offrir ou sur des attentes inappropriées. Si, par exemple, une fille aspire, et est apte, à une formation professionnelle pour devenir mécanicien, elle ne devrait pas être inscrite à un cours de couture, simplement parce que les filles ne sont pas censées réparer des voitures.

Liberté syndicale et droit d'organisation

Ces droits sont établis par deux conventions fondamentales de l'OIT, soit la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

La liberté syndicale s'entend du droit des travailleurs et des employeurs de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier pour représenter leurs intérêts. Ces organisations doivent être indépendantes et devraient être constituées sans autorisation préalable. En vertu des normes de l'OIT sur la liberté syndicale, les organisations de travailleurs et d'employeurs s'associent librement; elles ne peuvent être dissoutes ou suspendues par voie administrative; elles ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations, ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs²¹.

La liberté syndicale est la condition préalable à la négociation collective et au dialogue social. Le fait de garantir le droit des travailleurs de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier joue un rôle clé pour la prévention du travail forcé.

Migrations de main-d'œuvre

Les migrations de main-d'œuvre s'entendent du déplacement de personnes d'un lieu à un autre en vue de l'obtention d'un emploi rémunéré. Elles peuvent être internes (à l'intérieur d'un même pays) ou internationales (nécessitant le franchissement d'une frontière internationale)²². Les travailleurs migrants sont plus vulnérables face au travail forcé, particulièrement lorsqu'ils franchissent une frontière internationale ou qu'ils ne parlent pas la langue du lieu ou du pays de destination; il est alors plus facile de les tromper ou de les contraindre. Cela signifie également qu'il sera plus difficile pour eux de demander de l'aide en cas d'abus.

La recommandation (n° 203) de l'OIT sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, fournit, au paragraphe 11, des orientations complémentaires sur les moyens de protéger les travailleurs migrants:

«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

21- Voir la page Web de l'OIT sur les normes internationales du travail relatives à la liberté syndicale. Disponible ici: www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--fr/index.htm.

22- Source: OIT, UNAOC, 2017.

à sa participation à des procédures judiciaires, période pendant laquelle la personne sera autorisée à rester sur le territoire de l'État 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.»

Négociation collective

La convention de l'OIT (n° 154) sur la négociation collective, 1981, définit la négociation collective en ces termes (article 2):

«toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou

b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou

c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs».

La négociation collective est un moyen essentiel pour les travailleurs de parler d'une seule voix, de se protéger contre l'exploitation (y compris le travail forcé) et d'améliorer leurs conditions de travail. C'est également un instrument permettant aux employeurs de miser sur des règles du jeu équitables, toutes les entreprises étant assujetties aux mêmes règles, sans se faire concurrence par des pratiques d'exploitation leur procurant des avantages indus. Par ailleurs, cela favorise l'organisation du travail, grâce à la sécurité et à la prévisibilité d'un accord écrit²³.

Non-criminalisation des victimes

Selon le principe de «non-criminalisation des victimes», les victimes ne devraient pas faire l'objet de poursuites ou se voir imposer des sanctions pour avoir pris part à des activités illicites auxquelles elles ont été contraintes en conséquence directe de leur soumission au travail forcé, conformément aux principes fondamentaux du système juridique de leur pays (comme indiqué à l'article 4 (2) du protocole de l'OIT sur le travail forcé). De telles activités illicites peuvent inclure, par exemple, les infractions relatives à l'immigration, à la prostitution ou à la drogue qui sont liées à la situation de travail forcé des victimes. Pour éviter la criminalisation des victimes, certains pays ont adopté une liste d'infractions commises par des personnes victimes de la traite qui ne font pas l'objet de poursuites ni de sanctions.

En outre, les pays devraient veiller à ce que toutes les victimes de travail forcé, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national, aient effectivement accès à des mécanismes de recours et de réparation, tels que l'indemnisation (article 4 (1)).

23- Fondé sur OIT, OIE, 2014. Voir également CSI, 2009.

Pays pilotes

Les pays pilotes sont membres de l'Alliance 8.7. Ils redoublent d'efforts, testent de nouvelles approches et collaborent avec d'autres à la réalisation de la cible 8.7 des objectifs de développement durable. Tout pays peut devenir un pays pilote, peu importe son niveau de développement, pourvu qu'il s'engage à :

- ▶ adopter, mettre en œuvre ou améliorer des plans d'actions ou des politiques au niveau national, y compris pour renforcer les cadres juridiques et les mécanismes d'application de la loi sur le travail des enfants, le travail forcé, l'esclavage moderne et/ou la traite des êtres humains;
- ▶ traduire les engagements publics pris en mesures concrètes;
- ▶ promouvoir la ratification ou la mise en œuvre de normes internationales reconnues en matière de droits de l'homme, y compris les normes internationales du travail applicables.

Le groupe de coordination mondial de l'Alliance 8.7, qui fait office de comité directeur de l'Alliance, examine périodiquement les demandes des pays pionniers et statue à leur sujet²⁴.

Principes et droits fondamentaux au travail

Les principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) sont inscrits dans la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui les définit en ces termes:

«a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;

b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;

c) l'abolition effective du travail des enfants;

d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession».

Ils constituent les fondements d'une société équitable et juste. Tous les États membres de l'OIT ont l'obligation de «respecter, promouvoir et réaliser» ces principes, qu'ils aient ou non ratifié les conventions de l'OIT pertinentes (OIT, Déclaration de 1998, paragraphe 2).

Les principes et droits fondamentaux au travail étant indissociables, interdépendants et complémentaires, il faut une approche intégrée pour les réaliser. En conséquence, les partenaires doivent tenir compte de tous les PDFT dans la conception d'un PAN et chercher à adopter des stratégies intégrées, le cas échéant²⁵.

Recrutement

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 travail²⁶.

24- Adapté du site Web de l'Alliance 8.7: www.alliance87.org/pathfinder-countries.

25- Voir OIT, 2019.

26- Fondé sur OIT, 2016a.

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.

Veillez vous reporter à la section 3 du Manuel pour plus de précisions.

Servitude pour dettes ou travail asservi

La servitude pour dettes est définie dans la Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage (1956) en ces termes (article 1 a)):

«l'état ou la condition résultant du fait qu'un débiteur s'est engagé à fournir en garantie d'une dette ses services personnels ou ceux de quelqu'un sur lequel il a autorité, si la valeur équitable de ces services n'est pas affectée à la liquidation de la dette ou si la durée de ces services n'est pas limitée ni leur caractère défini.»

La servitude pour dettes est la forme la plus répandue de travail forcé: la moitié des personnes astreintes au travail forcé dans le secteur privé se trouve en situation de servitude pour dettes²⁷. La dette peut résulter d'une avance sur salaire ou d'un prêt destiné à couvrir les coûts liés au recrutement, les frais de transport ou des dépenses, quotidiennes ou exceptionnelles, comme des frais médicaux. Des employeurs ou des recruteurs sans scrupules s'arrangent pour que les travailleurs aient du mal à se libérer de la dette, en sous-évaluant le travail accompli, en gonflant les taux d'intérêt ou en imposant arbitrairement des frais de logement ou de nourriture²⁸.

Traite des êtres humains / Traite des personnes

Les appellations «traite des êtres humains» et «traite des personnes» désignent le même concept. Ce guide utilise l'appellation «traite des êtres humains», conformément à la cible 8.7 des ODD, sauf en cas de renvoi à un texte officiel qui utilise l'appellation «traite des personnes».

La traite des personnes est définie dans le Protocole des Nations visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, 2000, en ces termes :

«le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation.»

En vertu de l'article 3 c) du Protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, le recrutement, le transport, l'hébergement ou l'accueil d'un enfant aux fins d'exploitation sont considérés comme de la «traite des personnes» même en l'absence de contrainte, de menaces, d'abus de pouvoir ou d'autres moyens de pression. Le consentement d'un enfant victime à l'exploitation envisagée n'est pas recevable.

Veillez vous reporter à la section 2 du Manuel et à l'Outil n° 2 pour plus de précisions.

Travail des enfants

Le travail des enfants s'entend de travaux qui sont mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et nocifs pour les enfants, qui affectent leur santé et leur développement personnel, ou qui interfèrent avec leur scolarité. Il importe de noter toutefois que le travail des enfants n'est pas toujours du travail forcé.

Deux des conventions fondamentales de l'OIT définissent des exigences claires concernant les travaux interdits aux enfants, mais les pays conservent une certaine latitude compte tenu de leur niveau de développement.

- ▶ La convention de l'OIT (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, impose aux États membres de fixer un âge minimum pour l'admission à l'emploi ou au travail dans le pays, qui doit être aligné sur l'âge de fin de scolarité obligatoire. Si un enfant n'ayant pas atteint cet âge minimum travaille, il est en situation de travail des enfants. Cet âge minimum ne peut être inférieur à 15 ans, mais peut être fixé à 14 ans dans un pays «dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées» (article 2).
- ▶ L'âge minimum pour les travaux dangereux ne peut être inférieur à 18 ans (article 3). La définition des travaux dangereux est une prérogative nationale encadrée par la convention n° 182 (voir ci-dessous).
- ▶ La seule exception tolérée concerne les «travaux légers» qui sont autorisés pour les enfants âgés de 13 à 15 ans (article 7).
- ▶ La convention de l'OIT (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, définit les situations de travail des enfants qui sont interdites à tous les enfants, y compris ceux qui ont l'âge minimum requis pour travailler, soit (article 3):

«a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;

b) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;

c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes;

d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant».

Travail forcé

Le travail forcé est défini dans la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, en ces termes:

«tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré».

Veillez vous reporter à la section 2 du Manuel et à l'Outil n° 2 pour plus de précisions.