



Organisation  
internationale  
du Travail

# ► Élaboration de plans d'action nationaux contre le travail forcé

Manuel





▶ **Élaboration de plans  
d'action nationaux  
contre le travail forcé**

Manuel



Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT est propriétaire de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT ou du BIT dans le cadre de leurs travaux.

**Citations** – Cet ouvrage doit être cité comme suit: *FUNDAMENTALS, Guide pratique pour l'élaboration de plans d'action nationaux contre le travail forcé*, Genève: Bureau international du Travail, 2020.

**Traductions** – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cette traduction n'a pas été réalisée par le Bureau international du Travail (BIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de ce dernier. Le BIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.*

**Adaptations** – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale du Bureau international du Travail (BIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas le BIT.*

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal: Publications du BIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

---

ISBN: 978-92-2-032445-5 (imprimé); 978-92-2-032444-8 (PDF)

Également disponible en anglais: *Toolkit on Developing National Action Plans on Forced Labour*, 978-92-2-032443-1 (imprimé) ; 978-92-2-032442-4 (PDF); et en espagnol: *Guía práctica para la formulación de planes de acción nacionales contra el trabajo forzoso*, ISBN: 978-92-2-032447-9 (Print); 978-92-2-032446-2 (PDF).

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le BIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du BIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

#### NOTE

---

Cette publication a été élaborée par Birgitte Krogh-Poulsen (consultante), Oluremi Doherty et Aurélie Hauchère Vuong, avec le soutien de Jané Colombini et Lucie Pelfort (Bureau FUNDAMENTALS de l'OIT).

Le présent rapport du BIT a été financé par le Département du Travail des États-Unis d'Amérique (USDOL) dans le cadre de l'accord de coopération n° IL-27592-15-75-K-1 du projet «From Protocol to Practice : A Bridge to Global Action on Forced Labour» (Projet Bridge) (GLO/15/26/USA). Cent pour cent des coûts du projet Bridge sont financés par des fonds fédéraux, pour un total de 17 395 138 de dollars des États-Unis.

Les opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement les points de vue ou les politiques du Département du travail des États-Unis. Le fait que des marques commerciales, des produits commerciaux ou des organismes y soient mentionnés ne signifie pas non plus qu'ils sont cautionnés par le Gouvernement des États-Unis d'Amérique.

---

Visitez notre site web: [www.ilo.org/forcedlabour](http://www.ilo.org/forcedlabour)

---

**Photo couverture:** © OIT/N. Bhattarai

D'anciennes victimes de la servitude pour dettes travaillant dans une carrière de pierres à Bajura, au Népal, 2017. Le Projet Bridge de l'OIT vise à améliorer les moyens de subsistance d'anciennes victimes de la servitude pour dettes en leur fournissant une formation professionnelle.

Photocomposition par Charlotte Design, Lausanne, Suisse

## ► Remerciements

---

L'OIT remercie les principaux auteurs, Birgitte Krogh-Poulsen, consultante, pour la rédaction de la première version du Guide pratique, ainsi que Oluremi Doherty et Aurélie Hauchère Vuong, de l'OIT FUNDAMENTALS, pour l'élaboration de la version finale. L'OIT remercie également Jane Colombini et Lucie Pelfort, de l'OIT FUNDAMENTALS, pour leurs contributions et leur coordination.

L'OIT remercie également les collègues de l'OIT suivants, pour leurs commentaires, leurs contributions et leur appui: Beate Andrees, Hélène Bohyn, Liliana Castillo-Rubio, Michaëlle De Cock, Thiago Gurjao Alves Ribeiro, Scott Lyon, Luiz Machado, Stephen McClelland, Jodelen Mitra, Henrik Moller, José Maria Ramirez Machado, Victor Hugo Ricco, Deepa Rishikesh, Gaëla Roudy Fraser, Gurchaten Sandhu, Rosinda Silva, Benjamin Smith, Sherelle Wilson et Thomas Wissing.

### **Note:**

Des pratiques nationales sont évoquées tout au long du document à titre d'exemples concrets et d'incitations à l'action. La mention d'un pays particulier n'implique aucun jugement quant à la situation et aux pratiques qui lui est propres en matière de travail forcé. L'omission d'un pays ne doit pas être interprétée comme un signe d'inaction dans ce pays, puisqu'il n'a simplement pas été possible d'inventorier toutes les bonnes pratiques existantes.



## ► Table des matières

---

<b>Remerciements</b>	<b>iii</b>
<b>Avant-propos</b>	<b>vii</b>
<b>Résumé</b>	<b>ix</b>
<b>1. Introduction</b>	<b>1</b>
Méthodologie	2
Mode d'emploi du Guide pratique	3
<b>2. Définition de la portée du PAN</b>	<b>5</b>
Le cadre juridique international	6
Cadre juridique national	7
Un PAN autonome ou intégré dans les cadres existants?	8
<b>3. Définition de la stratégie du PAN</b>	<b>9</b>
Les 4 P – Prévention, Protection, Poursuite et Partenariats	10
Prévention du travail forcé	11
Protection des victimes	15
Poursuites – Application de la législation	18
Partenariats – Mobilisation et participation des partenaires	21
Principes directeurs	23
<b>4. Élaboration du PAN</b>	<b>25</b>
Direction du processus d'élaboration	26
Cartographie de la situation	27
Évaluation des connaissances et des capacités des partenaires d'exécution	28
Consultation, appropriation et engagement	29
Attribution de rôles et de responsabilités bien définis	30
Établissement d'un calendrier précis	31
Estimation des coûts	31
Rédaction du PAN	32
Adoption du PAN	33

<b>5. Gouvernance et mise en œuvre du PAN</b>	<b>35</b>
Mécanismes de contrôle	36
Coordination de la mise en œuvre du PAN	37
Communication et partage des connaissances	38
<b>6. Suivi et évaluation du PAN</b>	<b>41</b>
Un processus d'apprentissage	42
Un processus continu	43
<b>7. D'un PAN à l'autre</b>	<b>45</b>
Pourquoi plusieurs PAN?	46
Passer au PAN suivant	46
Intégration des enseignements	46
Comment maintenir l'engagement?	47
<b>Bibliographie</b>	<b>49</b>
<b>Annexes</b>	<b>55</b>
Annexe 1: Glossaire	56
Annexe 2: Liste des plans d'action nationaux consultés	64
Annexe 3: Le protocole sur le travail forcé	67
Annexe 4: La recommandation n° 203	71

## ▶ Avant-propos

---

« Ne nous indignons pas seulement contre  
l'esclavage: agissons pour changer la donne. »

- Guy Ryder, Directeur général de l'OIT.

En juin 2014, à la Conférence internationale du Travail, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont voté massivement en faveur de l'adoption d'un protocole et d'une recommandation pour compléter la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Le protocole de 2014 exige des pays qu'ils prennent des mesures efficaces pour prévenir le travail forcé, protéger les victimes et leur garantir l'accès à la justice. Comme il est prévu à l'article 1(2), chaque pays 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».

Si l'engagement à l'échelle mondiale s'est renforcé en faveur de la lutte contre le travail forcé, il faudrait toutefois agir plus rapidement en vue d'atteindre la cible 8.7 des objectifs de développement durable (ODD), qui est d'éliminer le travail des enfants, le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains. La Déclaration de Buenos Aires adoptée en 2017, lors de la IVe Conférence mondiale sur l'élimination durable du travail des enfants, invite les pays à «adopter d'urgence des politiques, des stratégies et des plans d'action assortis de délais en vue de l'élimination du travail des enfants et du travail forcé, conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030».

Cela nécessite un cadre dans lequel les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent agir de manière intégrée et coordonnée pour un changement significatif. Concevoir et adopter des plans d'action nationaux (PAN) sur le travail forcé permet d'amener des partenaires clés à travailler ensemble vers la réalisation de ces objectifs. Les PAN offrent également un mécanisme de gouvernance en permettant de suivre les progrès accomplis et de responsabiliser les parties prenantes.

Avec ce *Guide pratique d'élaboration de plans d'action nationaux contre le travail forcé*, l'OIT compte apporter son appui aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et aux autres acteurs clés dans les efforts qu'ils déploient pour mettre fin au travail forcé. Qu'ils contribuent à l'élaboration, à la mise en œuvre ou au suivi des PAN, ils trouveront des conseils utiles dans ce Manuel et les outils associés pratique. Les spécialistes de l'OIT et les professionnels qui les appuient dans ce processus s'en serviront également. Ce Guide pratique aidera aussi les parties prenantes nationales à adopter des stratégies plus globales qui tiennent compte des interactions entre le travail forcé et d'autres principes et droits fondamentaux au travail: l'élimination du travail des enfants et de la discrimination, ainsi que le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. Il met également en perspective la contribution essentielle des principes et des droits fondamentaux au travail au Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Vera Paquete-Perdigão

Directrice, Département de la gouvernance de l'OIT





## ► Résumé

---

Le protocole de 2014 de l'Organisation internationale du Travail relatif à la convention (n°29) sur le travail forcé, 1930 invite les gouvernements à prendre des mesures efficaces pour prévenir le travail forcé, protéger les victimes et leur garantir l'accès à la justice. Pour ce faire, le protocole impose aux pays de formuler et mettre en œuvre des plans d'action nationaux (PAN) contre le travail forcé. Les PAN peuvent être de puissants outils pour garantir une action coordonnée contre le travail forcé au niveau national et intensifier les efforts déployés pour atteindre la cible 8.7 des objectifs de développement durable (ODD), afin de «supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et, d'ici 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes».

*Le Guide pratique pour l'élaboration de plans d'action nationaux contre le travail forcé* vise à aider les parties prenantes à élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi des PAN. Ils s'inspirent de modèles et de bonnes pratiques recensés dans de nombreux pays pour présenter le processus global d'élaboration d'un PAN, depuis l'évaluation préliminaire du travail forcé jusqu'à l'évaluation finale du PAN.

Pour que le PAN soit pertinent et produise les résultats escomptés, il importe de planifier avec soin l'ensemble du processus et de comprendre la situation du travail forcé dans le pays. Le processus d'élaboration du PAN doit donc commencer par l'examen de la situation du travail forcé, des droits de l'homme et des normes du travail en jeu. Les partenaires sociaux et toutes les autres parties prenantes clés doivent participer au processus dès le début au moyen de consultations régulières et de mécanismes de coordination. Cela encouragera la mobilisation des partenaires et renforcera leur appropriation du PAN. Il importe également de décider si le PAN sera un instrument autonome de lutte contre le travail forcé ou s'il intégrera des questions connexes comme la traite des êtres humains ou le travail des enfants.

Lorsque la portée du PAN sera clairement définie, la stratégie du PAN pourra être élaborée à l'aide de « l'approche des 4 P » - Prévention du travail forcé; Protection des victimes; Poursuite des auteurs; et Partenariats. La mise en œuvre effective du PAN requiert une solide gouvernance. Les rôles doivent être clairement définis et répartis entre les partenaires; toutefois, il faut éviter la compartimentation des efforts et privilégier plutôt la coordination. Il convient également d'évaluer la mise en œuvre du PAN pour en tirer des enseignements. D'où la nécessité d'élaborer sans attendre un cadre de suivi et d'évaluation, et de veiller à ce qu'il soit appliqué tout au long du processus.

Un seul PAN ne suffira peut-être pas pour venir à bout du travail forcé. Les pays adoptent souvent des plans successifs pour poursuivre et améliorer leurs efforts. L'élaboration d'un nouveau PAN (deuxième génération ou au-delà) est l'occasion d'échanger des connaissances entre partenaires et de réfléchir aux enseignements retenus des plans précédents. L'expérience ainsi acquise rendra les futurs PAN mieux ciblés et plus efficaces.

Ce Guide pratique décrit les étapes du processus d'élaboration d'un PAN et les principaux éléments à prendre en considération à chaque étape. Le Guide pratique est complété d'une série d'outils consacrés aux détails plus techniques.

Voici les thèmes respectifs des différentes sections du Guide pratique:

### **Section 1: Introduction.**

Cette section explique comment utiliser le Guide pratique, comment explorer son contenu et comprendre à quoi il sert.

### **Section 2: Définir la portée du PAN.**

Cette section aide à clarifier la définition du travail forcé et ses liens avec d'autres formes d'abus et d'exploitation, soulignant ainsi la nécessité d'une approche intégrée. Il présente également certains des principaux éléments fournis dans le protocole sur le travail forcé et la recommandation n° 203.

### **Section 3: Définir la stratégie du PAN.**

Cette section présente le cadre des 4 P, qui est utile pour la conception d'une stratégie visant à éradiquer le travail forcé, et explique comment l'intégrer dans le PAN.

### **Section 4: Élaborer un PAN.**

Cette section fournit des informations sur la marche à suivre pour élaborer un PAN contre le travail forcé, y compris pour cartographier la situation, faire participer les acteurs concernés, et obtenir leur adhésion et leur engagement.

### **Section 5: Gouvernance et mise en œuvre du PAN**

Cette section présente les mécanismes de gouvernance à mettre en place afin d'assurer la mise en œuvre effective du PAN. Il s'agit notamment des mécanismes de contrôle, de la coordination, de la communication régulière et du partage des connaissances entre les partenaires.

### **Section 6: Assurer le suivi et l'évaluation du PAN.**

Cette section présente les mécanismes de gouvernance à mettre en place afin d'assurer la mise en œuvre effective du PAN. Il s'agit notamment des mécanismes de contrôle, de la coordination, de la communication régulière et du partage des connaissances entre les partenaires.

### **Section 7: D'un PAN à l'autre.**

Le travail forcé est un phénomène complexe et les efforts déployés pour le supprimer devront se poursuivre au-delà de la durée du premier PAN. Cette section traite des enseignements à retenir pour faciliter la transition d'un PAN à l'autre.

Chaque section du Guide pratique est complétée par un certain nombre d'outils consacrés à des détails et suggestions plus techniques sur un sujet particulier. Il importe que les parties prenantes utilisent ces outils à titre d'exemples à adapter au contexte national.

- ▶ **Outil n° 1: Les normes internationales du travail sur le travail forcé:** présente les principales normes internationales sur le travail forcé et les questions connexes.

- ▶ **Outil n° 2: Travail forcé et concepts liés:** présente les différences et les similitudes entre des concepts importants liés au travail forcé comme la traite, l'esclavage ou les pires formes de travail des enfants.
- ▶ **Outil n° 3: Autonomie ou intégration:** fournit des orientations sur l'intégration du travail forcé dans d'autres domaines d'action.
- ▶ **Outil n° 4: Développement de la base de connaissances sur le travail forcé:** souligne l'importance du processus de développement d'une base de connaissances pour le PAN et explique la marche à suivre.
- ▶ **Outil n° 5: Stratégies des 4 P:** met en évidence les éléments à prendre en considération pour l'élaboration des stratégies des 4 P.
- ▶ **Outil n° 6: Le travail forcé et les objectifs de développement durable (ODD):** ce diaporama illustre les liens entre le travail forcé et les 17 ODD.
- ▶ **Outil n° 7: Vue d'ensemble du processus d'élaboration du PAN:** résume le processus d'élaboration d'un PAN.
- ▶ **Outil n° 8: Études préliminaires:** fournit des orientations sur la collecte d'informations pertinentes et la conception d'études préliminaires bien ciblées.
- ▶ **Outil n° 9: Liste pour l'évaluation des capacités:** aide à définir les besoins des partenaires en matière de renforcement des capacités et à y répondre.
- ▶ **Outil n° 10: Appropriation et engagement politique:** vise à stimuler la réflexion au sujet du sens à donner à « l'appropriation » et en quoi cela peut constituer le fondement d'un PAN efficace.
- ▶ **Outil n° 11: Organisation d'ateliers de consultation nationale:** propose des suggestions pour l'organisation de consultations nationales.
- ▶ **Outil n° 12: Liste pour l'estimation des coûts:** aide les partenaires à estimer les coûts de mise en œuvre d'un PAN et à établir un budget en conséquence.
- ▶ **Outil n° 13: Table des matières du PAN:** propose un exemple pour la présentation et la structure d'un PAN.
- ▶ **Outil n° 14: Modèle de cadre de mise en œuvre:** vise à rappeler aux partenaires la nature des informations requises pour aligner les budgets et plans de travail organisationnels sur les dispositions globales du PAN.
- ▶ **Outil n° 15: Partage des informations et des connaissances:** vise à faciliter la définition d'activités de communication ou d'une stratégie globale de partage des connaissances pour le PAN.
- ▶ **Outil n° 16: Modèle de cadre de suivi et d'évaluation:** vise à aider les partenaires à contrôler la mise en œuvre du PAN, à suivre les progrès accomplis et à recenser les enseignements retenus.





# ▶ 1

Homme entreposant du coton brut après la récolte, en Ouzbékistan, 2018 (© OIT/J. Astrup)

Le dispositif de l'OIT de surveillance par une tierce partie des récoltes de coton en Ouzbékistan a révélé que la réforme amorcée par le gouvernement a entraîné une baisse significative du nombre de cas de travail forcé.

## ▶ 1. Introduction

---

Le travail forcé est une atteinte grave aux droits de l'homme qui affecte 25 millions d'hommes, de femmes et d'enfants dans tous les pays et tous les secteurs économiques (OIT, Walk Free Foundation, 2017). Le travail forcé trouve ses causes profondes dans la pauvreté, la discrimination et le manque de protection sociale; il perturbe la concurrence loyale entre les entreprises.

En 2014, les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont adopté le protocole relatif à la convention n° 29 sur le travail forcé, 1930 (ci-après désigné «le protocole sur le travail forcé») et la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 (ci-après désignée «la recommandation n° 203»)¹. Le protocole demande aux gouvernements de prendre des mesures efficaces pour prévenir le travail forcé, protéger les victimes et leur garantir l'accès à la justice. En particulier, le protocole appelle les pays à élaborer et mettre en œuvre des plans d'action nationaux (PAN). Ce Guide pratique vise à aider les pays à concevoir des PAN qui soient adaptés à leur contexte national.

Les PAN sont des moyens d'action utiles et puissants permettant de rassembler toutes les parties prenantes et de favoriser une action collective en faveur d'un objectif commun tel que l'éradication du travail forcé et la réalisation de la cible 8.7 des ODD². Un PAN peut aider un pays à mettre en pratique une politique de lutte contre le travail forcé en:

- ▶ fournissant un cadre pour une action commune cohérente;
- ▶ renforçant l'engagement national;
- ▶ fixant des objectifs précis et clairs pour orienter l'action; et
- ▶ consolidant les partenariats pour favoriser les synergies et les résultats positifs.

Les outils proposés concernent le **processus d'élaboration, de gouvernance, de mise en œuvre et d'évaluation** d'un PAN, ainsi que les **stratégies à adopter pour mettre fin au travail forcé**. Ils fournissent des orientations aux acteurs qui contribuent à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi des PAN, notamment les représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres groupes d'acteurs. Ce Guide pratique peut également être utiles aux organisations qui appuient les partenaires nationaux pour l'élaboration et la mise en œuvre des PAN.

## Méthodologie

Ce Guide pratique s'appuie sur l'expertise et les expériences nationales de l'OIT³. Un certain nombre de PAN existants, soit contre le travail forcé ou sur des questions connexes, comme le travail des enfants ou la traite des êtres humains, ont été passés en revue afin de produire ce document. L'annexe 2 présente la liste de tous les PAN cités dans le texte ou qui ont été analysés en vue de l'élaboration de de Guide pratique.

---

1- Le protocole sur le travail forcé et la recommandation n° 203 ont été tous deux adoptés en juin 2014. Tandis que le protocole est un traité contraignant qui doit être ratifié pour pouvoir entrer en vigueur, la recommandation fournit des orientations complémentaires pratiques non contraignantes pour donner effet aux mesures requises par le protocole.

2- La cible 8.7 des objectifs de développement durable (ODD) est de «supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et, d'ici 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes».

3- Voir, par exemple, les outils pour l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action nationaux sur le travail des enfants (OIT, 2017b) ou le *Guide pour la préparation de plans d'action nationaux sur l'emploi des jeunes* (OIT, 2008).

## Mode d'emploi du Guide pratique

Ce Guide pratique comprend:

- ▶ un Manuel;
- ▶ un certain nombre d'outils spécifiques.

Les utilisateurs peuvent choisir de consulter l'un ou l'autre de ces documents qui répond à leurs besoins, mais il est recommandé de lire le Manuel en premier. Ce manuel décrit l'ensemble du processus d'élaboration d'un PAN et fournit des informations générales utiles, des orientations et des enseignements à prendre en considération aux divers stades du processus, depuis la définition de la portée et de la stratégie à adopter jusqu'à la mise en œuvre et l'évaluation du PAN. Les différentes sections du Manuel contiennent des renvois, non seulement aux extraits pertinents du protocole sur le travail forcé et de la recommandation n° 203, mais également aux outils qui l'accompagnent.

Les seize outils spécifiques sont mis en évidence tout au long du Manuel au moyen de ce logo: . Ils visent à approfondir un sujet particulier, ou à proposer des modèles et des listes de vérification à adapter pour aider les utilisateurs durant le processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un PAN. L'**Outil n° 2**, en particulier, peut servir de référence pour toutes les sections du Manuel puisqu'il présente la définition du travail forcé et des concepts apparentés.



En plus des outils, le lecteur trouvera, à l'annexe 1, un glossaire des concepts clés se rapportant au processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un PAN. Les termes figurant dans ce glossaire sont mis en évidence dans le texte au moyen de ce logo: . Les annexes 3 et 4 présentent le texte intégral du protocole sur le travail forcé et de la recommandation n° 203.





## ▶ 2

Femme occupée au battage du millet, dans la région de Tahoua, au Niger, 2003 (© OIT/M. Crozet)

Le projet BRIDGE de l'OIT appuie les efforts déployés par le Niger pour éliminer les vestiges des formes traditionnelles illicites d'esclavage dans le pays.



## 2. Définition de la portée du PAN



Avant d'élaborer un PAN, il importe que toutes les parties prenantes comprennent ce qu'est le **travail forcé** et quels sont ses liens avec d'autres concepts, comme **la traite des êtres humains**, **l'esclavage** ou **le travail des enfants**. Les similitudes et les différences entre ces concepts doivent être prises en considération, ainsi que les conséquences de ces violations des droits de l'homme qui varient selon le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique et d'autres facteurs pertinents. Il importe également de tenir compte des cadres nationaux et internationaux pertinents, et de la mesure dans laquelle ces cadres englobent toutes les situations du travail forcé dans le pays. L'**Outil n° 1** présente une vue d'ensemble des principales normes internationales du travail sur le travail forcé, ainsi que sur des sujets connexes. Ces éléments aideront à définir la portée du PAN et orienteront le choix entre un PAN autonome contre le travail forcé ou un PAN qui intègre le travail forcé à d'autres questions connexes.



### Le cadre juridique international

Les normes internationales du travail énoncent les principes fondamentaux que les pays doivent appliquer pour faire en sorte que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Une fois ratifiées, les normes internationales du travail deviennent contraignantes lorsqu'elles entrent en vigueur – un an après la ratification, en général. C'est pourquoi il importe que le PAN fasse état des normes internationales du travail ratifiées par le pays puisqu'il contribue à leur application.

La définition juridique internationale du travail forcé est énoncée dans la convention de l'OIT (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ci-après désignée « la convention n° 29 »), l'une des normes de l'OIT les plus ratifiées<sup>4</sup>.

L'article 2(1) définit le travail forcé 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**».

Cette définition du travail forcé n'a pas été modifiée lors de l'adoption du protocole sur le travail forcé, en 2014:

### Protocole sur le travail forcé

#### Article 1

3. La définition du travail forcé ou obligatoire figurant dans la convention est réaffirmée et, en conséquence, les mesures visées dans le présent protocole doivent inclure une action spécifique contre la traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire.



Outre la définition du travail forcé, il importe non seulement de clarifier les concepts qui sont liés au travail forcé, comme la traite des êtres humains, l'esclavage et **l'esclavage moderne**, mais également de tenir compte de la situation particulière des enfants.

4- Au 29 juin 2020, 178 pays l'avait ratifiée.

Pour bien comprendre ces concepts, l'**Outil n° 2** fournit des explications détaillées sur les définitions juridiques internationales de ces concepts (tirées des normes internationales), et sur les similitudes, les différences et les chevauchements existant entre certains d'entre eux. Cet outil constitue un rappel utile à l'intention des partenaires qui peut être consulté à toutes les étapes du processus d'élaboration.



## Cadre juridique national

### Convention n° 29

#### Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible. (...)

#### Article 25

Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales et tout Membre ratifiant la présente convention aura l'obligation de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées.

La convention n° 29 impose également aux pays de rendre le travail forcé passible de sanctions pénales. Les États sont tenus de prendre des mesures, en droit et dans la pratique, afin de s'assurer qu'aucune forme de travail forcé n'est tolérée sur leur territoire. Même les pays qui n'ont pas ratifié la convention n° 29 doivent respecter, promouvoir et appliquer l'interdiction du travail forcé, en tant que l'un des **principes et droits fondamentaux au travail**<sup>5</sup>. En outre, ils doivent s'assurer que les sanctions imposées par la loi pour l'infraction pénale de travail forcé «sont réellement efficaces et strictement appliquées» (convention n° 29, articles 1(1) et 25). Une interdiction générale du travail forcé ne suffit pas toujours pour obtenir l'inculpation et la condamnation des auteurs. Pour qu'elle soit effectivement appliquée par les tribunaux, la législation doit définir précisément l'infraction punissable, en tenant compte des circonstances nationales.



Les pays peuvent choisir d'utiliser d'autres termes pour désigner les situations de travail forcé. Par exemple, certains pays ont adopté des mesures législatives sur le «travail asservi», la «main-d'œuvre esclave» ou les «conditions de travail dégradantes». Il importe avant tout que le gouvernement s'assure que les définitions utilisées englobent toutes les formes de travail forcé présentes dans le pays. Il le faut pour pouvoir poursuivre les auteurs, et garantir aux victimes un accès à la justice et aux voies de recours. Il n'est pas rare que les lois aient peu d'impact dans la pratique parce qu'elles ne couvrent pas toutes les formes de travail forcé, ou qu'elles rendent très difficiles la réunion d'éléments de preuve. Par exemple, certaines lois nationales sur la traite protègent efficacement les femmes victimes de traite à des fins d'exploitation sexuelle, mais ne permettent pas des poursuites dans le cas d'hommes victimes de traite à des fins d'exploitation au travail. Le PAN doit prévoir un examen périodique approfondi de la législation nationale en vue de détecter les lacunes juridiques éventuelles et de proposer la modification de la législation existante ou l'adoption d'une nouvelle législation s'il y a lieu.

5- La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi a été adoptée par tous les États membres de l'OIT en 1998. Elle définit les principes et droits fondamentaux au travail que tous les Membres doivent respecter, promouvoir et réaliser, à savoir l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé et de la discrimination dans l'emploi, ainsi que la liberté d'association et le droit de négociation collective, qu'ils aient ratifié les conventions en question ou non.

### Détection des lacunes

Au début des années 2010, l'Australie a entrepris des consultations publiques et a travaillé avec les parties prenantes à la révision de sa législation. Elle a détecté des lacunes dans sa législation qui se concentrait essentiellement sur la traite des êtres humains, sans couvrir toutes les situations de l'esclavage moderne.

Le pays a donc modifié ses lois et en a adopté de nouvelles qui couvrent désormais un éventail plus large de situations, notamment la traite des êtres humains, l'esclavage, le travail forcé et le mariage forcé (entre autres).

Le PAN actuel, adopté en 2014, est centré sur «la traite des êtres humains et l'esclavage», tandis que le précédent concernait uniquement la traite des êtres humains.

### Un PAN autonome ou intégré dans les cadres existants?

Un pays doit déterminer si la stratégie qui convient le mieux consiste à élaborer un PAN autonome contre le travail forcé ou s'il serait plus efficace d'intégrer un PAN contre le travail forcé dans un PAN existant contre la traite des êtres humains, le travail asservi ou le travail des enfants, par exemple. Ces problèmes ont des causes profondes communes avec le travail forcé, d'ordre social, économique et culturel, comme la pauvreté, l'analphabétisme ou la discrimination, mais la décision exige mûre réflexion.



L'intégration est généralement une stratégie plus efficace dans des environnements où le travail forcé est largement reconnu et où les partenaires ont les capacités voulues pour s'y attaquer. Toutefois, si le travail forcé est encore sous-estimé, mal compris et que la volonté de s'y attaquer n'est pas présente, un PAN autonome est sans doute un outil plus efficace pour mettre la question à l'ordre du jour, mobiliser les partenaires et renforcer l'engagement politique.

Si un pays est déjà en train de mettre en œuvre un PAN (par exemple, contre la traite des êtres humains), dans lequel des activités de lutte contre le travail forcé s'intègrent bien, l'intégration peut être une stratégie plus viable. On pourrait alors envisager de nouvelles interventions spécifiques pour le travail forcé qui étaient inexistantes jusqu'à présent (par exemple, la mise en place d'un système de renvoi pour les cas de travail forcé ou de mécanismes de coordination entre la police et l'inspection du travail). Il importe également d'inclure toutes les parties prenantes qui n'ont pas été associés au PAN original, comme les inspecteurs du travail ou les syndicats.

### Adoption d'une approche intégrée

Selon ce qui est déjà en place, l'intégration d'une question dans un cadre existant peut être une stratégie plus efficace qu'un PAN autonome. En Azerbaïdjan, le gouvernement comptait élaborer un PAN contre le travail des enfants. Ce pays avait déjà plusieurs autres plans et programmes en place, dont un PAN contre la traite des êtres humains. Après mûre réflexion, il a été décidé qu'il serait plus efficace de se concentrer sur la mise en œuvre en intégrant des composantes sur le travail des enfants dans d'autres plans et programmes, au lieu d'affecter des ressources à l'élaboration d'un nouveau PAN.

Dans d'autres pays, mieux vaut adopter un PAN autonome contre le travail forcé. Cela s'avère peut-être nécessaire pour renforcer la volonté politique ou pour engager les parties prenantes nationales.



L'Outil n° 3 fournit plus de détails sur l'intégration du travail forcé dans d'autres domaines d'action en vue d'aider les partenaires à décider d'adopter ou non un PAN intégré. Le fait de clarifier toutes ces questions aidera les partenaires à prendre une décision concernant l'élaboration d'un PAN autonome.



# ▶ 3

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

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

## ▶ 3. Définition de la stratégie du PAN

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



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



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

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

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

### Les 4 P – Prévention, Protection, Poursuite et Partenariats

#### Protocole sur le travail forcé

##### Article 1

1. En s'acquittant de ses obligations en vertu de la convention de supprimer le travail forcé ou obligatoire, tout Membre doit prendre des mesures efficaces pour en prévenir et éliminer l'utilisation, assurer aux victimes une protection et un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation, et réprimer les auteurs de travail forcé ou obligatoire.

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

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

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

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

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



## Prévention du travail forcé

### Protocole sur le travail forcé

#### Article 2

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

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

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

#### Protocole sur le travail forcé (suite)

- (d) la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement;
- (e) un appui à la diligence raisonnable dont doivent faire preuve les secteurs tant public que privé pour prévenir les risques de travail forcé ou obligatoire et y faire face;
- (f) une action contre les causes profondes et les facteurs qui accroissent le risque de travail forcé ou obligatoire.

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

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

#### Stratégie globale de sensibilisation

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

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

Les stratégies de prévention doivent viser à inciter les entreprises à adopter une conduite responsable, et à renforcer la capacité des employeurs et des entreprises à reconnaître les signes de travail forcé<sup>8</sup>. Des cas de déficit de travail décent et de violation des droits de l'homme, y compris de travail forcé, ont été détectés le long des chaînes

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

d'approvisionnement nationales et mondiales. Une mesure préventive importante consiste à appuyer les employeurs du secteur public et du secteur privé dans leurs efforts de **diligence raisonnable**<sup>9</sup>, comme l'exige le protocole sur le travail forcé. Le Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé (*Global Business Network on Forced Labour*) fournit aux employeurs une plateforme pour débattre de leurs préoccupations et partager les bonnes pratiques<sup>10</sup>.



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



### Pratiques de recrutement: l'équité avant tout!

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

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



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

\*Pour plus de précisions, veuillez consulter la page thématique de l'OIT sur le recrutement équitable: [www.ilo.org/global/topics/fair\\_recruitment/lang\\_fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/fair_recruitment/lang_fr/index.htm).

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

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

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

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

- (a) une action contre les causes profondes de la vulnérabilité des travailleurs au travail forcé ou obligatoire;
- (b) des campagnes de sensibilisation ciblées, en particulier à l'intention de ceux qui sont le plus exposés au risque de devenir victimes de travail forcé ou obligatoire, pour les informer, entre autres, de la manière dont ils peuvent se protéger contre des pratiques d'emploi et de recrutement frauduleuses ou abusives, de leurs droits et responsabilités au travail et de la manière dont ils peuvent obtenir une assistance en cas de besoin;
- (c) des campagnes de sensibilisation ciblées concernant les sanctions encourues en cas de violation de l'interdiction du travail forcé ou obligatoire;
- (d) des programmes de formation professionnelle destinés aux populations à risque, afin d'accroître leur employabilité ainsi que leurs capacités et possibilités de gain; (
- (e) une action visant à garantir que la législation nationale concernant la relation de travail couvre tous les secteurs de l'économie et qu'elle est effectivement appliquée. L'information pertinente relative aux conditions d'emploi devrait être spécifiée de manière appropriée, vérifiable et aisément compréhensible, de préférence sous la forme d'un contrat de travail écrit, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives;
- (f) les garanties élémentaires de sécurité sociale qui composent le socle national de protection sociale, tel que prévu par la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, afin de réduire la vulnérabilité au travail forcé ou obligatoire;
- (g) des services d'orientation et d'information pour les migrants, au départ et à l'arrivée, afin que ceux-ci soient mieux préparés à travailler et à vivre à l'étranger et afin de sensibiliser aux situations de traite à des fins de travail forcé et d'en permettre une meilleure compréhension;
- (h) des politiques cohérentes, telles que des politiques de l'emploi et de migration de main-d'œuvre, qui prennent en considération les risques auxquels sont confrontés des groupes particuliers de migrants, y compris ceux en situation irrégulière, et qui portent sur les circonstances pouvant conduire à des situations de travail forcé;
- (i) la promotion d'efforts coordonnés par les organismes gouvernementaux compétents avec ceux d'autres Etats pour permettre une migration sûre et régulière et pour prévenir la traite des personnes, y compris des efforts coordonnés visant à réglementer, autoriser et contrôler l'activité des recruteurs et des agences d'emploi et à éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs afin de prévenir la servitude pour dettes et autres formes de contrainte économique;
- (j) en s'acquittant de leurs obligations en vertu de la convention de supprimer le travail forcé ou obligatoire, orienter et appuyer les employeurs et les entreprises afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, prévenir et atténuer les risques de travail forcé ou obligatoire, et pour informer sur la manière dont ils appréhendent ces risques, dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés.



## Protection des victimes

### Protocole sur le travail forcé

#### Article 3

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

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



### Protection de toutes les victimes

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

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

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

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

### Mécanismes de plainte pour travail forcé

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

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

\*Pour en savoir plus sur le mécanisme de plainte relative au travail forcé existant au Myanmar, veuillez consulter le site: [www.ilo.org/yangon/complaints/lang\\_en/index.htm](http://www.ilo.org/yangon/complaints/lang_en/index.htm).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## Poursuites – Application de la législation

### Protocole sur le travail forcé

#### Article 4

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

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

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

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

### Formation spécifique concernant l'application de la loi

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

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

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

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

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

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



### Sanctions financières pour financer les projets de réadaptation

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

### Sanctions financières pour financer les projets de réadaptation (suite)

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

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

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

12. Les Membres devraient prendre des mesures pour s'assurer que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire ont accès à la justice et à d'autres mécanismes de recours et de réparation efficaces et appropriés, tels que l'indemnisation pour le préjudice moral et matériel subi, y compris à travers:

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

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

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

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

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

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

## Partenariats – Mobilisation et participation des partenaires

### Protocole sur le travail forcé

#### Article 5

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

#### Article 6

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

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

### Participation de toutes les parties prenantes

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

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

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

### Recommandation n° 203

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

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

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

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

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

(a) le renforcement de la coopération internationale entre les institutions chargées de l'application de la législation du travail outre celle concernant l'application du droit pénal;

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

c) l'entraide judiciaire;

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

e) une assistance technique mutuelle, comprenant l'échange d'informations et la mise en commun des bonnes pratiques et des enseignements tirés de la lutte contre le travail forcé ou obligatoire.

## Partenariat mondial: Alliance 8.7

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

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

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

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

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



## Principes directeurs

Le droit de ne pas être soumis au travail forcé vaut pour tous les êtres – adultes et enfants, nationaux et non-nationaux, y compris migrants en situation irrégulière. Toutes les actions menées dans le cadre du PAN doivent suivre une approche fondée sur les droits de l'homme et conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme: les mêmes droits valent pour tous, indépendamment du statut de chacun (social, économique ou culturel). Par ailleurs, les droits de l'homme sont indivisibles – autrement dit, on ne peut respecter un droit tout en violant un autre<sup>11</sup>.

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



11- Lire la Déclaration ici: [www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/frn.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/frn.pdf).

### Définition des principes directeurs

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

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

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

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

### Choix des valeurs fondamentales

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

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





# ▶ 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 politique<sup>12</sup>.

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.





▶ 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 PAN<sup>13</sup>. 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'homme<sup>14</sup>.

## 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.







# ▶ 6

Hommes travaillant dans une exploitation forestière illégale à Ucayali, au Pérou, 2015 (© OIT)

Le PAN du Pérou contre le travail forcé prévoit des mesures de lutte contre le travail forcé dans l'exploitation forestière illégale pratiquée en Amazonie.

## ▶ 6. Suivi et évaluation du PAN



Le processus de suivi et d'évaluation est primordial pour la réussite de la mise en œuvre d'un PAN, en permettant de mesurer les progrès accomplis et de tirer les enseignements des actions et des expériences, contribuant ainsi à la révision du PAN en cours ou à l'élaboration des PAN suivants. Des efforts concrets doivent être consacrés à l'élaboration d'un cadre complet de suivi et d'évaluation, et il est recommandé de consacrer une section du PAN à cette fin. Les partenaires peuvent consulter l'**Outil n° 16** pour obtenir des précisions complémentaires sur chaque composante du cadre de suivi et d'évaluation.

### Un processus d'apprentissage

Le **suivi** est une activité continue tout au long de la durée du PAN; elle alimente les partenaires d'exécution en données régulières au sujet des résultats. Le suivi désigne généralement la collecte de données mesurant les progrès accomplis (en fonction d'indicateurs de performance ou d'autres paramètres). Les progrès réalisés sont mesurés en fonction des attentes (cibles) définies avant la mise en œuvre des activités (USDOS, 2016).

Le suivi est essentiel pour:

- ▶ évaluer les progrès accomplis et vérifier si le PAN atteint ses objectifs;
- ▶ améliorer les politiques et les programmes en fonction des données recueillies, des défis relevés et des enseignements retenus;
- ▶ rendre des comptes à la population et à ceux qui fournissent les ressources; et
- ▶ renforcer les actions menées et les engagements pris – ce qui est mesuré étant plus susceptible de devenir une priorité.

L'**évaluation** désigne un «processus par lequel on apprécie la valeur ou la portée d'une action, d'une politique ou d'un programme de développement en vue de déterminer la pertinence des objectifs, l'efficacité de la conception et de la mise en œuvre, l'efficacité de l'utilisation des ressources et la durabilité des résultats» (OCDE, 2002). Il est recommandé de planifier et de budgétiser l'évaluation finale du PAN en cours pour que le PAN à venir s'inspire des enseignements concernant la pertinence et la réalisation des objectifs, l'efficacité, l'impact et les durabilités des actions menées.

### Enseignements tirés des PAN précédents

Lorsque son premier PAN contre le travail des enfants (2001 2005) a pris fin, le **Honduras** a mené une évaluation approfondie de sa mise en œuvre. Les résultats ont permis de tirer des enseignements, de reconnaître les pratiques et les actions qui ont porté fruit, de mesurer les améliorations constatées, mais aussi de recenser les lacunes restant à combler.

Le Honduras s'est appuyé sur ces constatations pour la rédaction de son second PAN contre le travail des enfants (2008 2015). Ce PAN se réfère expressément aux conclusions et recommandations du rapport de suivi et d'évaluation du premier PAN. Par exemple, l'évaluation a révélé un manque de communication entre la commission nationale et les sous comités régionaux, d'où la proposition de créer un système de présentation de rapports entre toutes les parties concernées. Cette obligation en matière de présentation de rapports a été intégrée dans le second PAN.

Avant d'élaborer un cadre de suivi et d'évaluation, les parties prenantes doivent recenser les défis à relever en matière de travail forcé et l'impact souhaité du PAN. Cela exige une bonne connaissance de la situation du travail forcé dans le pays et de ses causes profondes. Une fois ce but global clairement défini, un cadre de résultats<sup>15</sup> peut être élaboré, qui indique les résultats, les produits et les activités qui aboutiront au but souhaité à long terme.

Pour l'élaboration d'un cadre de suivi et d'évaluation, il importe également de définir les postulats de base et les risques associés, qui peuvent influencer sur les interventions et les résultats. Il s'agit, par exemple, de l'hypothèse selon laquelle la situation du pays est stable sur les plans de la sécurité et de la santé. Une guerre civile ou une pandémie pourrait empêcher les partenaires d'exécution de parvenir aux résultats escomptés du PAN. En outre, il peut y avoir un risque de crise financière ou d'instabilité politique. Ces risques devraient être recensés et des stratégies d'atténuation envisagées dans la mesure du possible. Les postulats et les risques sont souvent associés à la théorie du changement et au cadre de résultats (pour en savoir plus sur la théorie du changement, voir la section 3).

Pour suivre les progrès accomplis vers la réalisation du but du PAN, l'étape suivante consiste à définir des indicateurs correspondant aux objectifs, aux résultats et aux produits, et à fixer des cibles. Le cadre de suivi et d'évaluation doit également prévoir les moyens de vérification des indicateurs, la fréquence de la collecte de données, l'institution responsable de la collecte de données, les sources de données ainsi que les valeurs de référence. Comme les données seront recueillies régulièrement, il importe également de préciser les responsabilités associées à l'analyse des données et les délais de présentation de rapports dans la section du descriptif du PAN consacré au suivi et à l'évaluation, pour faire en sorte que les données soient utilisées à l'appui de la mise en œuvre.

Le moyen le plus simple d'élaborer et de présenter le cadre de suivi et d'évaluation est souvent sous la forme d'un tableau. L'**Outil n° 16** propose un modèle qui peut être adapté pour établir le cadre de suivi et d'évaluation d'un PAN. Il devrait inclure des indicateurs et des cibles clairement définis. Ces indicateurs devraient également être ventilés s'il y a lieu (selon le sexe, la région, le district et l'âge, par exemple). Il est recommandé de faire participer toutes les parties prenantes à l'élaboration du cadre de suivi et d'évaluation, y compris les partenaires sociaux. Il peut être utile, particulièrement pour les **pays pilotes** de l'Alliance 8.7, de mobiliser également les partenaires clés chargés des cibles des ODD pour que les indicateurs définis puissent également servir au suivi de la cible 8.7 des ODD (pour en savoir plus sur les liens entre les ODD et le travail forcé, voir l'**Outil n° 6**).



## Mise en place d'un cadre de suivi et d'évaluation

Comme la plupart des PAN, le PAN contre le travail des enfants (2015) de la **Papouasie Nouvelle Guinée** comporte un chapitre consacré au suivi et à l'évaluation. Le PAN prévoit la mise en place d'un cadre complet en identifiant les partenaires responsables du suivi et de l'évaluation de sa mise en œuvre, en présentant les moyens et les méthodes préférés pour exécuter ces tâches, et en attribuant des indicateurs de suivi à chaque activité planifiée.

Toutefois, un PAN n'est pas toujours mis en œuvre dans les conditions prévues au moment de sa rédaction. Ainsi, le cadre du PAN de la Papouasie Nouvelle Guinée charge les parties prenantes concernées de déterminer, tout au long de la période de mise en œuvre, les mesures requises pour assurer un suivi plus concret et en temps voulu.

## Un processus continu

Des examens réguliers doivent être effectués pendant la mise en œuvre du PAN. Il importe d'évaluer la mesure dans laquelle les cibles définies dans le PAN sont atteintes pour que les partenaires fassent le point et mesurent les progrès accomplis. Un examen

15- Pour en savoir plus sur l'élaboration d'un cadre de résultats, voir par exemple: Banque mondiale, 2012.

régulier permettra de déterminer si les cibles sont atteintes, plus tôt ou plus tard que prévu, et s'il faut revoir les stratégies ou modifier les activités et les échéances établies. C'est un exercice essentiel pour s'assurer que le PAN a de bonnes chances de produire les résultats escomptés et pour tirer d'importants enseignements dont on s'inspirera à l'avenir. S'il est élaboré et «laissé au placard» pendant des années, jusqu'à la fin du PAN, un cadre de suivi et d'évaluation sera sans doute inutile: les nombreux enseignements tirés auront été oubliés; les systèmes de collecte de données auront évolué et certains indicateurs ne pourront plus être vérifiés; ou les activités auront changé, sans que l'on sache pourquoi. Les résultats d'un PAN seraient alors plus difficiles à évaluer et moins riches d'enseignements pour orienter le PAN actuel ou les futurs PAN.

Les partenaires sont donc invités à prévoir des activités dans le PAN qui faciliteront le suivi et l'évaluation continus ainsi que l'enregistrement et le partage des enseignements retenus. De telles activités peuvent également être considérées comme une contribution importante au renforcement des capacités par l'apprentissage par les pairs et l'appui entre partenaires. Les activités qui stimulent l'apprentissage continu peuvent inclure, entre autres: des auto-évaluations ou examens annuels en fonction des indicateurs et des cibles définis dans le cadre de suivi et d'évaluation du PAN; l'examen par les pairs des propositions et plans de travail organisationnels, comme les propositions de budget; des visites conjointes de suivi; des séminaires et/ou webinaires réguliers concernant une question clé, de nouvelles tendances, les expériences de la mise en œuvre ou de nouveaux résultats de recherche. Il pourrait s'agir simplement d'une brève réunion informelle, et non des événements étalés sur plusieurs jours. L'utilisation de webinaires a l'avantage évident de permettre à des gens disséminés dans des lieux différents (dans les bureaux décentralisés d'un gouvernement ou les bureaux hors siège d'ONG ou de partenaires sociaux) de participer.

### Utilisation des résultats d'évaluation

Le processus de suivi et d'évaluation d'un PAN peut être utile à l'élaboration de nouveaux PAN améliorés. En Argentine, le troisième PAN contre le travail des enfants (2018-2022) a été conçu de manière à intégrer les enseignements et les recommandations tirés de l'évaluation indépendante des deux PAN précédents – effectuée avec l'appui de l'OIT.

Avant de rédiger son second PAN contre le travail forcé, le Brésil a vérifié la mesure dans laquelle les cibles fixées pour le premier PAN avaient (ou n'avaient pas) été atteintes. Résultat: un taux de réussite de 68,4 pour cent pour un total de 76 actions. S'inspirant de ce résultat, le pays a pu adapter le second PAN en fixant des objectifs prioritaires plus réalistes et plus susceptibles d'être atteints. Le Brésil va encore plus loin avec le processus de suivi et d'évaluation de son second PAN: la commission nationale responsable de sa mise en œuvre a créé une plateforme en ligne, en collaboration avec l'OIT et l'ONG Reportér Brasil, pour assurer le suivi régulier du PAN.\*

\*[www.monitoramentopnete.org.br](http://www.monitoramentopnete.org.br).

Si les partenaires entendent élaborer et mettre en œuvre une nouvelle phase du PAN, il importe que l'évaluation finale du PAN actuel soit conçue pour tirer le plus d'enseignements possible. Les évaluations visent, pour l'essentiel, à favoriser l'apprentissage (plutôt qu'à détecter les erreurs) et il importe que le mandat pour l'évaluation souligne la nécessité de recueillir et d'analyser les enseignements positifs/bonnes pratiques et les leçons tirées des difficultés rencontrées. Cela permettra aux partenaires de reproduire et d'extrapoler les bonnes pratiques, et de remédier explicitement aux difficultés rencontrées dans le PAN suivant. Ces difficultés sont souvent prévues au moment de l'élaboration et ne se matérialisent qu'à la mise en œuvre. En analysant les difficultés antérieures, les partenaires peuvent les éviter le PAN suivant. (Pour en savoir plus sur le partage des enseignements retenus, voir la section 7).



▶ 7

Jeune réparateur de bateaux à son compte, Madagascar, 2017 (© OIT/M. Crozet)

Il a bénéficié d'une formation professionnelle parrainée par l'OIT qui lui a permis d'échapper à la violence des gangs et de trouver un emploi décent (BP de l'OIT à Antananarivo).

## ▶ 7. D'un PAN à l'autre

---



La plupart des PAN contre le **travail forcé** s'étalent sur une période déterminée, souvent de deux à cinq ans. Ils ne durent pas assez longtemps, généralement, pour venir à bout du problème complexe qu'est le travail forcé. Qui plus est, même lorsque les taux d'incidence du travail forcé baissent, d'importantes mesures de prévention doivent être maintenues et contrôlées. En conséquence, les pays doivent souvent adopter des plans successifs s'ils veulent éradiquer complètement le travail forcé.

### Pourquoi plusieurs PAN?



Il peut être utile de réfléchir dès maintenant aux buts à long terme qui nécessiteront plusieurs PAN consécutifs à la suite du premier PAN. Par exemple, un PAN peut être conçu pour durer trois ans et avoir pour objectif spécifique d'éradiquer toutes les formes d'esclavage des enfants ou de **servitude pour dettes** dans une zone donnée ou un secteur particulier, dans ce délai de trois ans. Cet objectif spécifique peut constituer une étape vers l'éradication complète et la prévention de toutes les formes de travail forcé d'ici 2030 (conformément à la cible 8.7 des ODD). Si un but à plus long terme assorti d'un délai est inclus, les partenaires doivent également reconnaître la nécessité d'élaborer et de mettre en œuvre de nouvelles phases du PAN, et planifier la suite.

### Passer au PAN suivant

L'avantage d'un PAN de deuxième ou énième génération, c'est de pouvoir tirer parti des initiatives précédentes et des enseignements retenus de ces initiatives. Il importe d'évaluer le ou les PAN précédent(s) pour déterminer ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné, afin de décider en conséquence des activités à venir. Il faut également envisager de nouvelles politiques, des modifications législatives ou de nouvelles informations sur la situation du travail forcé lors de l'élaboration d'un nouveau PAN.

Pour l'élaboration du PAN suivant, les questions importantes à poser sont notamment:

- ▶ en quoi la situation du travail forcé a évolué ces dernières années depuis le début du PAN précédent?
- ▶ dans quelle mesure cette évolution résulte-t-elle des stratégies du PAN et lesquelles de ces stratégies ont été efficaces et pourraient être appliquées à plus grande échelle?
- ▶ qu'est-ce qui a changé du fait de facteurs externes (échappant au contrôle du PAN)?
- ▶ qui mettra en œuvre le prochain PAN?
- ▶ quelles sont les ressources disponibles?

### Intégration des enseignements

L'élaboration d'un nouveau PAN offre l'occasion non seulement d'appliquer les enseignements tirés de l'expérience du PAN précédent, compte tenu de l'évolution de la situation, mais également de renouveler le dialogue et l'engagement par des consultations et des médias plus attentifs. Un processus de consultation inclusif qui mobilise tous les partenaires jouera un rôle déterminant.

L'élaboration d'un nouveau PAN est aussi l'occasion de présenter les réalisations et les résultats des PAN précédents à un auditoire plus important. Cette communication peut cibler non seulement le grand public, mais également de nouveaux partenaires potentiels en vue de susciter leur intérêt et de mobiliser de nouveaux acteurs. L'**Outil n° 15** fournit des orientations sur le partage de connaissances et d'informations.



### Intégration des enseignements tirés des PAN précédents

La Pologne est en train de mettre en œuvre son huitième PAN depuis 2003 contre la traite des êtres humains (baptisé auparavant «Stratégie»). La mise en œuvre des PAN est supervisée par un comité spécialisé, composé de représentants des parties prenantes qui mettent régulièrement en commun leur expérience et leur expertise; ce comité sert également de comité de rédaction. Pendant toutes ces années, les connaissances acquises ont été mises à profit pour rédiger les PAN successifs et mieux les adapter au contexte national.

Ce bagage de connaissances est disponible sur un site Web public de type «guichet unique» réunissant des informations sur le PAN même et sur sa mise en œuvre, des données sur la traite et des renseignements pour les victimes et les parties prenantes.\*

\*Site Web disponible ici: [www.handelludzmi.eu](http://www.handelludzmi.eu).

### Comment maintenir l'engagement?

L'échange d'informations et d'enseignements exige des partenaires d'exécution un engagement réciproque, dans un esprit de partenariat, de confiance mutuelle et d'ouverture. Cela demande souvent du temps et nécessite une collaboration active continue. L'élaboration d'un PAN peut contribuer à instaurer ce climat de confiance et d'ouverture, si le processus est inclusif, transparent et qu'il dispose du personnel nécessaire.

Le défi à relever au chapitre des stratégies à long terme et des PAN multiples, c'est de maintenir année après année l'engagement et l'élan acquis, d'autant que de nouvelles questions peuvent se poser, et les priorités politiques et financières peuvent évoluer au fil du temps. Une stratégie de sensibilisation et de promotion continues peut jouer un rôle important, non seulement pour faire évoluer les attitudes et les pratiques, mais également pour conserver l'élan acquis. Un leadership fort est également important, grâce à l'intervention de dirigeants du gouvernement, d'anciennes victimes ou de militants qui maintiendront l'engagement en faveur de la cause. Le fait de saluer leur leadership, de leur rendre hommage par une distinction honorifique ou des possibilités d'apprentissage, peut être une bonne façon de conserver l'élan acquis et de ne pas abandonner le PAN. En outre, il importe de faire de la place pour les nouveaux acteurs venus se joindre aux partenaires du PAN ou remplacer ceux qui partent. Le maintien de la mémoire institutionnelle, comme on l'a vu précédemment, est essentiel à cet égard.

Un autre bon moyen de maintenir l'engagement et l'élan acquis est d'intégrer le PAN dans un cadre national existant comme un plan national en matière de ressources humaines ou un programme par pays de promotion du travail décent<sup>16</sup>. L'intégration d'un PAN dans l'un de ces cadres en assurera la durabilité, le suivi et l'actualisation, surtout s'il est lié aux indicateurs de performance des principaux ministères concernés.

16- Pour en savoir plus sur les programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT, veuillez vous rendre ici: [www.ilo.org/actrav/projects/WCMS\\_169134/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/actrav/projects/WCMS_169134/lang--fr/index.htm).





# ▶ 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](http://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](http://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](http://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](http://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](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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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<sup>ème</sup> édition (Genève). Disponible ici: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124923.pdf](http://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](http://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](http://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](http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_653986/lang--en/index.htm).

- OIT (2018c). *Guidelines concerning the measurement of forced labour, 20<sup>e</sup> 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](http://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](http://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](http://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](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](http://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](http://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](http://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](http://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<sup>e</sup> session, 28 septembre. Disponible ici: [https://ap.ohchr.org/documents/F/HRC/resolutions/A\\_HRC\\_RES\\_6\\_14.pdf](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](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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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/](http://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.





# ▶ Annexes

Des travailleurs forcés libérés rassemblés devant le syndicat agricole local, Brésil, 2003 (© OIT/K. Cassidy)

Avec l'aide du syndicat, ces travailleurs intentent un procès contre un propriétaire foncier pour non paiement de salaire (Projet OIT «Combating Forced Labour in Brasil »).

## ► 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»<sup>17</sup>.

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 forcé<sup>18</sup>.

---

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](http://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 constatées<sup>19</sup>.

## 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 convention<sup>20</sup> :

**«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](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'employeurs<sup>21</sup>.

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)<sup>22</sup>. 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](http://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 écrit<sup>23</sup>.

## 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 sujet<sup>24</sup>.

## 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 échéant<sup>25</sup>.

## 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 travail<sup>26</sup>.

24- Adapté du site Web de l'Alliance 8.7: [www.alliance87.org/pathfinder-countries](http://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 dettes<sup>27</sup>. 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 nourriture<sup>28</sup>.

## 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.*

## ► Annexe 2: Liste des plans d'action nationaux consultés

### 1. Tableau des plans d'action nationaux cités dans le Manuel

Pays	Désignation du PAN	Lien
Australie	National Action Plan to Combat Human Trafficking and Slavery 2015-19	<a href="http://www.homeaffairs.gov.au/criminal-justice/files/trafficking-national-action-plan-combat-human-trafficking-slavery-2015-19.pdf">www.homeaffairs.gov.au/criminal-justice/files/trafficking-national-action-plan-combat-human-trafficking-slavery-2015-19.pdf</a>
Argentine	Plan Nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil protección del trabajo adolescente, 2018-2022	<a href="http://www.trabajo.gov.ar/downloads/trabajoinfantilno/trabajoInf_PlanNacional.pdf">www.trabajo.gov.ar/downloads/trabajoinfantilno/trabajoInf_PlanNacional.pdf</a>
Azerbaïjan	National Action Plan for the years 2014-2018 on combating trafficking in human beings in the Republic of Azerbaijan	<a href="http://www.e-qanun.az/framework/28165">www.e-qanun.az/framework/28165</a>
Bangladesh	National Plan of Action for Combatting Human Trafficking 2015-2017	<i>Non disponible en ligne.</i>
Burundi	Plan d'Action National pour l'Élimination des Pires Formes de Travail des Enfants, 2010-2015	<a href="http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/94536/110964/F-13144446211/BDI-94536.pdf">www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/94536/110964/F-13144446211/BDI-94536.pdf</a>
Bésil	II Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo	<a href="https://reporterbrasil.org.br/documentos/novoplanonacional.pdf">https://reporterbrasil.org.br/documentos/novoplanonacional.pdf</a>
Congo (République démocratique du)	Plan d'action national (PAN) de lutte contre les pires formes de travail des enfants en République démocratique du Congo (2012- 2020)	<a href="https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/94977/111643/F-2051372699/COD-94977.pdf">https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/94977/111643/F-2051372699/COD-94977.pdf</a>
Côte d'Ivoire	Plan d'Action National 2012-2014 de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants	<a href="http://www.travaildesenfants.org/sites/default/files/pdf/PAN%202012-2014%20ORIGINAL.pdf">www.travaildesenfants.org/sites/default/files/pdf/PAN%202012-2014%20ORIGINAL.pdf</a>
	Plan d'Action National 2015-2017 de lutte contre les pires formes de travail des enfants	<a href="https://cocoainitiative.org/wp-content/uploads/2016/06/Plan-dAction-National-2015-2017.pdf">https://cocoainitiative.org/wp-content/uploads/2016/06/Plan-dAction-National-2015-2017.pdf</a>
	Plan d'Action National 2019-2021 de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants	<a href="http://www.travaildesenfants.org/sites/default/files/pdf_documents/PLAN%20D%27ACTION%20NATIONAL%20%28PAN%29%20%202019-2021%20PDF.pdf">http://www.travaildesenfants.org/sites/default/files/pdf_documents/PLAN%20D%27ACTION%20NATIONAL%20%28PAN%29%20%202019-2021%20PDF.pdf</a>
Danemark	Action Plan to Combat Trafficking in Human beings 2015-2018	<a href="https://um.dk/~media/UM/Danish-site/Documents/Ligestilling/Menneskehandel/160314%20Action%20Plan%20to%20Combat%20Trafficking%20in%20Human%20beings%202015%202018.pdf?la=da">https://um.dk/~media/UM/Danish-site/Documents/Ligestilling/Menneskehandel/160314%20Action%20Plan%20to%20Combat%20Trafficking%20in%20Human%20beings%202015%202018.pdf?la=da</a>
	Action Plan to Combat Trafficking in Human Beings 2019-2021	<a href="https://bsr-trm.com/wp-content/uploads/2019/10/Action-Plan-to-Combat-Trafficking-in-Human-Beings-2019-2021.pdf">https://bsr-trm.com/wp-content/uploads/2019/10/Action-Plan-to-Combat-Trafficking-in-Human-Beings-2019-2021.pdf</a>

Pays	Désignation du PAN	Lien
États-Unis d'Amérique	Federal Strategic Action Plan on Services for Victims of Human Trafficking in the United States 2013-201	<a href="http://www.ovc.gov/pubs/FederalHumanTraffickingStrategicPlan.pdf">www.ovc.gov/pubs/FederalHumanTraffickingStrategicPlan.pdf</a>
	The National Action Plan to Combat Human Trafficking (2020)	<a href="http://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2020/10/NAP-to-Combat-Human-Trafficking.pdf">www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2020/10/NAP-to-Combat-Human-Trafficking.pdf</a>
Ghana	Standard Operating Procedures to Combat Human Trafficking in Ghana, with an Emphasis on Child Trafficking (2017)	<a href="https://publications.iom.int/system/files/pdf/sop_ghana.pdf">https://publications.iom.int/system/files/pdf/sop_ghana.pdf</a>
Honduras	I Plan de Acción Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil 2001-2005	<a href="http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_7113/lang-es/index.htm">www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_7113/lang-es/index.htm</a>
	II Plan de Acción Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en Honduras 2008-2015	<a href="http://www.ilo.org/ipeccinfo/product/download.do?type=document&amp;id=10911">www.ilo.org/ipeccinfo/product/download.do?type=document&amp;id=10911</a>
Irlande	Second National Action Plan to Prevent and Combat Human Trafficking in Ireland (October 2016)	<a href="http://www.justice.ie/en/JELR/2nd_National_Action_Plan_to_Prevent_and_Combat_Human_Trafficking_in_Ireland.pdf/Files/2nd_National_Action_Plan_to_Prevent_and_Combat_Human_Trafficking_in_Ireland.pdf">www.justice.ie/en/JELR/2nd_National_Action_Plan_to_Prevent_and_Combat_Human_Trafficking_in_Ireland.pdf/Files/2nd_National_Action_Plan_to_Prevent_and_Combat_Human_Trafficking_in_Ireland.pdf</a>
Liban	National Action Plan to Eliminate the Worst Forms of Child Labour in Lebanon by 2016	<a href="http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-ro-beirut/documents/publication/wcms_229103.pdf">www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-ro-beirut/documents/publication/wcms_229103.pdf</a>
Malaisie	National Action Plan on Forced Labour and Child Labour ( <i>draft</i> )	<i>Pas encore adopté.</i>
Maldives	Maldives Anti-Human Trafficking National Action Plan 2015-2019	<a href="http://www.baliprocess-rso-roadmap.net/wp-content/uploads/2017/02/Maldives_Anti-Human-Trafficking-National-Action-Plan-2015-2019.pdf">www.baliprocess-rso-roadmap.net/wp-content/uploads/2017/02/Maldives_Anti-Human-Trafficking-National-Action-Plan-2015-2019.pdf</a>
Niger	Plan d'action national de lutte contre la traite des personnes, 2014-2019	<i>Non disponible en ligne.</i>
Panama	National Plan against human trafficking in the Republic of Panama, 2017-2022	<a href="http://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28525_A/GacetaNo_28525a_20180515.pdf">www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28525_A/GacetaNo_28525a_20180515.pdf</a>
Papouasie-Nouvelle-Guinée	National Action Plan to eliminate Child Labour in Papua New Guinea (2015)	<a href="http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-ilo-suva/documents/publication/wcms_360536.pdf">www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-ilo-suva/documents/publication/wcms_360536.pdf</a>
Pérou	II Plan Nacional para la lucha contra el trabajo forzoso 2013-2017	<a href="http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-lima/documents/genericdocument/wcms_240910.pdf">www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-lima/documents/genericdocument/wcms_240910.pdf</a>
	III Plan Nacional para la lucha contra el trabajo forzoso 2019-2022	<a href="https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/362693/Decreto_Supremo_que_aprueba_el_III_Plan_Nacional_para_la_Lucha_contra_el_Trabajo_Forzoso_2019_-_2022.pdf">https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/362693/Decreto_Supremo_que_aprueba_el_III_Plan_Nacional_para_la_Lucha_contra_el_Trabajo_Forzoso_2019_-_2022.pdf</a>
Philippines	Philippine Program Against Child Labor Strategic Framework, 2017-2022	<a href="https://bwsc.dole.gov.ph/programs-and-projects-submenu1/clpep/philippine-program-against-child-labor.html">https://bwsc.dole.gov.ph/programs-and-projects-submenu1/clpep/philippine-program-against-child-labor.html</a>
Pologne	National Action Plan against Trafficking in Human Beings for 2013-2015	<a href="http://www.handelludzmi.eu/hle/database/national-action-plan/6366,The-National-Action-Plan-against-Trafficking-in-Human-Beings-for-2013-2015.html">www.handelludzmi.eu/hle/database/national-action-plan/6366,The-National-Action-Plan-against-Trafficking-in-Human-Beings-for-2013-2015.html</a>

## 2. Tableau d'autres plans d'action nationaux consultés à l'occasion des recherches préliminaires

Pays	Désignation du PAN	Lien
Bénin	Plan d'Action National de Lutte contre la traite des enfants à des fins d'exploitation de leur travail (2008)	<a href="http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/94844/111459/F-732519422/BEN-94844.pdf">www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/94844/111459/F-732519422/BEN-94844.pdf</a>
Canada	National Action Plan to Combat Human Trafficking (2012)	<a href="http://www.publicsafety.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/ntnl-ctn-pln-cmbt/ntnl-ctn-pln-cmbt-eng.pdf">www.publicsafety.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/ntnl-ctn-pln-cmbt/ntnl-ctn-pln-cmbt-eng.pdf</a>
Jordanie	National Strategy and Action Plan to Prevent Human Trafficking (2019-2022)	<i>Non disponible en ligne.</i>
Libéria	National Action Plan on Child Labour 2017	<i>Non disponible en ligne.</i>
Mauritanie	Feuille de route pour la lutte contre les séquelles de l'esclavage (2014-2016)	<i>Non disponible en ligne.</i>
Myanmar	National Action Plan on child labour	<i>Pas encore adopté.</i>
Royaume-Uni	Human Trafficking: The Government's Strategy (2011)	<a href="https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/97845/human-trafficking-strategy.pdf">https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/97845/human-trafficking-strategy.pdf</a>
Viet Nam	Programme on the Prevention and Reduction of Child Labour for the 2016-20	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Quy-et-dinh-1023-QD-TTg-chuong-trinh-phong-ngua-giam-thieu-lao-dong-tre-em-2016-2020-313868.aspx">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Quy-et-dinh-1023-QD-TTg-chuong-trinh-phong-ngua-giam-thieu-lao-dong-tre-em-2016-2020-313868.aspx</a>

## 3. Tableau des plans d'action régionaux consultés à l'occasion des recherches préliminaires

Organisation régionale	Désignation du PAN	Lien
ECOWAS	ECOWAS Regional Action Plan on Illicit Drug Trafficking related organised Crime and drug abuse in West Africa.	<i>Non disponible en ligne.</i>
EU	The EU Strategy towards the Eradication of Trafficking in Human Beings 2012-2016	<a href="https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/eu_strategy_towards_the_eradication_of_trafficking_in_human_beings_2012-2016_1.pdf">https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/eu_strategy_towards_the_eradication_of_trafficking_in_human_beings_2012-2016_1.pdf</a>

## ► Annexe 3: Le protocole sur le travail forcé

---

### Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 – P029

#### Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 28 mai 2014, en sa 103<sup>e</sup> session;

Reconnaissant que l'interdiction du travail forcé ou obligatoire fait partie des droits fondamentaux, et que le travail forcé ou obligatoire constitue une violation des droits humains et une atteinte à la dignité de millions de femmes et d'hommes, de jeunes filles et de jeunes garçons, contribue à perpétuer la pauvreté et fait obstacle à la réalisation d'un travail décent pour tous;

Reconnaissant le rôle fondamental joué par la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930 – ci-après désignée la «convention» – et la convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, dans la lutte contre toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, mais que des lacunes dans leur mise en oeuvre demandent des mesures additionnelles;

Rappelant que la définition du travail forcé ou obligatoire à l'article 2 de la convention couvre le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes et manifestations et qu'elle s'applique à tous les êtres humains sans distinction;

Soulignant qu'il est urgent d'éliminer le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes et manifestations;

Rappelant que les Membres ayant ratifié la convention ont l'obligation de rendre le travail forcé ou obligatoire passible de sanctions pénales et de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées;

Notant que la période transitoire prévue dans la convention a expiré et que les dispositions de l'article 1, paragraphes 2 et 3, et des articles 3 à 24 ne sont plus applicables;

Reconnaissant que le contexte et les formes du travail forcé ou obligatoire ont changé et que la traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire, qui peut impliquer l'exploitation sexuelle, fait l'objet d'une préoccupation internationale grandissante et requiert des mesures urgentes en vue de son élimination effective;

Notant qu'un nombre accru de travailleurs sont astreints au travail forcé ou obligatoire dans l'économie privée, que certains secteurs de l'économie sont particulièrement vulnérables et que certains groupes de travailleurs sont davantage exposés au risque de devenir victimes de travail forcé ou obligatoire, en particulier les migrants;

Notant que la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire contribue à assurer une concurrence loyale entre les employeurs ainsi qu'une protection pour les travailleurs;

Rappelant les normes internationales du travail pertinentes, en particulier la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973, la convention (no 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, la convention (no 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (no 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la convention (no 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (no 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, ainsi que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008);

Notant d'autres instruments internationaux pertinents, en particulier la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), la Convention relative à l'esclavage (1926), la Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage (1956), la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (2000) et le Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (2000) et le Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer (2000), la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990), la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (1984), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) et la Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006);

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions visant à combler les lacunes dans la mise en oeuvre de la convention et réaffirmé que les mesures de prévention et de protection et les mécanismes de recours et de réparation, tels que l'indemnisation et la réadaptation, sont nécessaires pour parvenir à la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire, au titre du quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'un protocole relatif à la convention,

adopte, ce onzième jour de juin deux mille quatorze, le protocole ci-après, qui sera dénommé Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

## Article 1

1. En s'acquittant de ses obligations en vertu de la convention de supprimer le travail forcé ou obligatoire, tout Membre doit prendre des mesures efficaces pour en prévenir et éliminer l'utilisation, assurer aux victimes une protection et un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation, et réprimer les auteurs de travail forcé ou obligatoire.

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.

3. La définition du travail forcé ou obligatoire figurant dans la convention est réaffirmée et, par conséquent, les mesures visées dans le présent protocole doivent inclure une action spécifique contre la traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire.

## Article 2

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

- a. l'éducation et l'information des personnes, notamment celles considérées comme particulièrement vulnérables, afin d'éviter qu'elles ne deviennent victimes de travail forcé ou obligatoire;
- b. l'éducation et l'information des employeurs, afin d'éviter qu'ils ne se trouvent impliqués dans des pratiques de travail forcé ou obligatoire;
- c. des efforts pour garantir que:
  - (i) le champ d'application et le contrôle de l'application de la législation pertinente en matière de prévention du travail forcé ou obligatoire, y compris la législation du travail en tant que de besoin, couvrent tous les travailleurs et tous les secteurs de l'économie;
  - (ii) les services de l'inspection du travail et autres services chargés de faire appliquer cette législation sont renforcés;
- d. la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement;
- e. un appui à la diligence raisonnable dont doivent faire preuve les secteurs tant public que privé pour prévenir les risques de travail forcé ou obligatoire et y faire face;
- f. une action contre les causes profondes et les facteurs qui accroissent le risque de travail forcé ou obligatoire.

## Article 3

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

## Article 4

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

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

## Article 5

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

### Article 6

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

### Article 7

Les dispositions transitoires de l'article 1, paragraphes 2 et 3, et des articles 3 à 24 de la convention sont supprimées.

### Article 8

1. Un Membre peut ratifier le présent protocole en même temps qu'il ratifie la convention, ou à tout moment après la ratification de celle-ci, en communiquant sa ratification formelle au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

2. Le protocole entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général. Par la suite, le présent protocole entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification. A compter de ce moment, le Membre intéressé est lié par la convention telle que complétée par les articles 1 à 7 du présent protocole.

### Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié le présent protocole peut le dénoncer à tout moment où la convention est elle-même ouverte à dénonciation, conformément à son article 30, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

2. La dénonciation de la convention, conformément à ses articles 30 ou 32, entraîne de plein droit la dénonciation du présent protocole.

3. Toute dénonciation effectuée conformément aux paragraphes 1 ou 2 du présent article ne prend effet qu'une année après avoir été enregistrée.

### Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle le présent protocole entrera en vigueur.

### Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qu'il aura enregistrées.

### Article 12

Les versions anglaise et française du texte du présent protocole font également foi.

## ► Annexe 4: La recommandation n° 203

---

### Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 – R203

#### Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et  
s'y étant réunie le 28 mai 2014, en sa 103e session;

Après avoir adopté le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930,  
ci-après désigné le «protocole»;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions visant à combler les lacunes dans  
la mise en oeuvre de la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930 – ci-après désignée  
la «convention» – et réaffirmé que les mesures de prévention et de protection et les  
mécanismes de recours et de réparation, tels que l'indemnisation et la réadaptation,  
sont nécessaires pour parvenir à la suppression effective et durable du travail forcé ou  
obligatoire, au titre du quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation  
complétant la convention et le protocole,

adopte, ce onzième jour de juin deux mille quatorze, la recommandation ci-après, qui sera  
dénommée Recommandation sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014.

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

- a. des politiques et des plans d'action nationaux contenant des mesures assorties  
de délais et fondées sur une approche soucieuse des enfants et du principe de  
l'égalité entre hommes et femmes pour parvenir à la suppression effective et  
durable du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes, par la prévention,  
la protection et l'accès à des mécanismes de recours et de réparation, tels que  
l'indemnisation des victimes, et la répression des auteurs;
- b. les autorités compétentes telles que les services de l'inspection du travail, les  
institutions judiciaires et les organismes nationaux ou autres mécanismes  
institutionnels compétents en matière de travail forcé ou obligatoire, afin  
d'assurer l'élaboration, la coordination, la mise en oeuvre, le suivi et l'évaluation  
des politiques et plans d'action nationaux.

2.

1. Les Membres devraient régulièrement collecter, analyser et diffuser des  
informations et des données statistiques fiables, impartiales et détaillées, ventilées  
selon des critères pertinents, tels que le sexe, l'âge et la nationalité, sur la nature  
et l'ampleur du travail forcé ou obligatoire, ce qui permettrait une évaluation des  
progrès accomplis.
2. Le droit à la protection de la vie privée, s'agissant des données personnelles,  
devrait être respecté.

## PRÉVENTION

3. Les Membres devraient prendre des mesures préventives qui comprennent:

- a. le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;
- b. la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective pour permettre aux travailleurs à risque de s'affilier à des organisations de travailleurs;
- c. des programmes visant à combattre la discrimination qui accroît la vulnérabilité au travail forcé ou obligatoire;
- d. des initiatives de lutte contre le travail des enfants et de promotion des possibilités d'éducation pour les enfants, garçons et filles, afin de les protéger du risque de devenir victimes de travail forcé ou obligatoire;
- e. des actions visant à réaliser les buts du protocole et de la convention.

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

- a. une action contre les causes profondes de la vulnérabilité des travailleurs au travail forcé ou obligatoire;
- b. des campagnes de sensibilisation ciblées, en particulier à l'intention de ceux qui sont le plus exposés au risque de devenir victimes de travail forcé ou obligatoire, pour les informer, entre autres, de la manière dont ils peuvent se protéger contre des pratiques d'emploi et de recrutement frauduleuses ou abusives, de leurs droits et responsabilités au travail et de la manière dont ils peuvent obtenir une assistance en cas de besoin;
- c. des campagnes de sensibilisation ciblées concernant les sanctions encourues en cas de violation de l'interdiction du travail forcé ou obligatoire;
- d. des programmes de formation professionnelle destinés aux populations à risque, afin d'accroître leur employabilité ainsi que leurs capacités et possibilités de gain;
- e. une action visant à garantir que la législation nationale concernant la relation de travail couvre tous les secteurs de l'économie et qu'elle est effectivement appliquée. L'information pertinente relative aux conditions d'emploi devrait être spécifiée de manière appropriée, vérifiable et aisément compréhensible, de préférence sous la forme d'un contrat de travail écrit, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives;
- f. les garanties élémentaires de sécurité sociale qui composent le socle national de protection sociale, tel que prévu par la recommandation (no 202) sur les socles de protection sociale, 2012, afin de réduire la vulnérabilité au travail forcé ou obligatoire;
- g. des services d'orientation et d'information pour les migrants, au départ et à l'arrivée, afin que ceux-ci soient mieux préparés à travailler et à vivre à l'étranger et afin de sensibiliser aux situations de traite à des fins de travail forcé et d'en permettre une meilleure compréhension;
- h. des politiques cohérentes, telles que des politiques de l'emploi et de migration de main-d'oeuvre, qui prennent en considération les risques auxquels sont confrontés des groupes particuliers de migrants, y compris ceux en situation irrégulière, et qui portent sur les circonstances pouvant conduire à des situations de travail forcé;

- i. la promotion d'efforts coordonnés par les organismes gouvernementaux compétents avec ceux d'autres Etats pour permettre une migration sûre et régulière et pour prévenir la traite des personnes, y compris des efforts coordonnés visant à réglementer, autoriser et contrôler l'activité des recruteurs et des agences d'emploi et à éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs afin de prévenir la servitude pour dettes et autres formes de contrainte économique;
- j. en s'acquittant de leurs obligations en vertu de la convention de supprimer le travail forcé ou obligatoire, orienter et appuyer les employeurs et les entreprises afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, prévenir et atténuer les risques de travail forcé ou obligatoire, et pour informer sur la manière dont ils appréhendent ces risques, dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés.

## PROTECTION

5.

- 1. Des efforts ciblés devraient être déployés pour identifier et libérer les victimes de travail forcé ou obligatoire.
- 2. Des mesures de protection devraient être accordées aux victimes de travail forcé ou obligatoire. Ces mesures ne devraient pas être subordonnées à la volonté de la victime de coopérer dans le cadre d'une procédure pénale ou d'autres procédures.
- 3. Des mesures peuvent être prises pour encourager les victimes à coopérer à l'identification et à la condamnation des auteurs des infractions.

6. Les Membres devraient reconnaître le rôle et les capacités des organisations de travailleurs et autres organisations intéressées en matière d'appui et d'assistance aux victimes de travail forcé ou obligatoire.

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

8. En vue d'éliminer les abus et les pratiques frauduleuses des recruteurs et des agences d'emploi, les Membres devraient prendre des mesures telles que:

- a. éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs;
- b. exiger des contrats transparents stipulant clairement les conditions d'emploi et de travail;
- c. établir des mécanismes de traitement des plaintes adéquats et accessibles;
- d. imposer des sanctions adéquates;
- e. réglementer ou autoriser ces services.

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

- a.** des efforts raisonnables pour protéger la sécurité des victimes de travail forcé ou obligatoire, ainsi que des membres de leur famille et des témoins, selon que de besoin, y compris la protection contre tout acte d'intimidation et toute forme de représailles du fait de l'exercice de leurs droits en vertu de la législation nationale applicable ou de leur coopération dans le cadre d'une procédure judiciaire;
- b.** un logement adéquat et approprié;
- c.** des soins de santé comprenant une assistance médicale et psychologique, ainsi que des mesures spéciales de réadaptation pour les victimes de travail forcé ou obligatoire, y compris celles qui ont également subi des violences sexuelles;
- d.** une aide matérielle;
- e.** la protection de la vie privée et de l'identité;
- f.** une aide sociale et économique, y compris l'accès à des opportunités d'éducation et de formation et l'accès au travail décent.

10. Les mesures de protection destinées aux enfants victimes de travail forcé ou obligatoire devraient prendre en considération les besoins particuliers et l'intérêt supérieur de l'enfant et, outre les protections prévues dans la convention (no 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, devraient inclure:

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

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

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

## MÉCANISMES DE RECOURS ET DE RÉPARATION, TELS QUE L'INDEMNISATION ET L'ACCÈS À LA JUSTICE

12. Les Membres devraient prendre des mesures pour s'assurer que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire ont accès à la justice et à d'autres mécanismes de recours et de réparation efficaces et appropriés, tels que l'indemnisation pour le préjudice moral et matériel subi, y compris à travers:

- a. la garantie, conformément à la législation et à la pratique nationales, que toutes les victimes ont, seules ou par l'intermédiaire d'un représentant, effectivement accès aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends pour présenter des recours à des fins de réparation, telle que l'indemnisation et les dommages et intérêts;
- b. des dispositions prévoyant que les victimes peuvent demander une indemnisation et des dommages et intérêts, y compris pour les salaires non versés et les cotisations obligatoires au titre des prestations de sécurité sociale, de la part des auteurs des infractions;
- c. la garantie de l'accès à des régimes d'indemnisation appropriés existants;
- d. l'information et le conseil aux victimes au sujet de leurs droits et des services disponibles, dans une langue qui leur est compréhensible, ainsi que l'accès à une assistance juridique, de préférence gratuite;
- e. des dispositions prévoyant que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, perpétré dans un Etat Membre, ressortissantes nationales ou étrangères, peuvent présenter dans cet Etat des recours appropriés administratifs ou judiciaires, civils ou pénaux, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique dans ledit Etat, en vertu de règles procédurales simplifiées s'il y a lieu.

## CONTRÔLE DE L'APPLICATION

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

- a. doter les autorités compétentes, telles que les services de l'inspection du travail, des attributions, des ressources et des moyens de formation nécessaires pour leur permettre de faire appliquer effectivement la législation et de coopérer avec d'autres organisations intéressées aux fins de la prévention et de la protection des victimes de travail forcé ou obligatoire;
- b. prévoir, outre les sanctions pénales, l'imposition d'autres sanctions, telles que la confiscation des profits tirés du travail forcé ou obligatoire et d'autres biens, conformément à la législation nationale;
- c. s'assurer, en appliquant l'article 25 de la convention et l'alinéa b) ci-dessus, que les personnes morales peuvent être tenues responsables de la violation de l'interdiction de recourir au travail forcé ou obligatoire;
- d. intensifier les efforts dans le domaine de l'identification des victimes, y compris en définissant des indicateurs du travail forcé ou obligatoire qui pourraient être utilisés par les inspecteurs du travail, les forces de l'ordre, les agents des services sociaux, les agents des services de l'immigration, le ministère public, les employeurs, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations non gouvernementales et les autres acteurs concernés.

## COOPÉRATION INTERNATIONALE

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

- a.** le renforcement de la coopération internationale entre les institutions chargées de l'application de la législation du travail outre celle concernant l'application du droit pénal;
- b.** la mobilisation de ressources pour les programmes d'action nationaux ainsi que pour la coopération et l'assistance techniques internationales;
- c.** l'entraide judiciaire;
- d.** la coopération pour combattre et prévenir le recours au travail forcé ou obligatoire par le personnel diplomatique;
- e.** une assistance technique mutuelle, comprenant l'échange d'informations et la mise en commun des bonnes pratiques et des enseignements tirés de la lutte contre le travail forcé ou obligatoire.



## Outil n° 1:

# Les normes internationales du travail sur le travail forcé



L'OIT a élaboré un ensemble d'instruments juridiques – appelé «normes internationales du travail» – qui vise à promouvoir les possibilités offertes aux femmes et aux hommes d'accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'égalité, de sécurité et de dignité. Ces instruments sont formulés par les mandants de l'OIT – gouvernements, employeurs et travailleurs – et englobent des conventions et des protocoles, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants que les États membres de l'OIT sont incités à ratifier, ainsi que des recommandations, qui sont des orientations non contraignantes.

Les mandants de l'OIT peuvent également adopter des déclarations, qui sont des résolutions émanant de la Conférence internationale du Travail. Elles sont utilisées pour édicter une déclaration formelle faisant autorité qui réaffirme certains principes et valeurs. Bien que les déclarations ne soient pas sujettes à ratification, elles se veulent d'application large et contiennent des engagements symboliques et politiques de la part des États membres.

L'encadré qui suit présente les principales normes internationales du travail et déclarations de l'OIT relatives au travail forcé. Elles proposent à tous les acteurs une stratégie globale et un ensemble d'outils à utiliser pour relever le défi de l'élimination du travail forcé sous toutes ses formes.

### La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

impose aux États l'ayant ratifiée de éradiquer le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes (article 1(1)). Elle fournit la définition juridique du «travail forcé» (voir la section 2 du Manuel) et énumère cinq exceptions. Elle impose également aux États l'ayant ratifiée de veiller à ce que le recours au travail forcé soit passible de sanctions pénales «réellement efficaces et strictement appliquées» (article 25).

*La convention n° 29 a été ratifiée par 178 États membres (en mars 2020).*

### La convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

concerne principalement le travail forcé imposé par les pouvoirs publics et interdit expressément le recours au travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes:

- ▶ en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction punissant l'expression d'opinions politiques;
- ▶ à des fins de développement économique;
- ▶ en tant que mesure disciplinaire au travail;
- ▶ en tant que punition pour avoir participé à des grèves;
- ▶ en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

*La convention n° 105 a été ratifiée par 178 États membres (en mars 2020).*



### Le protocole de 2014 à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

est un instrument juridiquement contraignant qui impose aux États de prendre des mesures pour prévenir le travail forcé, protéger les victimes et leur permettre d'accéder à la justice et à des voies de recours, dont des mesures spécifiques contre la traite des personnes. Il demande aux États d'élaborer une politique et un plan d'action national sur le travail forcé, de concert avec les partenaires sociaux.

*Le protocole sur le travail forcé a été ratifié par 45 États membres (en mars 2020).*

### La recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014

est un instrument non contraignant qui fournit des orientations concrètes complémentaires concernant les mesures à prendre pour renforcer les lois et les politiques nationales sur le travail forcé dans les domaines de la prévention, de la protection des victimes et de leur droit d'accès à la justice et aux voies de recours, de l'application de la loi et de la coopération internationale. Elle s'appuie sur les dispositions du protocole et devrait être lue conjointement avec ce dernier.

### La Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail

est un texte clé de l'OIT qui définit les normes fondamentales du travail que tous les pays doivent respecter. En adoptant la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (PDFT), les États membres de l'OIT ont reconnu qu'ils avaient l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser ces droits, c'est-à-dire la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Cette obligation existe même lorsqu'un État membre n'a pas encore pu ratifier les huit conventions fondamentales qui consacrent ces principes. En conséquence, les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions (y compris le protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé) doivent rendre compte à l'OIT des mesures qu'ils ont prises pour mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail<sup>1</sup>.

Les parties prenantes nationales devraient également prendre en considération d'autres normes internationales du travail<sup>2</sup> qui ne concernent pas directement le travail forcé, mais qui peuvent être pertinentes dans une approche intégrée fondée sur tous les principes et droits fondamentaux au travail et s'attaquant aux causes profondes du travail forcé, notamment:

- ▶ **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 et le droit de négociation collective sont l'un des quatre principes et droits fondamentaux au travail (PDFT). Des organisations d'employeurs et de travailleurs solides, indépendantes et représentatives sont primordiales pour éradiquer définitivement le travail forcé.
- ▶ **La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973** et **la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999**: l'élimination du travail des enfants est un des PDFT. Tant les adultes que les enfants peuvent être astreints au travail forcé. Le travail forcé des enfants est l'une des pires formes de travail des enfants (voir l'**Outil n° 2** pour plus de précisions sur les liens entre le travail forcé et le travail des enfants).
- ▶ **La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951**, et **la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958**: l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est le quatrième PDFT. La discrimination est l'une des causes profondes du travail forcé et les groupes victimes de discrimination sont davantage vulnérables face au travail forcé.



1- Voir OIT: *Les règles du jeu : Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail*, Édition du Centenaire (Genève, 2019). Disponible ici: [www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_672552/lang-fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_672552/lang-fr/index.htm).

2- Tous les instruments de l'OIT peuvent être consultés ici: [www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::P12000\\_INSTRUMENT\\_SORT:4](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::P12000_INSTRUMENT_SORT:4).

- ▶ La **convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011**: le travail domestique est l'un des secteurs les plus touchés par le travail forcé, où sévissent des formes particulièrement graves de maltraitance et de violence. Pour prévenir le travail forcé, il est primordial de garantir que les droits des travailleurs domestiques sont respectés.
- ▶ La **convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949**, et la **convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975**: les travailleurs migrants sont plus vulnérables face au travail forcé; comme ils se déplacent vers des lieux inconnus, ils peuvent être pris au piège du travail forcé par des recruteurs sans scrupules.
- ▶ La **convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949**, et la **convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997**: les travailleurs peuvent être trompés par divers intervenants sans scrupules (agences de placement, intermédiaires de l'économie informelle) agissant en marge du cadre légal et réglementaire.
- ▶ La **convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947** et son **protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947**, ainsi que la **convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978**: les inspecteurs du travail ont un rôle clé à jouer dans la détection et la prévention du travail forcé.
- ▶ La **convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019**: le recours à la violence physique et psychologique est souvent constaté dans les cas de travail forcé<sup>3</sup>. Par exemple, on peut recourir à la violence et au harcèlement pour forcer un travailleur à accomplir d'autres tâches que celles qui ont été initialement convenues, en plus de ses tâches «normales», transformant ainsi son travail régulier en travail forcé.

En plus des instruments de l'OIT, d'autres normes internationales sont importantes dans la lutte contre le travail forcé. Il s'agit de :

- ▶ la **Convention relative à l'esclavage de 1926** qui interdit l'esclavage et la traite des esclaves, et prévoit les mesures concrètes que les États parties s'engagent à prendre pour éliminer de telles pratiques. La Convention, qui a été adoptée sous l'égide de la Société des Nations, demande aux signataires d'éliminer l'esclavage et la traite des esclaves sur leur territoire;
- ▶ la **Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage de 1956** est un traité des Nations Unies qui s'appuie sur la Convention de 1926 relative à l'esclavage et sur la convention de 1930 relative au travail forcé de l'OIT. Elle élargit la définition d'esclavage, qui ne se limite plus à «l'esclave-chose» mais englobe la servitude pour dettes, le servage, le mariage servile et la servitude des enfants; et
- ▶ le **Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants de 2000**, qui criminalise la traite des personnes «à des fins d'exploitation», plus précisément: «au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes».

---

<sup>3</sup> Voir OIT : *ILO Indicators of Forced Labour* (Genève, 2012). Disponible ici : [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_203832.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf).



## Outil n° 2: Travail forcé et concepts liés



Cet outil décrit les différences et les similitudes entre des concepts importants liés au travail forcé tels que la traite, l'esclavage ou les pires formes de travail des enfants.

### Définition juridique du travail forcé

L'article 2(1) de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, définit le travail forcé 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».

Selon cette définition, on distingue quatre éléments juridiques associés au travail forcé:

#### (i) Travail ou service

«Tout travail ou service» s'entend de tous les types de travaux, de services et d'emplois, dans n'importe quel secteur, industrie ou activité, y compris au sein de l'économie informelle. Sont également incluses les activités qui peuvent être considérées comme étant illicites dans certains pays comme la mendicité ou la prostitution. Le travail forcé peut se produire dans le secteur public comme dans le secteur privé.

#### (ii) Un individu

«Un individu» s'entend de tous les êtres humains – adultes et enfants, nationaux et non-nationaux, y compris les migrants en situation irrégulière.

#### (iii) Menace d'une peine quelconque

La «menace d'une peine quelconque» doit s'entendre au sens très large. Elle englobe des sanctions pénales ainsi qu'un large éventail de moyens de coercition utilisés pour contraindre une personne à exécuter un travail ou un service contre son gré. Elle inclut diverses formes de contrainte directe ou indirecte, comme des menaces réelles ou crédibles de:

- ▶ violence physique, psychologique ou sexuelle à l'endroit d'un travailleur ou de sa famille et de ses proches;
- ▶ représailles;
- ▶ emprisonnement ou autre forme de séquestration;
- ▶ sanctions financières;
- ▶ rétention du salaire ou d'autres prestations promises;
- ▶ confiscation de documents de valeur, comme les documents d'identité ou les permis de séjour;
- ▶ servitude pour dettes ou manipulation de dette;
- ▶ dénonciation aux autorités (comme la police ou l'immigration) et déportation;
- ▶ licenciement de l'emploi actuel;
- ▶ exclusion de possibilités d'emploi futures;

- ▶ exclusion de la vie communautaire et sociale;
- ▶ removal of rights or privileges (such as promotion, transfer, access to new employment, social retraits de droits ou de privilèges (comme une promotion, un transfert ou l'accès à un nouvel emploi, à des prestations sociales);
- ▶ privation de nourriture, de logement ou d'autres produits de première nécessité;
- ▶ nouvelle dégradation des conditions de travail; et
- ▶ perte du statut social.

La menace doit être appréhendée du point de vue de la victime. Ainsi, il est plus facile de faire croire à un enfant qu'il est en danger. Ou de faire croire à des travailleurs migrants ne parlant pas la langue du pays qu'ils seront déportés s'ils portent plainte auprès de la police. Certaines menaces utilisent les croyances religieuses ou culturelles de la victime comme on le constate dans certains cas de menaces vaudou invoquées contre des femmes nigériennes victimes de traite à des fins d'exploitation sexuelle.

#### **(iv) Caractère involontaire de l'offre**

Dans la définition, l'expression «pas offert de plein gré» s'entend des travailleurs qui n'ont pas donné leur consentement libre et éclairé en vue de s'engager dans une relation de travail et/ou qui n'ont pas la liberté de retirer leur consentement, c'est-à-dire la liberté de quitter l'emploi à tout moment. Le consentement libre et éclairé doit exister tout au long de la relation de travail. Certaines pratiques peuvent avoir un impact sur la nature de la relation de travail et invalider le consentement donné initialement. Par exemple, un employeur ou un recruteur pourrait porter atteinte à cette liberté en faisant de fausses promesses à un travailleur pour l'inciter à prendre un emploi qu'il ou elle n'aurait pas accepté autrement. Un autre exemple serait celui d'un travailleur qui a librement consenti à travailler, mais que l'on empêche de révoquer l'accord consensuel initial. Les circonstances susceptibles de donner lieu à du travail involontaire sont notamment les suivantes:

- ▶ «esclavage» ou servitude pour dettes découlant de la naissance/ascendance;
- ▶ contrainte physique ou enlèvement;
- ▶ vente d'une personne à un autre qui en a la propriété;
- ▶ séquestration dans un lieu de travail, en prison ou chez un particulier;
- ▶ contrainte psychologique, comme un ordre de travailler, assorti de menaces crédibles d'une peine en cas de refus;
- ▶ endettement du travailleur (notamment par falsification des comptes, prix prohibitifs, sous-estimation de la valeur des biens ou services produits, intérêts excessifs);
- ▶ tromperies et fausses promesses quant à la nature du travail et aux conditions d'emploi, aux activités ou aux employeurs;
- ▶ rétention et non-paiement du salaire;
- ▶ confiscation des pièces d'identité ou d'autres biens personnels de valeur; et
- ▶ liberté de mettre fin au contrat de travail limitée ou absente.

Le protocole sur le travail forcé réaffirme la validité de la définition générale du travail forcé aux termes de la convention n° 29 énoncés ci-dessus et stipule que les mesures de lutte contre le travail forcé doivent inclure une action spécifique contre la traite des personnes (article 1, paragraphe 3).

## Exceptions

La convention n° 29 prévoit également des exceptions à la définition du travail forcé en mentionnant expressément cinq situations dans lesquelles le travail obligatoire peut être imposé:

- ▶ les travaux à caractère purement militaire imposés dans le contexte du service militaire obligatoire;
- ▶ les obligations civiques normales;
- ▶ les travaux ou services pénitentiaires imposés à une personne suite à une condamnation par voie de décision judiciaire, exécutés sous la surveillance d'une autorité publique;
- ▶ les travaux exigés dans les situations d'urgence dues à la guerre ou à une catastrophe naturelle, notamment; et
- ▶ les menus travaux communautaires effectués dans l'intérêt direct de la collectivité concernée.

Chacune de ces exceptions est subordonnée au respect de certaines conditions qui en définissent les limites. Le non-respect de ces limites peut déboucher sur une situation de travail forcé imposé par l'État.

## Le travail forcé imposé par l'État

La convention de l'OIT (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, complète la convention n° 29 et interdit aux États membres de recourir à une forme quelconque de travail obligatoire, dont le travail pénitentiaire obligatoire, dans cinq cas particuliers:

- ▶ comme mesure de coercition politique ou comme sanction pour avoir exprimé certaines opinions politiques;
- ▶ comme punition pour avoir participé à des grèves;
- ▶ comme mesure disciplinaire au travail;
- ▶ comme mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse; et
- ▶ comme méthode de mobilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique.

## Travail forcé, traite et esclavage

Les appellations «travail forcé», «traite des êtres humains» (également appelée «traite des personnes») et «esclavage» sont souvent utilisées de manière interchangeable. Toutefois, même si ces notions se recoupent de façon significative, elles sont distinctes sur le plan conceptuel, et chacune a une définition claire en droit international<sup>1</sup>.

### Qu'est-ce que la traite des personnes?

La définition de la traite des personnes, énoncée dans le Protocole des Nations Unies 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 (le Protocole des Nations Unies), à l'article 3(a), englobe trois éléments:

- ▶ **Les actes:** le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes.

---

1- Les appellations «traite des êtres humains» et «traite des personnes» désignent la même réalité. Dans ces outils, on utilise l'appellation «traite des êtres humains», sauf en cas de renvoi à un texte officiel qui utilise l'appellation «traite des personnes».

- ▶ **Les moyens** : les moyens qui sont employés pour accomplir l'un des actes prohibés, soit la menace de recours ou le recours à la force ou d'autres formes de contrainte, l'enlèvement, la fraude, la tromperie, l'abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre.
- ▶ **La finalité** : que cet acte, utilisant l'un des moyens précités, est commis aux fins d'exploitation. Le Protocole des Nations Unies stipule que le terme «exploitation» comprend «au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes».

### Qu'est-ce que l'esclavage?

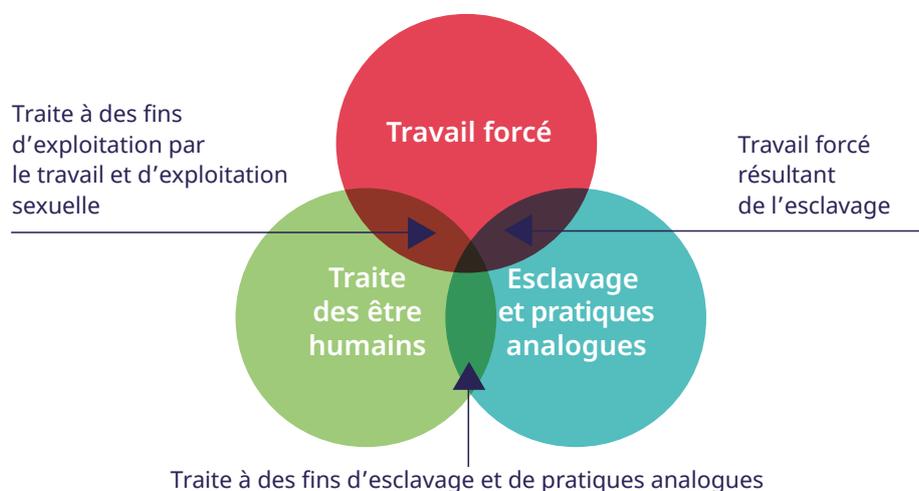
Aux termes de l'article 1(1) de la convention relative à l'esclavage adoptée en 1926 par la Ligue des Nations (la Convention relative à l'esclavage), l'esclavage s'entend de «l'état ou la condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux». L'esclavage, c'est la propriété absolue d'autrui érigée en institution, par laquelle une personne est à la merci du propriétaire d'esclaves, qui peut prendre des décisions pour elle concernant l'éducation (scolarisation ou non), le travail (type et conditions) ou même la vie privée (à qui la marier). L'interdiction de l'esclavage en droit international jouit du statut de *jus cogens*, c'est-à-dire que tous les États l'acceptent en tant que principe auquel il ne peut être dérogé.

Néanmoins, et bien que l'esclavage soit interdit par la loi dans la plupart des pays, la pratique et/ou ses vestiges persistent dans certains pays. Dans la plupart des cas, les personnes soumises à l'esclavage se trouvent en situation de dépendance psychologique, économique et sociale. Elles n'ont d'autre option que de travailler pour leur «maître» et relèvent de la définition du travail forcé énoncée dans la convention n° 29.

### Qu'est-ce qui relie entre eux ces différents concepts?

À la lumière des définitions fournies par les instruments internationaux concernés, il y a un chevauchement significatif entre le travail forcé, la traite des êtres humains et l'esclavage. Il importe que les parties prenantes au développement et à la mise en œuvre des PAN comprennent ces concepts et leur portée précise respective.

Le diagramme ci-dessous illustre le lien existant entre ces concepts:



Note: La taille relative de chaque partie de ce diagramme ne reflète pas le nombre de personnes touchées par le problème ni le pourcentage de recouvrement.

## Le travail forcé et la traite

À la lumière des définitions fournies par les instruments internationaux concernés, il y a un chevauchement significatif entre le travail forcé et la traite des personnes. En particulier, la traite des personnes à des fins d'exploitation par le travail ou d'exploitation sexuelle sont des formes de travail forcé. Toutefois, certaines formes de traite ne sont pas du travail forcé (comme la traite aux fins du prélèvement d'organes), tandis qu'à l'inverse, certaines formes de travail forcé ne sont pas de la traite (comme la servitude pour dettes transmises d'une génération à l'autre, le travail forcé comme moyen de coercition politique, etc.). Pris ensemble, le Protocole relatif à la traite des personnes et les instruments de l'OIT relatifs au travail forcé visent à interdire les pratiques d'exploitation les plus extrêmes<sup>2</sup>.

Le Protocole relatif au travail forcé et la recommandation n° 203 offrent un cadre complet pour la lutte contre le travail forcé sous toutes ses formes et exigent des pays qu'ils prennent des mesures pour prévenir le travail forcé, protéger les victimes, et garantir leur droit d'accès à la justice et à des voies de recours. Ces mesures doivent cibler expressément la traite des personnes.

## Qu'est-ce que l'esclavage moderne / les formes contemporaines d'esclavage?

À la différence du travail forcé, de la traite des personnes et de l'esclavage, l'appellation «esclavage moderne» n'est pas définie en droit international. Elle désigne généralement des situations d'exploitation extrême où une personne est très dépendante d'une autre et ne peut s'échapper du fait de menaces, de coercition, de tromperie ou d'abus de pouvoir. Dans de telles situations comportant une menace ou l'incapacité de quitter son emploi, l'esclavage moderne peut être qualifié de travail forcé tel que défini dans la convention n° 29.

En 2007, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a estimé que «les mandats des Rapporteurs spéciaux existants ne couvrent pas comme il se doit les pratiques esclavagistes et qu'il convient de prêter davantage d'importance à la question des formes contemporaines d'esclavage et de lui accorder un rang de priorité plus élevé au sein du système des Nations Unies si l'on veut éradiquer une fois pour toutes ces pratiques». En conséquence, le Conseil a décidé de nommer un rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences<sup>3</sup>.

Le mandat du rapporteur englobe «le travail forcé, la servitude pour dettes, le servage, le travail d'enfants en tant qu'esclaves ou dans des conditions analogues à l'esclavage, la servitude domestique, l'esclavage sexuel et les formes serviles de mariage»<sup>4</sup>. De même, le Fonds de contributions volontaires des Nations Unies pour la lutte contre les formes contemporaines d'esclavage considère que «les formes modernes d'esclavage englobent le servage, le travail forcé, la servitude pour dettes, les pires formes de travail des enfants, la vente d'enfants, le mariage forcé ou précoce, la vente de femmes et de veuves héritées, la traite des personnes aux fins d'exploitation et d'esclavage sexuel»<sup>5</sup>.

## L'adoption de dispositions législatives relatives à l'esclavage moderne

Certains pays ont adopté, au niveau national, des dispositions législatives relatives à «l'esclavage moderne». Au Royaume-Uni, la loi de 2015 sur l'esclavage moderne ne définit pas l'esclavage moderne, mais énumère les délits couverts par cette loi, soit l'esclavage, le servage, le travail forcé ou obligatoire, et la traite des êtres humains.

\*Voir: [www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/part/1/crossheading/offences/enacted](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/part/1/crossheading/offences/enacted)

2- Pour plus de précisions sur les liens entre les concepts juridiques de travail forcé et de traite des personnes, voir les paragraphes 297 à 299 dans OIT, *Giving globalization a human face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008. [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174829.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174829.pdf).

3- ONU, *Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage*, Résolution 6/14, Conseil des droits de l'homme, 21e séance, 29 septembre (Genève, 2007). Disponible ici: [https://ap.ohchr.org/Documents/F/HRC/resolutions/A\\_HRC\\_RES\\_6\\_14.pdf](https://ap.ohchr.org/Documents/F/HRC/resolutions/A_HRC_RES_6_14.pdf).

4- HCDH, *Mandat du Rapporteur spécial 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](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Slavery/SR/Leaflet_SR_Slavery_fr.pdf).

5- HCDH, *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](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Slavery/UNVTCFS/UNSlaveryFund.pdf).

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 utilise cette expression dans la cible 8.7, qui vise à «prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains, interdire et éliminer le travail des enfants sous toutes ses formes, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, d'ici 2025».

Dans les Estimations mondiales de 2017,<sup>6</sup> l'expression «esclavage moderne» est utilisée au sens générique pour désigner deux principaux problèmes: le travail forcé sous ses diverses formes (dont la servitude pour dettes et les formes pertinentes d'esclavage, de pratiques analogues et de traite des personnes) et le mariage forcé.

## Travail forcé et travail des enfants

Le travail forcé affecte les adultes comme les enfants. Le travail forcé des enfants est l'une des pires formes de travail des enfants. Cependant, les enfants peuvent être astreints au travail des enfants sans être en situation de travail forcé.

### Qu'est-ce que le travail des enfants?

Le travail des enfants s'entend de travaux exécutés par des enfants, 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 obligatoire. Il importe de noter cependant que le travail de enfants n'est pas toujours du travail forcé.

### Quelles sont les pires formes de travail des enfants?

La convention de l'OIT (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, énumère les pires formes de travail des enfants dans son article 3 en ces termes:

- 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. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
- 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.»

### Qu'est-ce que le travail forcé des enfants?

Le travail forcé des enfants englobe:

- i. le travail accompli pour le compte d'un tiers (autre que ses propres parents), sous la menace d'une peine quelconque imposée à l'enfant directement ou à l'endroit de ses parents; ou
- ii. le travail accompli avec ou pour ses parents, sous la menace d'une peine quelconque imposée par un tiers à l'enfant directement ou à l'endroit de ses parents; ou

---

6- OIT, Walk Free Foundation, *Estimations mondiales de l'esclavage moderne: Travail forcé et mariage forcé*, en partenariat avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) (OIT, Genève, 2017). Disponible ici: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_651912.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_651912.pdf).

- iii. le travail accompli avec ou pour ses parents lorsque l'un des parents ou les deux sont eux-mêmes en situation de travail forcé.

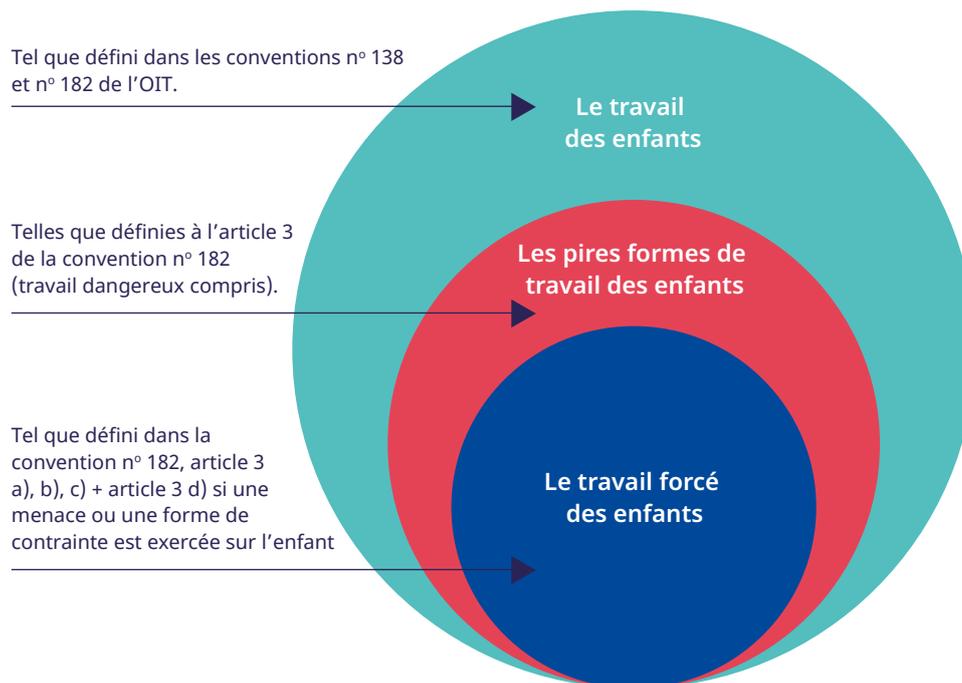
La menace ou la contrainte peut être exercée pendant le recrutement de l'enfant, pour forcer l'enfant ou ses parents à accepter l'emploi. Elle peut également être exercée une fois l'enfant au travail, pour le ou la forcer à accomplir d'autres tâches que celles qui avaient été convenues au moment du recrutement ou pour l'empêcher de quitter l'emploi<sup>7</sup>.

Il importe de garder à l'esprit que les enfants sont plus vulnérables en raison de leur âge et de leur dépendance des adultes, et donc plus faciles à contraindre ou à tromper que les adultes. D'où la nécessité d'approfondir la question de savoir si leur consentement au travail est effectivement libre et éclairé.

### Qu'est-ce qui relie entre eux ces différents concepts?

Toutes les situations visées à l'article 3 a), b) et c) de la convention n° 182 relèvent, en soi, du travail forcé des enfants, le consentement d'un enfant n'entrant pas en ligne de compte en l'occurrence. Le travail dangereux des enfants<sup>8</sup>, défini à l'article 3 d) n'est pas nécessairement du travail forcé en soi. Cependant, il peut constituer du travail forcé si une menace ou une forme de contrainte a été exercée sur l'enfant.

Le diagramme ci-dessous illustre le lien existant entre le travail des enfants, les pires formes de travail des enfants et le travail forcé des enfants, selon les définitions énoncées dans la convention n° 182.

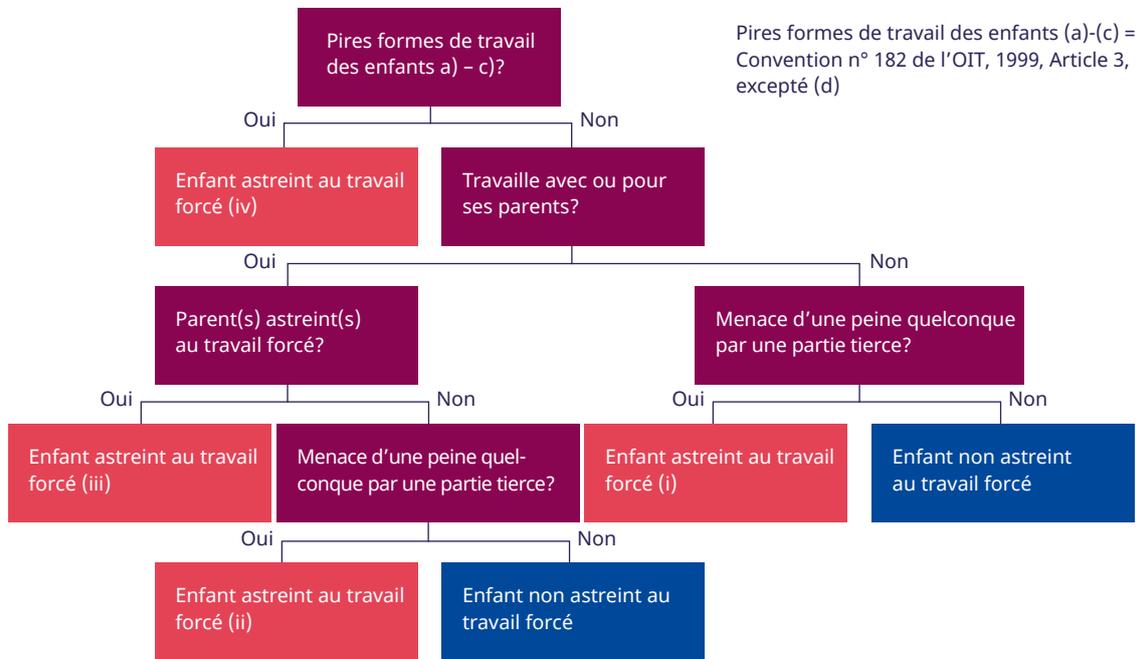


Note : La taille relative de chaque partie de cette figure ne reflète pas le nombre de personnes touchées par le problème.

7- OIT, *Ending Child Labour by 2025: A review of policies and programmes*, Seconde édition (Genève, 2018), p. 19. Disponible ici: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipec/documents/publication/wcms\\_653987.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_653987.pdf).

8- Le travail dangereux est l'une des pires formes conditionnelles de travail des enfants et la nature du danger dépend des circonstances / secteurs dans lequel le travail est exécuté, à la différence des trois autres pires formes de travail des enfants qui sont qualifiées de pires formes intrinsèques, indépendamment de l'âge de l'enfant ou des circonstances dans lesquelles le travail est exécuté.

Le diagramme qui suit peut aider à l'identification des situations de travail forcé des enfants et constitue un outil utile pour les intervenants de première ligne, les autorités chargées de l'application de la loi ou les services sociaux, et à des fins statistiques.



## Outil n° 3: Autonomie ou intégration



De nombreux facteurs influent sur la décision d'établir un PAN autonome contre le travail forcé ou d'intégrer le travail forcé dans d'autres domaines d'action. Cet outil présente des éléments pour orienter une telle décision.

Le travail forcé est un problème complexe aux multiples causes profondes telles que la discrimination, la pauvreté, le manque de dialogue social ou une mauvaise application de la loi. Pour lutter efficacement contre le travail forcé, les stratégies doivent prendre en compte et intégrer les domaines d'action connexes, tels que **le travail des enfants** et les droits de l'enfant, le travail décent et **le recrutement équitable, les migrations de main-d'œuvre, le dialogue social et la liberté syndicale, l'égalité et la non-discrimination**, la protection sociale, la réduction de la pauvreté, la protection de l'environnement et la gestion de crise (voir aussi l'**Outil n° 6** sur les ODD et le travail forcé). De telles initiatives vont d'un simple échange d'informations à des activités conjointes ou des programmes intégrés. Le degré d'intégration dépend d'un certain nombre de facteurs, notamment: les cultures organisationnelles, les conditions propices à la collaboration; la maturité relative des programmes; la mesure dans laquelle la question du travail forcé est jugée pertinente pour beaucoup ou une question plus particulière n'intéressant qu'une poignée d'acteurs.

L'intégration des politiques requiert souvent des compromis et la mesure dans laquelle le travail forcé peut être intégré dans d'autres catégories varie. Dans certains pays, le travail forcé est à peine reconnu comme étant un problème et il peut s'avérer nécessaire de commencer par attirer l'attention sur ce phénomène en vue d'encourager le débat, la réflexion et l'engagement à l'échelle nationale. Dans d'autres pays, il est bien reconnu et il s'agit plutôt de s'attaquer aux problèmes plus efficacement, indépendamment de l'étiquette de l'intervention. Il est extrêmement important que le PAN reconnaisse clairement ce qui existe déjà et prévoit des mesures visant à éviter les chevauchements inutiles tout en mettant en avant les synergies positives.

Le recensement des politiques, des programmes et des cadres d'élaboration existants tels que les plans nationaux de développement, les programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT ou le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) peut aider à définir des points d'entrée pour l'intégration et l'harmonisation. Cette démarche peut faire partie des préparatifs en vue du PAN, mais elle peut également s'inscrire comme activité dans le cadre du PAN où la cartographie des acteurs et des domaines éventuels à intégrer est effectué dans un secteur donné – on peut, par exemple, recenser les établissements de formation présents dans une province pour les intégrer dans un système de soutien et de renvoi des victimes, ou établir la cartographie des défenseurs de la migration sûre qui pourraient unir leurs efforts en faveur de politiques améliorées.

### Qu'entend-on par «intégration»?

Le processus d'intégration consiste à inscrire une question à l'ordre du jour, à un programme d'action en cours – intégration du travail forcé dans un programme national d'éradication de la pauvreté, par exemple.

Autre avantage de l'intégration: elle permet de s'attaquer indirectement à un sujet sensible. Dans les pays où le travail forcé est encore une question très délicate que l'on ne peut attaquer de front, on aura sans doute avantage à rechercher d'autres points d'entrée. Par exemple, on pourrait l'intégrer dans un PAN contre le travail des enfants, un sujet moins controversé. À l'inverse, le travail forcé peut constituer un point d'entrée pour s'attaquer à d'autres questions délicates comme la discrimination ou la liberté syndicale.

On trouvera dans le tableau qui suit une liste non exhaustive de questions que les partenaires peuvent se poser pour déterminer quelle est la meilleure solution: adopter un PAN autonome ou incorporer le travail forcé dans un cadre existant.

<b>Cadres préexistants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Des cadres solides, bien établis et efficaces sont-ils déjà en place pour s'attaquer à des questions connexes (comme la traite des personnes ou le travail des enfants)?</li> <li>▶ Ces cadres se prêtent-ils à l'intégration d'un programme d'action contre le travail forcé? Par exemple, pourra-t-on aisément et rapidement adapter le mandat du mécanisme de contrôle pour qu'il couvre le travail forcé?</li> <li>▶ Les partenaires d'exécution se sentent-ils concernés ou non par le problème du travail forcé?</li> <li>▶ Ont-ils le bon mandat?</li> </ul>
<b>La nature et l'ampleur du travail forcé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le travail forcé est-il circonscrit en se limitant à une région géographique ou à un secteur bien précis?</li> <li>▶ Ou le travail forcé est-il un problème très répandu, qui sévit dans tous les secteurs d'activité et dans toutes les régions, tout en étant étroitement lié à d'autres formes d'exploitation?</li> </ul>
<b>Les causes profondes du travail forcé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le travail forcé est-il causé par des facteurs spécifiques, comme la discrimination, et touche-t-il des groupes très spécifiques, comme des minorités ethniques, dont les droits sont affectés?</li> <li>▶ Les partenaires d'exécution ont-ils l'expérience et les compétences requises pour lutter contre la discrimination?</li> <li>▶ Ou le travail forcé est-il une pratique répandue dans un pays ou un secteur, caractérisant certains modèles opérationnels et structures économiques?</li> <li>▶ Est-il lié à une mauvaise gouvernance et à la non-application de la loi à grande échelle, ou est-ce une pratique traditionnelle localisée, ou une combinaison des deux?</li> </ul>
<b>Connaissance et sensibilisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le travail forcé est-il largement reconnu comme étant un problème qui nécessite l'attention immédiate de multiples organismes?</li> <li>▶ Ou est-ce un problème nouveau (et délicat) que l'on doit inscrire à l'ordre du jour national avant de pouvoir agir concrètement?</li> </ul>
<b>Capacités des partenaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les partenaires d'exécution ont-ils l'expérience, les connaissances et les compétences voulues pour s'attaquer au problème?</li> </ul>
<b>Objet du PAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le PAN vise-t-il à mobiliser les partenaires et à obtenir les ressources nécessaires?</li> <li>▶ À améliorer la coordination entre les partenaires? À introduire de nouvelles stratégies pour s'attaquer à des questions complexes?</li> </ul>



## Outil n° 4: Développement de la base de connaissances sur le travail forcé



Avant d'élaborer d'un PAN prévoyant des stratégies rigoureuses pour éradiquer le travail forcé, il est impératif de prendre connaissance de la situation actuelle dans le pays au moyen de la collecte de données quantitatives et qualitatives.

Des données statistiques sont nécessaires pour mesurer l'ampleur du problème du travail forcé, les populations touchées et les secteurs concernés. Pour que la collecte et l'analyse de données soient complètes et précises, la Conférence internationale des statisticiens du travail a adopté des directives concernant la mesure du travail forcé pour que tous les pays utilisent les mêmes définitions et indicateurs. Les pays sont de plus en plus nombreux à intégrer des modules sur le travail forcé (souvent en combinaison avec une composante sur le travail des enfants) dans leurs enquêtes sur la main d'œuvre ou d'autres enquêtes régulières auprès des ménages. Cette approche est souvent plus économique et plus durable que l'organisation d'enquêtes autonomes et elle permet de comparer les données, ce qui peut être utile pour évaluer l'incidence du PAN dans la durée.

En complétant les données statistiques par des études qualitatives comportant, par exemple, des entretiens en profondeur avec des victimes et des auteurs, la collecte systématique des enseignements retenus par les organisations qui viennent en aide aux victimes, l'analyse de données (anonymisées) tirées des dossiers des organes d'application de la loi et des mécanismes de renvoi des victimes, on peut recueillir de précieuses informations supplémentaires qui rendront les stratégies de lutte contre le travail forcé plus pertinentes et efficaces. Une étude qualitative doit viser à expliquer les différentes formes de travail forcé qui sont présentes dans le pays, les modes de recrutement et moyens de coercition utilisés, ainsi que les vulnérabilités spécifiques observées. Les questions suivantes sont données à titre d'exemples pour guider les recherches : des préjugés culturels ou des formes de discrimination pourraient-ils être à l'origine de l'exploitation d'un groupe par un autre? Les victimes sont-elles plus vulnérables du fait de leur sexe, de leur âge ou de leur origine ethnique? Sont-elles particulièrement pauvres ou exposées au risque de perte soudaine de revenus? Bénéficient-elles d'une protection sociale? Qui sont les responsables du travail forcé et pourquoi y ont-ils recours? Essaient-ils de réduire les coûts dans un secteur où les marges bénéficiaires sont faibles? Perpétuent-ils des pratiques traditionnelles? Qui a la capacité d'agir pour changer les choses?



### Technologies de l'information et travail forcé

L'utilisation des technologies de l'information pour réunir des preuves pour protéger les victimes et les personnes vulnérables et échanger les enseignements pour la lutte contre le travail forcé est riche d'un immense potentiel et se développe rapidement. Cela peut inclure plusieurs activités, comme utiliser l'imagerie par satellite pour détecter des cas de travail forcé dans des lieux isolés; surveiller et analyser les reportages dans les médias; identifier des auteurs à l'aide de données-satellite et GPS; informer et sensibiliser des victimes potentielles, ainsi que des groupes de soutien à travers les réseaux sociaux; et bien d'autres stratégies encore.

L'analyse des moyens d'utiliser les technologies de l'information et les réseaux sociaux dans le cadre des stratégies du PAN est une démarche très prometteuse. Il est également très souhaitable de demander conseil à des spécialistes de la gestion de données et des technologies de l'information. Cela signifie également que les organisations travaillant à la collecte et à l'analyse de données peuvent être des partenaires importants pour l'élaboration et la mise en œuvre du PAN.

Lorsqu'on recueille des données, on doit garder à l'esprit que le protocole relatif au travail forcé et la recommandation n° 203 imposent de porter une attention particulière au sexe et à l'âge, tandis que le Protocole des Nations Unies et la convention n° 182 de l'OIT demandent aux États de fournir une protection supplémentaire aux enfants.

En conséquence, il faudra analyser la dynamique des rapports hommes-femmes, et la situation et les vulnérabilités des enfants, afin d'élaborer des stratégies qui soient conformes au protocole relatif au travail forcé et à la recommandation n° 203. Il peut même être utile de mener une analyse du risque de travail forcé en fonction du cycle de vie pour déterminer si les gens sont plus vulnérables à certaines étapes de leur vie (par exemple, au moment de quitter l'école ou de fonder une famille).

Pour constituer une solide base de connaissances, il faudra sans doute consacrer des années à la collecte des faits et des enseignements retenus, à l'analyse des données et au partage d'informations. Il n'est pas rare qu'un PAN soit élaboré à partir d'une base de connaissances incomplète, pour pouvoir agir immédiatement, conformément aux dispositions du protocole sur le travail forcé. La création et l'actualisation continue de la base de connaissances est donc une composante importante des stratégies du PAN et de ceux à venir. Dans de nombreux pays, l'une des premières priorités d'un PAN est effectivement d'entreprendre des recherches, de recueillir des éléments sur les actions pertinentes, et d'analyser et de partager les informations.

# Outil n° 5: Stratégies des 4 P



La liste qui suit peut aider les partenaires à déterminer si la stratégie du PAN englobe bien les différents éléments liés aux 4 P – Prévention, Protection, Poursuite et Partenariats – qui se rapportent au contexte national. Cette liste est fondée sur le protocole de l’OIT relatif au travail forcé et à la recommandation complémentaire, ainsi que sur l’examen par l’OIT des politiques et des programmes pertinents<sup>1</sup>.



<b>Prévention</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les différents groupes vulnérables / à risque ont-ils été identifiés?</li> <li>▶ Quels sont les meilleurs moyens de les atteindre?</li> <li>▶ Y a-t-il des programmes d'éducation et d'information ciblant les groupes vulnérables (tenant compte des barrières linguistiques, de l'analphabétisme, etc.)?</li> <li>▶ Des programmes de formation professionnelle sont-ils offerts aux groupes à risque pour améliorer leur employabilité et les rendre plus aptes à accroître leurs revenus?</li> <li>▶ Les employeurs reçoivent-ils de l'information et une formation pour apprendre à reconnaître les situations de travail forcé, à évaluer les risques et à adopter des stratégies d'atténuation?</li> <li>▶ Les lois pertinentes (<b>travail forcé, traite des êtres humains, servitude pour dettes, migration de main-d'œuvre</b>, etc.) protègent-elles tous les travailleurs dans tous les secteurs sans restriction?</li> <li>▶ Le recrutement est-il correctement réglementé pour prévenir l'exploitation?</li> <li>▶ Est-il interdit d'imposer des <b>commissions de recrutement</b> aux travailleurs?</li> <li>▶ Les travailleurs migrants sont-ils bien informés avant leur départ?</li> <li>▶ Les secteurs public et privés appuient-ils l'application du principe de diligence raisonnable?</li> <li>▶ Quelles sont les mesures prises pour s'attaquer aux causes profondes du problème telles que l'établissement de socles de protection sociale et la promotion d'une migration sûre et régulière?</li> </ul>
<b>Protection</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Toutes les victimes ont-elles accès aux systèmes de protection et de réadaptation des victimes, indépendamment de leurs caractéristiques (âge, sexe, nationalité, etc.)?</li> <li>▶ Les mesures de protection sont-elles prises à l'égard des victimes qu'elles acceptent ou non de prendre part à des procédures judiciaires?</li> <li>▶ Des mesures de protection d'urgence sont-elles en place (accès à des refuges, assistance médicale, etc.) ainsi que des services de réadaptation à long terme (formation professionnelle, accès aux allocations de chômage, etc.)?</li> <li>▶ Existe-t-il un système national de renvoi?</li> <li>▶ Quels sont les différents mécanismes de plainte existants?</li> <li>▶ Quelles sont les mesures prises pour protéger les victimes et leurs proches des représailles?</li> <li>▶ Toutes les victimes ont-elles accès à un logement sûr et adéquat?</li> <li>▶ Les victimes peuvent-elles recevoir les soins de santé, l'assistance matérielle et l'assistance judiciaire dont elles ont besoin?</li> <li>▶ Des mesures sont-elles prises pour protéger la vie privée et l'identité des victimes?</li> <li>▶ Les victimes ont-elles accès à des possibilités d'éducation et de formation?</li> <li>▶ Des partenariats sont-ils établis avec les employeurs pour offrir aux victimes des possibilités de travail décent?</li> <li>▶ Quelles mesures sont prises pour tenir compte des besoins particuliers des femmes, des enfants ou des travailleurs migrants?</li> <li>▶ Les victimes ont-elles droit à une période de réflexion et de rétablissement?</li> <li>▶ Les victimes ont-elles droit à une résidence temporaire ou permanente et / ou à un permis de travail?</li> <li>▶ Un rapatriement sûr est-il assuré? Est-il volontaire?</li> </ul>

1- OIT: *Ending Forced Labour by 2030: A review of policies and programmes* (Genève, 2018). Disponible ici: [www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_653986/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_653986/lang--en/index.htm).

<p><b>Poursuite</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Quelles sont les mesures prises à l'appui de l'identification des victimes? Y a-t-il une liste d'indicateurs de travail forcé qui a été examinée et validée de concert avec les partenaires sociaux et d'autres acteurs clés?</li> <li>▶ Les victimes peuvent-elles demander réparation devant la justice ou par des mécanismes de règlement des conflits, par des poursuites civiles et pénales, sans conditions / discrimination?</li> <li>▶ Les victimes ont-elles le droit d'être indemnisées pour dommages matériels (tels que frais médicaux, salaires impayés, frais de justice, perte de revenus et du potentiel de gains) ou dommages moraux (tels que douleur et détresse émotionnelle)?</li> <li>▶ Ont-elles droit à des conseils juridiques gratuits?</li> <li>▶ Les travailleurs migrants peuvent-ils recevoir une assistance judiciaire dans une langue qu'ils comprennent?</li> <li>▶ Les victimes peuvent-elles être poursuivies ou sanctionnées pour avoir pris part à des activités illicites qu'elles ont été contraintes de réaliser, comme des infractions à la législation relative aux migrations ou au travail?</li> <li>▶ Les inspecteurs du travail, policiers, procureurs, juges et autres responsables de l'application de la loi ont-ils les compétences, la formation, les ressources et le mandat nécessaires pour faire respecter la loi?</li> <li>▶ Les responsables de l'application de la loi reçoivent-ils la formation requise sur la collecte de preuves, la tenue de dossiers, les techniques d'interrogation, etc.?</li> <li>▶ Des mécanismes de coordination et de collaboration sont-ils en place entre les différents organismes chargés de l'application de la loi?</li> <li>▶ Les responsables de l'application de la loi collaborent-ils avec les syndicats et les ONG?</li> <li>▶ La législation nationale permet-elle l'imposition de sanctions financières, y compris la confiscation de profits et de biens?</li> <li>▶ Les victimes ont-elles accès à des fonds d'indemnisation?</li> <li>▶ Les victimes peuvent-elles demander une indemnisation et des dommages et intérêts de la part des auteurs d'infractions, y compris pour les salaires non versés et les cotisations obligatoires au titre de prestations de sécurité sociale?</li> <li>▶ Les victimes peuvent-elles présenter des recours appropriés administratifs ou judiciaires, civils ou pénaux, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique?</li> <li>▶ Des personnes morales peuvent-elles être tenues responsables de la violation de l'interdiction de recourir au travail forcé ou obligatoire?</li> </ul>
<p><b>Partenariats</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les différents partenaires chargés de la conception, de la rédaction, de la mise en œuvre et du suivi du PAN ont-ils été identifiés?</li> <li>▶ Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont-elles été associées tout au long du processus?</li> <li>▶ Les victimes ont-elles été associées à l'élaboration de la stratégie du PAN?</li> <li>▶ Quels sont les mécanismes de coopération bilatérale établis entre les organismes chargés respectivement de l'application du droit pénal et du droit du travail?</li> <li>▶ Les pays d'origine et les pays d'accueil coopèrent-ils en vue de la prévention du travail forcé et de la protection des victimes?</li> <li>▶ Des procédures d'assistance technique mutuelle sont-elles appliquées, notamment pour l'échange d'information et la mise en commun des bonnes pratiques et des enseignements?</li> <li>▶ Votre pays coopère-t-il avec d'autres pays en vue d'atteindre la cible 8.7 des ODD?</li> <li>▶ Votre pays est-il un pays pilote ou prévoit-il devenir un pays pilote dans le cadre de l'Alliance 8.7?</li> </ul>

▶ Outil n° 6:  
▶ Le travail forcé et les objectifs de développement durable (ODD)



Cet outil est un diaporama qui démontre les liens entre le travail forcé et les 17 ODD.  
Le diaporama complet et annoté peut être consulté en ligne en scannant le code QR ci-contre, ou en visitant : [www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_762687/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_762687/lang--fr/index.htm)



Les bases des ODD

La population, la planète, la prospérité, la paix et les partenariats

- ▶ Ces cinq piliers sous-tendent les 17 objectifs de développement durable adoptés à l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2015.
- ▶ The eradication of forced labour is a specific target under the SDG 8. However, the achievement of Target 8 is closely related to the achievement of other SDGs.



1 PAS DE PAUVRETÉ



La pauvreté est l'une des causes profondes du travail forcé qui contribue à son tour à perpétuer l'engrenage de la pauvreté d'une génération à l'autre.

Les cibles 1.1 (éradication de l'extrême pauvreté) et 1.2 (réduire de moitié la pauvreté sous toutes ses formes) ne peuvent devenir réalité que si le travail forcé est éradiqué.

Les cibles 1.3 (protection sociale) et 1.4 (accès aux ressources économiques) contribuent directement à la prévention du travail forcé.

2 FAIM «ZÉRO»



**Cible 2.1:** D'ici 2030, éliminer la faim et faire en sorte que chacun, en particulier les pauvres et les personnes en situation vulnérable, y compris les nourrissons, ait accès à une alimentation saine, nutritive et suffisante tout au long de l'année.

L'insécurité alimentaire expose les personnes vulnérables à des pratiques abusives comme le travail forcé.



**Cible 3.8:** Faire en sorte que chacun bénéficie d'une **couverture sanitaire universelle**, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels, sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable.

L'incapacité d'accéder aux soins de santé peut accroître le risque de chute de revenus, particulièrement chez les groupes vulnérables comme les travailleurs migrants en situation irrégulière et les travailleurs de l'économie informelle.

Les personnes astreintes au travail forcé travaillent souvent dans des conditions dangereuses et dégradantes.



Un bon moyen de prévention du travail forcé est d'offrir des possibilités d'éducation et de formation aux jeunes et aux adultes.

La formation professionnelle contribue également à la réadaptation des victimes du travail forcé.



**Cible 5.1:** Mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles, dans le monde entier.

**Cible 5.2:** Éliminer toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation.

**Cible 5.4:** Prendre en compte et valoriser les soins et travaux domestiques non rémunérés.

Le travail forcé a une dimension de genre: les femmes représentent plus de 62 pour cent des victimes. Les femmes et les hommes sont généralement touchés différemment selon des stéréotypes sexospécifiques (les femmes dans le travail domestique et les hommes dans les travaux manuels comme la pêche et la construction).



**Cible 8.7:** Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants-soldats et, d'ici 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.

La cible 8.7 est la cible pour les PAN, mais il faut également garder à l'esprit d'autres cibles relevant de l'objectif 8.

Autre cibles pertinentes relevant de l'ODD 8:

**8.3:** Promouvoir des politiques qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents et l'entrepreneuriat.

**8.4:** S'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement.

**8.5:** D'ici 2030, parvenir au plein-emploi productif et garantir un travail décent à toutes les femmes et à tous les hommes.

**8.6:** D'ici 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.

**8.8:** Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

**8.10:** Renforcer la capacité des institutions financières nationales de favoriser et de généraliser l'accès de tous aux services bancaires et financiers et aux services d'assurance.

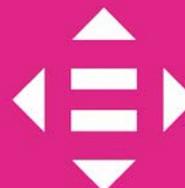
## 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



Une faible productivité, des ressources limitées, une innovation insuffisante peuvent inciter des employeurs sans scrupules à recourir au travail forcé pour accroître leurs profits. Il en résulte une concurrence déloyale et, possiblement, un «nivellement par le bas».

Les risques d'atteinte à la réputation associés au travail forcé et au travail des enfants peuvent également compromettre l'existence même d'une industrie ou d'une entreprise.

## 10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Les enfants et les adultes issus de minorités ethniques, de communautés socialement marginalisées et de groupes victimes de discrimination comme les migrants sont plus exposés au travail forcé.

Par voie de conséquence, le travail forcé et le travail des enfants contribuent à renforcer les inégalités extrêmes.

## 11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



**Cible 11.1:** D'ici 2030, assurer l'accès de tous à un logement et des services de base adéquats et sûrs, à un coût abordable, et assainir les quartiers de taudis.

L'accès à un logement et à des services de base sûrs et abordables contribue à la résilience familiale et, par voie de conséquence, à la prévention du travail forcé.

## 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



Le Protocole de l'OIT sur le travail forcé, au paragraphe 2 e), appelle les pays à prendre des mesures pour appuyer le principe de diligence raisonnable par les secteurs public et privé.

Les entrepreneurs sans scrupules qui recourent au travail forcé risquent davantage de compromettre leur réputation, de se voir infliger des sanctions commerciales et, finalement, de subir des pertes financières.

Il importe de s'interroger sur les conditions de production de ce que nous consommons, tout au long des chaînes d'approvisionnement locales et mondiales, tant dans l'optique de la protection de l'environnement que dans celle du traitement équitable des travailleurs.

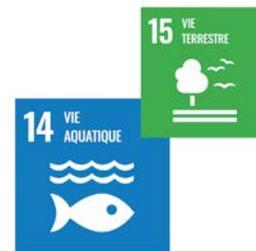
Voir aussi le [Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé](#).

## 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Les changements climatiques, les catastrophes naturelles, l'insécurité alimentaire et l'épuisement des ressources naturelles exposent les gens à l'exploitation et au travail forcé.

En outre, le travail forcé peut être directement lié à des crimes environnementaux: le travail forcé est très répandu aux fins de la déforestation et de la pêche illégale.



La déforestation, l'érosion des sols et d'autres formes d'appauvrissement (provoqué par l'homme) des ressources naturelles menacent les moyens de subsistance des populations, les rendant vulnérables au risque de travail forcé.

L'industrie mondiale de la pêche illustre les liens entre préservation des ressources naturelles et protection des droits des travailleurs: la surpêche a conduit à l'épuisement des stocks de poissons et les pêcheurs côtiers ne peuvent plus subvenir à leurs besoins. Ils deviennent alors vulnérables à la traite des êtres humains et au travail forcé à bord des grands navires de l'industrie mondiale de la pêche.

## 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



**Cible 16.1:** Réduire nettement toutes les formes de violence.

**Cible 16.2:** Mettre un terme à la maltraitance, à l'exploitation et à la traite, et à toutes les formes de violence et de torture dont sont victimes les enfants.

**Cible 16.3:** Promouvoir l'état de droit aux niveaux national et international et donner à tous accès à la justice dans des conditions d'égalité.

**Cible 16.4:** D'ici 2030, réduire nettement les flux financiers illicites et le trafic d'armes, renforcer les activités de récupération et de restitution des biens volés et lutter contre toutes les formes de criminalité organisée.

**Cible 16.5:** Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes.

- ▶ Les gens qui fuient les conflits et la violence courent un risque extrêmement élevé de tomber aux mains des réseaux criminels impliqués dans la traite et le travail forcé. Ce phénomène est abondamment documenté à propos des réfugiés et des migrants atteignant les frontières de l'Europe, par exemple. Les enfants sont particulièrement exposés au risque de maltraitance et d'exploitation.
- ▶ La corruption peut favoriser les pratiques illégales comme la traite d'êtres humains et le travail forcé (les forces de l'ordre sont soudoyées pour fermer les yeux, par exemple).

## 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



- ▶ Il est particulièrement important dans le cas des travailleurs migrants que les pays d'origine, de transit et de destination travaillent ensemble à la prévention de la traite et à la promotion de pratiques de recrutement équitable
- ▶ En souscrivant aux ODD, tous les pays doivent s'engager à agir et à allouer les ressources nécessaires à cet effet.
- ▶ L'Alliance 8.7 est le partenariat mondial clé pour l'élimination du travail forcé, de la traite des êtres humains et de l'esclavage moderne.

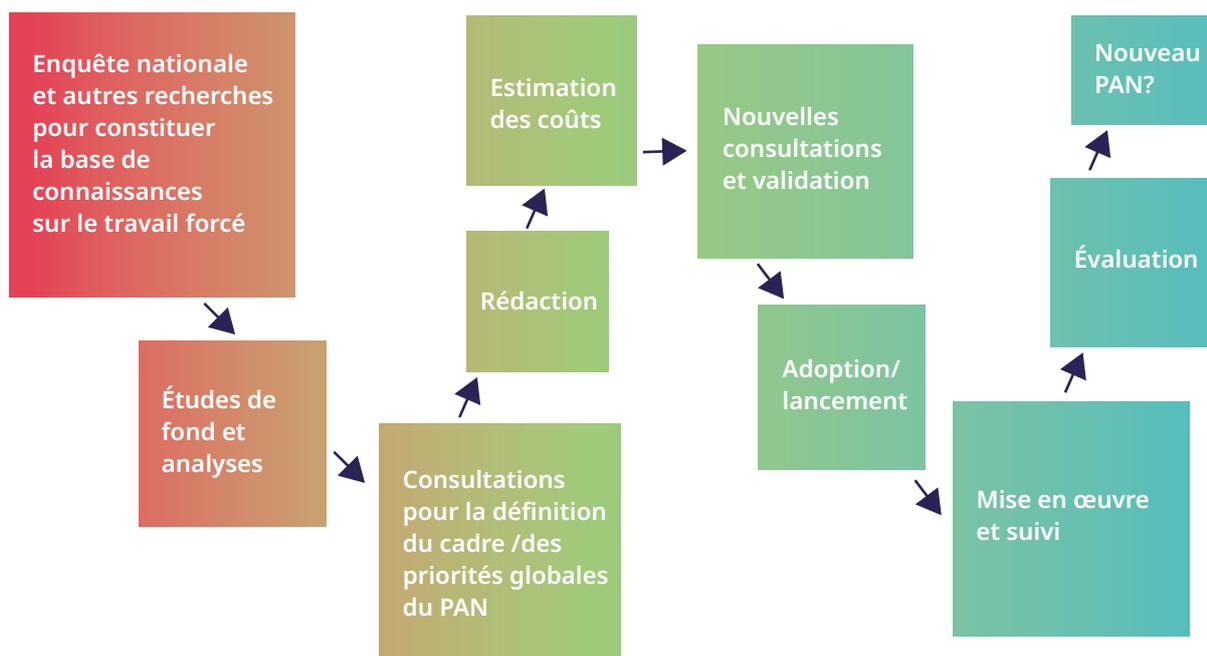


## Outil n° 7:

# Vue d'ensemble du processus d'élaboration du PAN



Le diagramme ci-dessous résume les différentes étapes du processus d'élaboration d'un PAN. Les étapes sont présentées selon un certain ordre dans ce diagramme, mais qui peut être différent dans la pratique. Par exemple, l'enquête nationale n'est pas toujours effectuée avant la mise en œuvre du PAN.



Il convient de passer par toutes les différentes étapes du processus d'élaboration du PAN afin de renforcer le sentiment d'appropriation et d'assurer la mise en œuvre effective de la stratégie du PAN. Inclusivité, ouverture, orientations claires et leadership sont les ingrédients essentiels de la réussite du processus d'élaboration du PAN. Voir la section 4 du Guide pratique plus de précisions sur chaque étape.



## Outil n° 8

# Études préliminaires



Les études préliminaires aideront à évaluer la situation dans le pays et permettront aux partenaires de prendre des décisions sur la stratégie, la portée, le calendrier, le format et le contenu du PAN à mettre en place. Mieux on prendra connaissance de la situation, plus il sera facile pour les partenaires de concevoir un PAN réaliste, faisable et efficace contre le travail forcé. Une étude préliminaire fournira également des informations utiles en vue de la définition d'une structure de coordination et de mise en œuvre du PAN et d'un mécanisme de contrôle, de l'estimation des coûts, du suivi des progrès accomplis et de la mesure des résultats.

La liste qui suit fournit les éléments à inclure dans les termes de référence d'une étude préliminaire.

### Prendre connaissance de la situation

Quelles sont les informations déjà disponibles concernant:

- ▶ l'ampleur et la nature du problème du travail forcé dans le pays;
- ▶ les causes et les conséquences du problème;
- ▶ les besoins et les souhaits de ceux qui sont touchés par le travail forcé;
- ▶ les connaissances et les attitudes du grand public et des principales parties prenantes au sujet du travail forcé;
- ▶ les problèmes structurels et les pratiques discriminatoires (système des castes ou stratifications ethniques, notamment) qui peuvent contribuer à perpétuer le travail forcé;
- ▶ les politiques et plans pertinents au niveau national qui peuvent contribuer à l'éradication du travail forcé;
- ▶ le cadre juridique sur le travail forcé (et les questions connexes);
- ▶ les partenaires d'exécution potentiels, y compris ceux qui sont peut-être déjà en train de mettre en œuvre des initiatives à l'appui de l'éradication du travail forcé;
- ▶ les types d'initiatives que ces partenaires mettent en œuvre;
- ▶ les ressources disponibles.

La portée de l'étude varie en fonction de divers facteurs, notamment : ressources disponibles; échéances; connaissances préalables; et expérience.

La cartographie visera à aider les partenaires à évaluer:

- ▶ les lacunes importantes relatives aux connaissances, aux capacités, aux ressources, au cadre juridique et politique;
- ▶ celles des lacunes qui doivent être comblées soit avant l'élaboration du PAN soit après l'élaboration, dans le cadre de mise en œuvre du PAN;
- ▶ comment planifier, coordonner et contrôler au mieux l'élaboration du PAN pour garantir un processus inclusif.

## Tirer parti des PAN précédents

L'étude préliminaire sera légèrement différente lorsqu'elle ne concerne pas la première génération de PAN contre le travail forcé. Elle peut alors tirer parti de PAN antérieurs de la manière suivante:

- ▶ **Enseignements tirés des initiatives précédentes** derived from these. If these lessons are systematically collected, analysed and shared, they can become a key element of the knowledge base in the country.
- ▶ **Rapports et résultats de suivi et d'évaluation** – par exemple, les visites sur le terrain, les examens annuels et l'autoévaluation. Il importe de faire le point sur les réussites et les échecs enregistrés lors de la phase précédente et de décider en conséquence des activités requises (d'où la nécessité de l'évaluation)<sup>1</sup>.
- ▶ **Analyse de l'évolution de la situation** – Questions importantes à se poser pour l'élaboration d'un PAN de deuxième ou troisième génération : qu'est-ce qui a évolué depuis le début du PAN antérieur? Dans quelle mesure cette évolution résulte-t-elle des stratégies du PAN et quelles sont donc les stratégies efficaces à appliquer à plus grande échelle? Qu'est-ce qui a changé du fait de facteurs externes (qui échappent au contrôle du PAN)? Dans quelle mesure peut-on y remédier dans le PAN? Comment mettre en œuvre ces nouvelles stratégies? Qui va les mettre en œuvre? Avec quelles ressources?

---

1- On trouvera des exemples d'interventions actuelles inspirées des enseignements retenus d'un PAN antérieur dans 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](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/97845/human-trafficking-strategy.pdf).



## Outil n° 9: Liste pour l'évaluation des capacités



Pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un PAN contre le travail forcé, il importe d'évaluer les capacités des partenaires concernés. Cela facilitera la sélection des partenaires d'exécution ou la définition de certains besoins en matière de renforcement des capacités pour une mise en œuvre efficace. Cette liste peut servir de point de départ pour stimuler la réflexion et alimenter le débat; certains points ne s'appliquent pas à tous les pays, tandis que certains pays seront confrontés à des problèmes qui ne sont pas mentionnés ici.

### Liste pour l'évaluation des capacités

<b>1. Qui fait quoi?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Déterminez qui mettra en œuvre quelles activités. Toutes les catégories d'activités ne requièrent pas les mêmes types et niveaux de capacité.</li><li>▶ Les organisations en question ont-elles un rôle prépondérant (par exemple, en siégeant au comité directeur ou dans l'organe de contrôle du PAN)?</li></ul>
<b>2. Définir les «capacités»</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Qu'entendez-vous précisément par «capacités»?<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Des connaissances?</li><li>▶ Les compétences du personnel?</li></ul></li><li>▶ Quels sont les critères à prendre en compte?<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Les ressources humaines disponibles (comme le nombre d'employés, les experts de l'extérieur sur lesquels on peut compter)?</li><li>▶ Les moyens logistiques disponibles (comme les locaux, le matériel de transport, le matériel informatique, les outils de communication)?</li><li>▶ Les ressources financières?</li></ul></li><li>▶ Les partenaires sont-ils plus préoccupés par un aspect plutôt qu'un autre? Faut-il centrer l'évaluation des capacités sur une question particulière ou dans une perspective plus globale?</li></ul>
<b>3. À quel niveau?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Les partenaires peuvent-ils se contenter d'examiner des compétences et connaissances spécifiques liées aux activités du PAN qu'ils exécutent?</li><li>▶ Ou doivent-ils en savoir davantage sur les capacités globales d'une organisation – sa situation financière, ses structures de gouvernance, son réseau de partenariats?</li><li>▶ Plus une organisation endosse un rôle de direction, plus l'évaluation des capacités doit être un exercice en profondeur.</li></ul>
<b>4. Qui évaluera les capacités?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ L'auto-évaluation et/ou l'examen par les pairs est-il possible?</li><li>▶ Déterminez comment les représentants clés perçoivent eux-mêmes les capacités de l'organisation (auto-évaluation). Cet exercice peut se faire de bien des manières: par des questionnaires ou des entretiens menés par un expert indépendant ou par des pairs, notamment. Cela peut suffire à mettre le doigt sur la question centrale de l'évaluation des capacités. Par ailleurs, il peut être utile que les examens par les pairs se fassent entre les organisations mêmes pour renforcer les partenariats. Pour ce faire, la confiance mutuelle entre les organisations est importante, tout comme le respect de la confidentialité.</li><li>▶ Vous pouvez également charger des experts externes de l'évaluation des capacités. Ils auront l'expérience de ce genre d'exercice auprès d'autres partenaires et effectueront une évaluation approfondie pour définir les tendances, les structures et les besoins qui ont peut-être échappé aux partenaires au cours de l'auto-évaluation. Ils peuvent également formuler des recommandations sur les ressources à affecter en priorité au renforcement des capacités.</li></ul> <p>L'évaluation extérieure peut avoir lieu dans le cadre de l'étude de fond préalable effectuée pour le PAN ou au début de la mise en œuvre.</p>

## Liste pour l'évaluation des capacités (suite)

<b>5. S'entendre sur les priorités</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Les partenaires doivent discuter des résultats et s'entendre sur les priorités, basées sur les ressources disponibles.</li><li>▶ Des initiatives de renforcement des capacités devraient être incluses dans le PAN dans le but d'atteindre les objectifs du PAN.</li><li>▶ Certaines activités recommandées (comme les activités de formation) doivent parfois être planifiées à part.</li><li>▶ D'autres, au contraire, (comme la révision des descriptions de poste dans les institutions partenaires) nécessitent l'engagement de la direction (comme l'allocation du temps de travail du personnel à l'exécution des activités du PAN).</li><li>▶ Il importe d'établir les priorités de façon transparente et réaliste, compte tenu des exigences concurrentes qui pèsent sur les ressources de l'organisation.</li></ul>
<b>6. Vérifier les résultats</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Suivez et évaluez les retombées des initiatives de renforcement des capacités.</li></ul>



# Outil n° 10: Appropriation et engagement politique

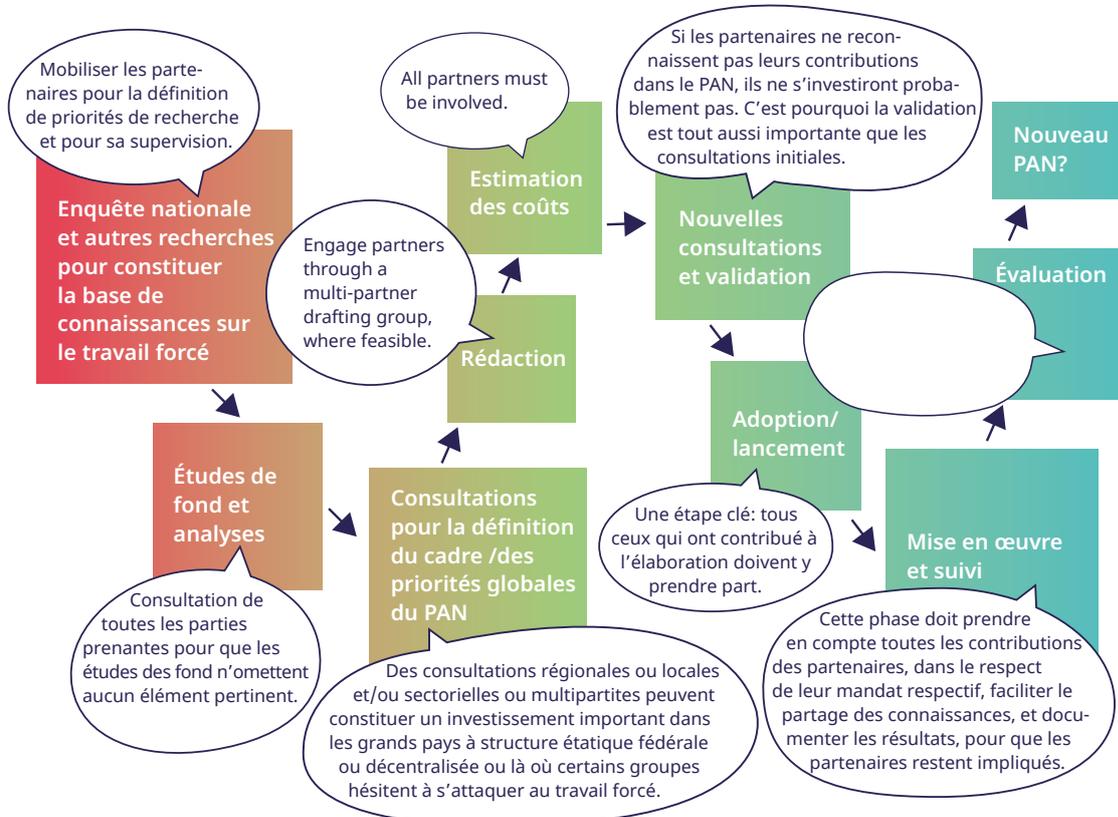


La présente note vise à stimuler la réflexion sur ce que le sentiment d'appropriation signifie comme gage de réussite d'un PAN<sup>1</sup>.

«L'appropriation» est généralement jugée primordiale pour un PAN : sans appropriation nationale, un PAN a peu de chances d'être véritablement mis en œuvre et d'apporter un changement réel. Lorsqu'il est présent, le sentiment d'appropriation du PAN implique que les partenaires reconnaissent l'éradication du travail forcé comme étant «leur affaire» et une priorité de leur programme respectif. Cela vaut pour les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et d'autres partenaires de la société civile. Comme le gouvernement et le parlement sont les moteurs du changement à bien des égards – notamment, en adoptant et en faisant appliquer des lois et des politiques sur le travail forcé – l'engagement politique est également essentiel.

Vous trouverez ci-dessous des suggestions concrètes sur les mesures éventuelles à prendre à chaque stade du processus d'élaboration du PAN pour susciter un sentiment d'appropriation du PAN, et sur les initiatives que peuvent prendre les partenaires pour stimuler l'engagement politique. Il convient de garder à l'esprit qu'un processus de consultation et d'élaboration véritablement inclusif constitue un premier pas vers l'appropriation nationale du PAN. Les processus inclusifs sont souvent plus longs, mais le fait d'écarter certains partenaires ou de sauter des étapes dans le processus de consultation peut être lourd de conséquences en termes d'appropriation et de (non)exécution au final. C'est pourquoi les organismes directeurs devraient s'efforcer, à toutes les étapes, de rendre le processus d'élaboration du PAN le plus inclusif possible.

## Considérations sur l'appropriation aux différentes étapes de l'élaboration du PAN



1- Voir aussi OIT : *Tool kit for development and implementation of National Action Plans (NAPs) on Child Labour* (Genève, 2017). Disponible ici : [www.ilo.org/jpec/Informationresources/WCMS\\_568877/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/jpec/Informationresources/WCMS_568877/lang--en/index.htm).

## Susciter l'engagement politique

L'engagement politique des décideurs favorisera le maintien de l'éradication du travail forcé parmi les priorités politiques. Cela peut s'avérer difficile dans un environnement où de multiples priorités sont en concurrence. Les arguments susceptibles de convaincre les décideurs de s'engager en faveur de l'éradication du travail forcé, tant en paroles qu'en actes et dans l'allocation des ressources, sont notamment les suivants :

- ▶ Le travail forcé constitue une violation grave des droits humains. Il devrait donc être éliminé en priorité, en conformité avec les instruments de l'OIT sur le travail forcé, en particulier le protocole de 2014 relatif au travail forcé, qui demande la mise en œuvre d'un PAN contre le travail forcé, et avec la cible 8.7 des ODD, qui demande son éradication d'ici 2030.
- ▶ La persistance du travail forcé dans le pays est susceptible de porter gravement atteinte à sa réputation. Cela risque de faire fuir les investisseurs et les partenaires commerciaux étrangers, qui ne souhaitent pas se voir associer au travail forcé.
- ▶ Qui plus est, le travail forcé entraîne une perte de ressources pour le pays (montants impayés d'impôts et de cotisations sociales) et occasionne des dépenses au titre de l'assistance aux victimes et des frais judiciaires. Pour ces raisons, il importe d'affecter également des ressources à la prévention du travail forcé et à l'élimination de ses causes profondes.
- ▶ L'éradication du travail forcé est donc à la fois une obligation morale et un investissement important dans le pays.

Ce message est plus facile à transmettre s'il est étayé par des faits au niveau national. En l'absence de preuves de l'existence du travail forcé, il est plus facile de se désintéresser du problème – même en dépit du grand nombre de victimes du travail forcé dans le monde ou d'indices de l'existence possible du travail forcé dans le pays. La collecte de données quantitatives et qualitatives est donc essentielle. Une fois ces éléments de preuve réunis, il faut les transmettre aux décideurs. Pour ce faire, les moyens de communication sont multiples:

- ▶ reportages journalistiques, qui favorisent une prise de conscience générale et contribuent à accroître la pression exercée par l'opinion publique sur les décideurs pour qu'ils s'attaquent au problème<sup>2</sup>;
- ▶ séances d'information spécifiques à l'intention des commissions parlementaires, parlementaires, fonctionnaires<sup>3</sup>;
- ▶ journées et manifestations internationales (comme la Journée internationale pour l'abolition de l'esclavage, le 2 décembre; la Journée mondiale contre la traite des êtres humains, le 30 juillet, ou la Journée mondiale contre le travail de enfants, le 12 juin), autant d'occasions de sensibiliser l'opinion publique et de mobiliser les décideurs;
- ▶ inviter les décideurs et tous les autres acteurs concernés à participer activement aux consultations sur le PAN;
- ▶ porter les questions relatives au travail forcé à l'attention du système de contrôle de l'OIT – particulièrement dans les cas où le gouvernement rechigne à s'engager en faveur de son éradication.

Pour renforcer l'engagement politique en faveur de l'éradication du travail forcé, il faut dialoguer et informer d'une part, et exercer des pressions politiques d'autre part. Il convient de garder à l'esprit que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle crucial à jouer, par exemple, en abordant des questions relatives au travail forcé dans les conseils du travail tripartites au niveau national et en rendant compte à la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations<sup>4</sup>, au besoin.

---

2- Voir OIT: *Reportages sur le travail forcé et le recrutement équitable: Un guide de l'OIT destiné aux journalistes*, ressources en ligne (Genève, 2019). Disponible ici: <https://readymag.com/ITCILO/1720468/>.

3- Voir OIT, UIP: *Éliminer le travail forcé: Guide à l'usage des parlementaires n° 30* (Genève, 2019). Disponible ici: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_724120.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_724120.pdf).

4- Plus d'information sur le site Web de la CEACR: [www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm).



# Outil n° 11 : Organisation d'ateliers de consultation nationale



Cet outil propose des suggestions pour l'organisation d'ateliers de consultation nationale. À l'issue des consultations, les partenaires auront discuté et décidé d'un cadre pour le PAN qui pourra être étoffé par les responsables de la rédaction pour obtenir le PAN initial complet.

Il est recommandé de consacrer au moins deux journées complètes aux consultations pour permettre aux parties prenantes d'exprimer leurs points de vue et de discuter en profondeur de certaines questions. Le temps requis dépend de la mesure dans laquelle les participants sont au fait du sujet, du nombre de participants, de la quantité de connaissances, d'éléments de preuve et d'enseignements à présenter. Si les participants méconnaissent le sujet, il faudra dispenser une formation préalable sur les concepts clés en jeu.

Ces ateliers donnent lieu à des séances de travail et d'apprentissage intensifs. Il est donc important de prévoir des pauses suffisantes non seulement pour que les participants restent concentrés, mais aussi pour leur fournir l'occasion de constituer des réseaux. Il importe également de consacrer suffisamment de temps aux récapitulations et au partage d'expériences.

Selon le contexte, il peut être plus efficace d'organiser une série d'ateliers de consultation plutôt qu'un seul atelier à l'échelle nationale, ou des réunions en ligne plutôt que des rencontres en personne. Dans tous les cas, le processus de consultation doit traiter des points énoncés ci-dessous.

Programme	Méthode/facilitation	Objet
Présentation de l'objet de l'atelier de consultation.  Présentation de l'objet de PAN et des activités menées à ce jour pour élaborer le PAN.	Organisme gouvernemental responsable, les partenaires sociaux.	Souligner l'importance des consultations, clarifier l'objet du PAN et faire en sorte que les participants se sentent les bienvenus et soient encouragés à apporter leur contribution.
Présentation des faits (résultats d'enquête et d'autres études, résultats d'évaluation, etc.).	Présentation en plénière par des chercheurs / évaluateurs et/ou les organismes responsables; des ONG représentant les victimes et les groupes vulnérables.	Les partenaires prennent connaissance et valident (au besoin) les résultats d'enquête et autres données.
Discussion sur ces résultats et leurs implications – lacunes, besoins et priorités.	Discussion animée par l'organisme responsable.	
Définition des priorités stratégiques: analyse de questions et fixation des objectifs.	Selon le nombre de participants, il peut s'agir d'une séance plénière ou d'une discussion initiale en petits groupes, suivie d'une discussion en plénière.  Devrait être animée par un facilitateur expérimenté ayant une vision claire du PAN.  Doivent y participer à tout le moins des représentants du gouvernement, les partenaires sociaux et les principales parties prenantes représentant les groupes vulnérables comme les ONG d'assistance aux victimes, les groupes indigènes, les centres pour travailleurs migrants, etc.	Définir le but global du PAN ainsi que les objectifs immédiats pour la phase en cours. Définir des stratégies globales pour le PAN.  Il importe que tous les participants s'entendent sur le but global et sur les objectifs immédiats avant de commencer car toutes les autres composantes du PAN en découleront.

Programme	Méthode/facilitation	Objet
Définition d'un objectif immédiat, de résultats intermédiaires et d'activités essentielles.	<p>Petits groupes de travail. Chaque groupe s'emploie à définir un objectif immédiat, des activités essentielles et des résultats intermédiaires. Puis chaque groupe fait rapport en séance plénière.</p> <p>Les facilitateurs et les rapporteurs de groupe sont choisis parmi les participants. Il importe de choisir un facilitateur expérimenté pour la discussion en plénière. Les parties prenantes les plus importantes doivent être identifiées pour chaque sujet (application de la loi, collecte de données, etc.).</p>	Définir un objectif immédiat, des résultats intermédiaires et des activités essentielles.
Définition d'un cadre de suivi et d'évaluation / d'indicateurs et de cibles.	<p>Les participants continuent de travailler dans les mêmes groupes à la définition d'indicateurs, de cibles et de moyens de vérification pour l'objectif dont ils sont responsables. Puis chaque groupe fait rapport en séance plénière.</p> <p>Les facilitateurs et les rapporteurs de groupe sont choisis parmi les participants. Le facilitateur doit avoir l'expérience du suivi et de l'évaluation pour les discussions en plénière.</p>	Établir un solide cadre de suivi et d'évaluation pour le PAN.
Identification des partenaires d'exécution.	<p>Travail en groupes et discussion en plénière. Les participants continuent de travailler dans les mêmes groupes, sur le même objectif, à l'identification des partenaires d'exécution et des partenaires de coordination pour chaque activité.</p> <p>Pendant le processus de présentation des résultats en plénière, un mécanisme de contrôle peut être défini s'il n'en existe pas déjà. Les groupes peuvent aussi être invités à proposer des structures de contrôle et de présentation des résultats.</p> <p>Les facilitateurs et les rapporteurs de groupe sont choisis parmi les participants. Facilitateur expérimenté requis pour la discussion en plénière.</p>	Définir les rôles et les responsabilités des partenaires, et discuter des questions de coordination et de contrôle.
Estimation des coûts et mobilisation des ressources.	<p>Travail en groupes et discussion en plénière. Les participants doivent d'abord estimer les coûts de chaque activité. Ils peuvent ensuite déterminer les sources de financement possibles et les autres ressources requises, ainsi que les lacunes éventuelles à combler pour que l'activité puisse être mise en œuvre.</p> <p>Les facilitateurs et les rapporteurs de groupe sont choisis parmi les participants. Facilitateur expérimenté requis pour la discussion en plénière.</p>	<p>Estimer les coûts du PAN.</p> <p>S'entendre sur les stratégies/ les possibilités de mobilisation des ressources et déterminer les domaines dans lesquels les activités prévues peuvent être intégrées à des programmes en cours, et les domaines qui nécessitent sans doute un budget séparé.</p>
Présentation aux hauts fonctionnaires du gouvernement, discussions finales et clôture.	Organisme gouvernemental responsable.	Gagner l'adhésion des hauts fonctionnaires du gouvernement pour que le PAN soit adopté rapidement.

## Outil n° 12: Liste pour l'estimation des coûts



L'estimation des coûts du PAN aidera les partenaires à définir les stratégies les plus efficaces, à hiérarchiser les activités et à recenser les déficits de ressources à combler en vue de la mise en œuvre du PAN. C'est également un outil utile pour l'optimisation des ressources existantes, conformément aux plans d'action et aux budgets respectifs des partenaires. Si le PAN prévoit une solide estimation des coûts et une bonne répartition des responsabilités, il sera plus facile aux partenaires d'estimer précisément la quantité de ressources dont chacun aura besoin pour les activités dont ils sont responsables. Une évaluation précise des coûts du PAN sert également de base pour l'obtention d'une augmentation des ressources et pour l'ouverture de nouvelles lignes budgétaires de l'État.

La liste qui suit vise à aider les partenaires à réfléchir au contenu d'une estimation des coûts pour le PAN et à établir une telle estimation.

<b>Principes de base pour l'estimation des coûts du PAN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ L'estimation des coûts devrait être basée sur le coût estimatif de chaque activité, en fonction d'un objectif intermédiaire.</li><li>▶ S'assurer que les coûts liés aux ressources humaines sont inclus: dépenses de personnel, honoraires de consultants, besoins en matière de renforcement des capacités, ainsi que frais de voyage.</li><li>▶ Les sources de financement – y compris ce qui est déjà prévu dans le budget de l'État – doivent être mentionnées dans l'établissement des coûts du PAN.</li></ul>
<b>Utiliser les ressources existantes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Cartographie des programmes existants et des lignes budgétaires du gouvernement et des partenaires qui peuvent être utilisées pour le PAN.</li><li>▶ Il importe de réfléchir au meilleur moyen de promouvoir l'intégration budgétaire dans chaque contexte spécifique – les points focaux dans les ministères/départements clés sont souvent utiles lorsqu'il s'agit d'accéder à des ressources (limitées) pour lesquelles il y a un risque de concurrence interne.</li><li>▶ L'intégration de lignes budgétaires pour le PAN dans le budget public requiert un alignement sur les procédures et cycles budgétaires existants. C'est un avantage si le personnel du ministère d'exécution contribuant à l'élaboration du PAN a des compétences en budgétisation et en négociation.</li></ul>
<b>Mobiliser des ressources supplémentaires</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Il peut s'avérer nécessaire de solliciter l'appui de sources externes (comme des partenaires de développement). Ces partenaires peuvent également fournir de précieuses ressources autres que financières, comme un apport en nature et des conseils techniques.</li><li>▶ Sortez des sentiers battus! Les partenariats public-privé, la promotion du changement dans les crédits budgétaires, les dons du secteur privé, la mobilisation des ressources communautaires et la création de fondations sont autant de stratégies qui peuvent être utilisées pour mobiliser des ressources.</li><li>▶ Les partenaires peuvent avoir besoin d'appui pour la formulation de propositions de projet. Plus le PAN est spécifique et cohérent, plus il est facile d'élaborer des propositions précises pour obtenir de l'appui et des ressources.</li><li>▶ Des partenaires multiples peuvent présenter des propositions de projet/ solliciter des fonds conjointement et sont souvent jugés plus favorablement en démontrant qu'ils ont la volonté et la capacité de coopérer.</li></ul>



# Outil n° 13: Table des matières du PAN



La table des matières ci-dessous sert d'exemple de la façon dont un descriptif de PAN peut être organisé et présenté.

## 1. Introduction

- ▶ Contexte: contexte social, économique et culturel (toutes les informations utiles à savoir pour comprendre la stratégie du PAN);
- ▶ Problématique: raisons pour lesquelles l'éradication du travail forcé est une priorité pour le pays (on peut citer la Déclaration de 1998, la convention n° 29 et le protocole sur le travail forcé de l'OIT);
- ▶ Définition de concepts clés (concernant les définitions internationales, voir l'Outil n° 2);
- ▶ Analyse des différentes formes de travail forcé présentes dans le pays, en fonction des données disponibles (avec référence aux études existantes), y compris les causes profondes, la dynamique hommes-femmes, les groupes vulnérables (en raison du genre, de l'âge, du handicap, de l'origine ethnique, entre autres).
- ▶ Historique des interventions contre le travail forcé (ce qui s'est produit jusqu'à maintenant).



## 2. Le processus d'élaboration du PAN

- ▶ Brève description du processus qui a abouti au présent PAN (participants, principaux responsables, modalités des consultations organisées avec les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes clés, responsables de la rédaction du PAN).

## 3. Le cadre juridique et politique

- ▶ Vue d'ensemble des principales lois existantes et résumé des lacunes à combler, y compris l'état des ratifications des conventions et protocoles concernés, et analyse du renforcement des capacités.
- ▶ Description du cadre de développement national en place ou en cours d'élaboration.
- ▶ Description des politiques et programmes gouvernementaux clés sur des sujets liés à l'éradication du travail forcé, comme les migrations, la réduction de la pauvreté, la discrimination, la protection sociale, la protection de l'enfance.

Cette section pourrait également contenir une description des cadres et partenariats de coopération pour le développement pertinents, comme le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), le programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT; l'Alliance 8.7; ainsi que les cadres relevant d'organes régionaux comme l'Union africaine, l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE), le Commonwealth, le Conseil de l'Europe, l'Organisation des États américains.

## 4. Description de la stratégie

Ce chapitre présente la raison d'être du PAN et fournit une justification de ses priorités.

- ▶ Introduction au but global du PAN et à ses objectifs immédiats.
- ▶ Domaines prioritaires:
  - ▶ secteurs;
  - ▶ zones géographiques;
  - ▶ groupes (répartis selon l'âge, le sexe, le handicap et d'autres critères clés);
  - ▶ échéances et liens avec les cadres nationaux de développement et les ODD.

- ▶ Description des différentes stratégies centrées sur la prévention, la protection, l'accès à la justice et aux voies de recours, sur les partenariats et les consultations avec les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes clés.
- ▶ Description des stratégies correspondant à chacun des objectifs – quelle est la raison d'être de chaque objectif, quelles sont les activités planifiées et en quoi elles contribueront à la réalisation de ces objectifs, notamment.



Ce chapitre peut également présenter le cadre de mise en œuvre en tant que matrice. Vous trouverez un exemple de matrice dans l'**Outil n° 14**. Avant de la remplir, le but à long terme (ou l'objectif de développement) du PAN doit être clairement défini – voir également la section 3 du Manuel.

## 5. Cadre de coordination

Ce chapitre doit fournir une description claire du cadre institutionnel pour la mise en œuvre du PAN, notamment en matière de coordination, de contrôle, de gouvernance et de structure hiérarchique. Cette composante essentielle requiert une cartographie des divers partenaires, de leurs capacités et mandats respectifs. Il doit inclure:

- ▶ une description générale des partenaires d'exécution;
- ▶ les modalités d'intégration dans les programmes existants – description du principe général et des programmes spécifiques dans lesquels l'éradication du travail forcé sera intégrée, des points d'entrée choisis, des modalités de mise en œuvre des activités intégrées;
- ▶ une description du/des mécanisme(s) de coordination;
- ▶ le mécanisme de contrôle et la structure hiérarchique - description du/des organe(s) de contrôle et de la manière dont les partenaires d'exécution lui/leur font rapport et reçoivent orientations et observations en retour.

## 6. Cadre de suivi et d'évaluation



Le tableau est souvent le moyen le plus simple d'élaborer et de présenter le cadre de suivi et d'évaluation. L'**Outil n° 16** contient un modèle qui peut être adapté pour établir le cadre de suivi et d'évaluation d'un PAN. Il devrait préciser:

- ▶ l'**objectif stratégique**, les **résultats, produits et activités** principales;
- ▶ les **indicateurs** choisis (et leurs définitions) pour mesurer la réalisation des activités, des produits, des résultats et des objectifs;
- ▶ les **cibles** correspondant à chaque indicateur – si les résultats sont de nature générale et/ou étalés sur de longues périodes, il peut être utile d'établir plusieurs étapes pour leur réalisation;
- ▶ les **moyens de vérification/sources de données** – expliquer comment les informations/données seront recueillies pour vérifier les indicateurs;
- ▶ la **fréquence des rapports** – à quelle fréquence cela sera fait?
- ▶ l'**organe responsable** – qui sera responsable de la vérification des indicateurs et des cibles, et des rapports sur les progrès accomplis à l'intention de l'organe de contrôle?

## 7. Estimation des coûts

Elle doit inclure les points suivants:



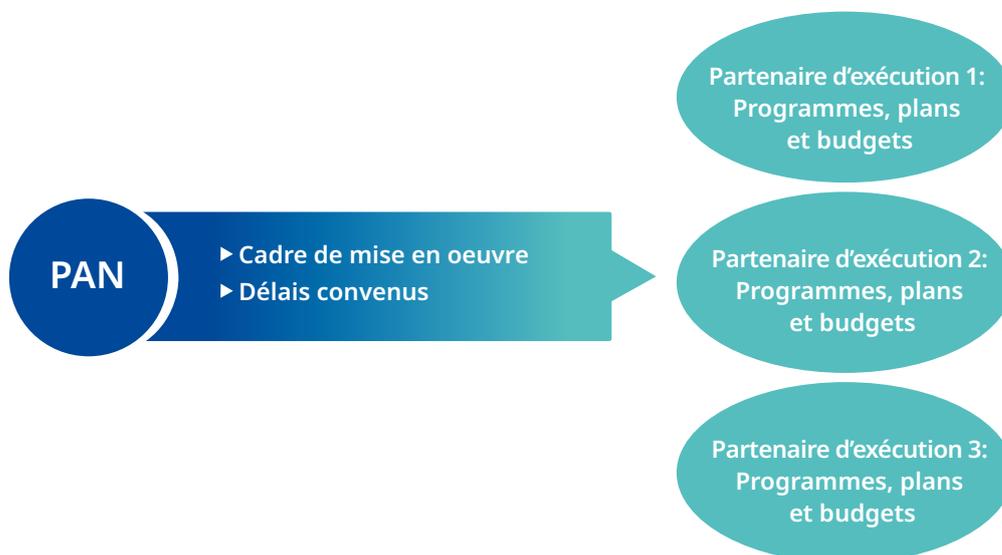
- ▶ brève introduction pour présenter l'estimation des coûts, en attendant le budget définitif qui peut être encore à venir – voir également la section 3 du Manuel et l'**Outil n° 12** sur l'estimation des coûts;
- ▶ liste des **sources de financement** existantes et potentielles;
- ▶ **déficits de ressources** constatés;
- ▶ plans pour une stratégie de mobilisation des ressources.



## Outil n° 14: Modèle de cadre de mise en œuvre



Ce modèle peut être transformé en matrice à joindre ou à intégrer au PAN ou à présenter dans un manuel de mise en œuvre séparé. Le point important est qu'un cadre de mise en œuvre sert de lien entre les objectifs et résultats généraux du PAN et les activités précises menées par chaque institution partenaire dans le cadre des plans de travail et budgets de leur propre organisation, comme l'illustre la figure ci-dessous<sup>1</sup>:



La matrice présentée à la page suivante sert d'aide-mémoire aux partenaires concernant la nature des informations requises pour établir un lien entre les dispositions générales du PAN et les budgets et plans de travail de l'organisation. Une matrice semblable peut être présentée dans le PAN ou elle peut être produite après l'adoption d'un PAN plus général qui énonce uniquement les objectifs et priorités stratégiques. Les deux matrices sont tout aussi valables et la décision de savoir s'il faut intégrer des informations détaillées au sujet du cadre de mise en œuvre directement dans le PAN doit être débattue entre les partenaires.

1- Adapté de OIT: *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) (Genève, 2010). Disponible ici: [www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_IPEC\\_PUB\\_13376/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_13376/lang--en/index.htm); et OIT: *Tool kit for development and implementation of National Action Plans (NAPs) on Child Labour* (Genève, 2017). Disponible ici: [www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_568877/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_568877/lang--en/index.htm).

**Objectif : D'ici 20XX, le travail forcé et la traite des personnes seront éradiqués dans le pays X.**

Résultat	Produit	Activité	Cibles	Délais	Estimation des coûts pour chaque activité	Sources de financement	Partenaire responsable / coordonnateur	Partenaires d'exécution
Il faut transcrire du descriptif du PAN chaque objectif, chaque résultat attendu et toutes les activités principales pour assurer la cohérence.			Spécifier ce qu'il convient d'atteindre (par exemple, combien d'activités de sensibilisation organiser).	Indiquer la date d'ici laquelle les activités doivent être achevées.	L'établissement du budget par activité il est recommandé de procéder ainsi.	Si des fonds supplémentaires sont requis, il faut l'indiquer clairement	Plusieurs partenaires peuvent contribuer à l'exécution des activités relevant d'un objectif. Il importe de désigner un partenaire principal qui coordonne les efforts.	Pour chaque activité, les partenaires d'exécution doivent être identifiés pour garantir l'exécution effective de toutes les activités.
	Résultat 1: Meilleure protection des victimes de travail forcé	Produit 1.1: Renforcement des capacités institutionnelles de l'état en matière de détection des cas de travail forcé	Activité 1.1.1: Formation des inspecteurs du travail à la détection des cas de travail forcé Activité 1.1.2: Activité 1.1.3:					
Résultat 2:	Produit 1.2:	Activité 1.2.1:						
	Produit 2.1:	Activité 2.1.1:						
	Produit 2.2:	Activité 2.2.1:						



# Outil n° 15: Partage des informations et des connaissances



Cet outil peut servir à l'élaboration d'une stratégie de communication ou de partage des connaissances pour le PAN. Il comprend:

- ▶ une liste pour la communication interne entre partenaires, visant à partager les connaissances, améliorer la mémoire institutionnelle et la coordination;
- ▶ une liste pour la communication externe, visant à sensibiliser le grand public et les groupes cibles importants au sujet du PAN et de son but: éradiquer le travail forcé dans le pays.

L'élaboration d'une stratégie de communication devrait s'appuyer sur une évaluation des besoins de vos groupes cibles, de leurs perceptions et habitudes médiatiques. Cet exercice peut exiger un travail considérable et il peut être inclus comme activité dans le cadre du PAN.

	Questions à examiner en matière de communication externe	Communication interne au sein du groupe partenaire
Quels sont vos objectifs en matière de communication?	<p>Selon que votre priorité est de sensibiliser les gens au travail forcé ou au PAN même, vos messages clés et votre public cible seront différents. Qu'essayez-vous de réaliser?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Faut-il accroître la sensibilisation au travail forcé en général?</li> <li>▶ Ou annoncer qu'un PAN sur le travail forcé est en cours de formulation/ d'adoption/d'exécution dans votre pays?</li> <li>▶ Ou les deux?</li> </ul>	<p>Selon son objectif, la communication interne peut être intense et chronophage. À quoi sert-elle?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ À renforcer la coordination (basée sur les activités par exemple)?</li> <li>▶ À améliorer la mémoire institutionnelle? À mettre en œuvre certaines activités?</li> <li>▶ À constituer une base de référence pour un PAN à venir?</li> </ul>
Quels sont vos publics cibles?	<p>Chaque groupe visé doit être défini (taille, caractéristiques, moyens de réception de l'information).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Quels sont vos publics cibles primaires et secondaires (décideurs, victimes et groupes à risque, forces de l'ordre)?</li> <li>▶ En quoi sont-ils concernés par le problème?</li> <li>▶ Quel est leur niveau de connaissance sur le travail forcé?</li> <li>▶ Qu'est-ce qui pourrait constituer un obstacle / une barrière les empêchant d'entendre / de croire votre message?</li> </ul>	<p>Tous les éléments du contenu ne doivent pas être communiqués à tous les partenaires. Certains partenaires ont besoin d'une communication étroite; d'autres ont seulement besoin d'être informés, et la répartition sera sans doute différente d'une activité à l'autre. Une stratégie de diffusion segmentée devrait être envisagée.</p> <p>N'oubliez pas que certaines informations peuvent être confidentielles et de nature délicate (par exemple, les données relatives aux victimes). La stratégie de communication et de partage des connaissances doit donc prévoir la protection des données.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Tous les partenaires ont-ils le même niveau de connaissance sur le travail forcé?</li> <li>▶ Dans la négative, des communications préliminaires peuvent être requises pour parvenir à une vision commune de la question.</li> </ul>

	<b>Questions à examiner en matière de communication externe</b>	<b>Communication interne au sein du groupe partenaire</b>
<b>Quels sont vos supports de communication?</b>	<p>Recensez tous les supports de communication – rapports de recherche, études de cas, matériels de communication (dépliants, etc.), communiqués de presse, articles de blogue, produits multimédias, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Quel matériel de communication est-il prêt ou presque prêt?</li> <li>▶ Qu'est-ce qui doit être encore perfectionné?</li> <li>▶ Qu'est-ce qui doit être créé de toutes pièces?</li> <li>▶ Quelles sont les possibilités (travail bénévole, partenariats public-privé, etc.)?</li> <li>▶ Qui sont les porte-parole / experts disponibles?</li> </ul>	<p>Faites la liste des supports et moyens des différents partenaires d'exécution qui peuvent être utilisés dans les efforts de communication interne.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Y a-t-il déjà des supports existants (rapports, etc.)?</li> <li>▶ Des réunions périodiques / groupes de contact sont-ils déjà en place?</li> <li>▶ Devriez-vous envisager l'envoi de bulletins d'information périodiques?</li> </ul>
<b>Quels sont vos messages clés?</b>	<p>À adapter à chaque public cible.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Que voulez-vous faire savoir à votre public?</li> <li>▶ Que voulez-vous faire ressentir à votre public? Quelle impression voulez-vous lui donner?</li> <li>▶ Que voulez-vous qu'il fasse?</li> </ul>	<p>Sur quels sujets les partenaires ont-ils besoin d'être informés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ faits nouveaux (politiques, législation)?</li> <li>▶ statistiques (cas signalés, victimes bénéficiant d'une assistance)?</li> <li>▶ avancement de la mise en œuvre du PAN?</li> <li>▶ suivi budgétaire?</li> <li>▶ rapport de contrôle?</li> </ul>
<b>Y a-t-il des préoccupations particulières à aborder?</b>	<p>Adaptez vos messages en utilisant un langage facile à comprendre pour votre public cible. Vous devriez également adopter un style différent selon que vous voulez atteindre des jeunes ou des parlementaires.</p> <p>Utilisez des mots ou des éléments visuels qui promeuvent une représentation de la diversité et de l'inclusivité. Veillez à ne pas perpétuer les stéréotypes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comment formuler vos messages clés?</li> <li>▶ Votre public cible fait-il face à des barrières linguistiques (travailleurs migrants ou groupes indigènes) ou à des incapacités?</li> </ul>	<p>Vous devez tenir compte d'éventuelles cordes sensibles et respecter les mandats respectifs des partenaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Qui est le point focal de la communication dans chaque organisation partenaire?</li> <li>▶ Qui devrait être ce point focal pour les informations confidentielles?</li> </ul>
<b>Quels canaux de communication voulez-vous utiliser?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Qui est le partenaire coordonnateur responsable des communications externes?</li> <li>▶ Comment allez-vous diffuser votre message?</li> <li>▶ Quelles sont les sources d'information de vos publics cibles?</li> <li>▶ À qui font-ils confiance?</li> <li>▶ Qui influe sur leurs actions? Qu'est-ce qui influe sur leurs actions?</li> </ul> <p>Pour faire connaître le PAN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Allez-vous imprimer et publier le descriptif du PAN? Dans l'affirmative, de combien d'exemplaires aurez-vous besoin?</li> <li>▶ Comment allez-vous rendre le PAN disponible en ligne? (Sites web du gouvernement? Réseaux sociaux? Annonces d'intérêt général à la télévision et à la radio? Autres moyens?)</li> <li>▶ Organisez-vous des activités, comme des conférences de presse, ou des groupes d'experts?</li> </ul>	<p>Il importe d'identifier le responsable des communications internes et du partage des connaissances.</p> <p>Il faudra peut-être mettre en place différentes plateformes. Leur champ d'application dépendra de la raison d'être et de l'intensité des communications, et du nombre de partenaires concernés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Est-il nécessaire de tenir une réunion physique?</li> <li>▶ Qu'est-ce qui peut être fait grâce aux courriels, aux messages ou aux réunions en ligne?</li> <li>▶ Est-ce qu'un système informatique type <i>cloud</i> ou une base de données partagée sont nécessaires pour préserver le partage des connaissances et la mémoire institutionnelle?</li> <li>▶ Quelles mesures peuvent être prises pour prévenir la perte des informations et dossiers due à la rotation de personnel?</li> <li>▶ Des mesures de sécurité informatique (protection des données, sauvegarde, appui informatique) suffisantes sont-elles en place?</li> </ul>

	<b>Questions à examiner en matière de communication externe</b>	<b>Communication interne au sein du groupe partenaire</b>
<b>Quel est le budget disponible?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Quel est le budget disponible aujourd’hui?</li> <li>▶ Que sera le budget disponible probable à l’avenir?</li> <li>▶ Quel budget faut-il pour mettre en œuvre la stratégie de communication (chiffrer le déficit de ressources)?</li> </ul>	<p>L’adoption de solides procédures et systèmes de partage d’informations, à l’aide des technologies appropriées, sera sans doute un investissement nécessaire pour assurer la coordination et la cohérence de la mise en œuvre du PAN. Cela renforcera le suivi par l’échange d’informations, et facilitera la mesure des progrès accomplis.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Comment faire en sorte que la communication soit efficace et efficiente?</li> </ul>
<b>Quel est le calendrier souhaité?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Quelles sont les dates et événements clés assortis des produits de communication correspondants requis?</li> <li>▶ Quelles seraient les occasions potentielles pour communiquer (par exemple conférences régionales sur un sujet connexe, forum politique, processus législatifs)?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Quelles sont les étapes de la mise en œuvre du PAN.</li> </ul>
<b>Comment allez-vous mesurer l’impact?</b>	<p>Recensez les produits de communication spécifiques (nouvelles, messages de réseaux sociaux, produits multimédias, dépliants). Ils devraient être prévus dans la stratégie de communication. L’impact peut être mesuré en comparant, par exemple, les connaissances sur le travail forcé après vos interventions avec la base de référence.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le suivi et l’évaluation du PAN englobent-ils les communications externes?</li> <li>▶ Des cibles et indicateurs SMART<sup>1</sup> (nombre de personnes touchées, nombre de dépliants distribués, etc.) ont-ils été identifiés?</li> </ul>	<p>Recensez les produits de communication spécifiques liés à votre plan de suivi et d’évaluation (études de cas, récits d’exemples marquants). Ils devraient être prévus dès le début et viser à démontrer l’impact du PAN, en comparant la situation après vos interventions avec la base de référence.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le suivi et l’évaluation du PAN englobent-ils la communication interne?</li> <li>▶ Des cibles et indicateurs SMART (nombre de personnes touchées, nombre de dépliants distribués, etc.) ont-ils été identifiés?</li> </ul>

<sup>1</sup> SMART : Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et limités dans le Temps.



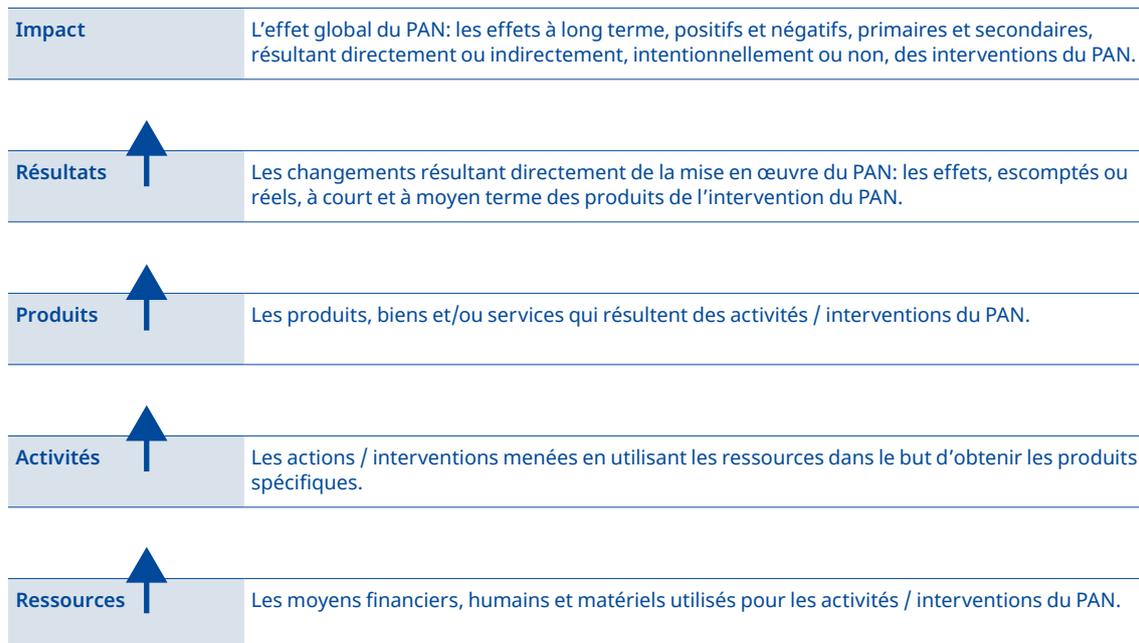
## Outil n° 16: Modèle de cadre de suivi et d'évaluation



L'instrument de suivi et d'évaluation du PAN est un moyen essentiel de contrôler la mise en œuvre, mesurer les progrès accomplis et recenser les enseignements tirés. L'une des premières étapes de l'élaboration d'un cadre de suivi et d'évaluation consiste à définir clairement l'objectif global escompté, ainsi que les activités, les produits et les résultats correspondants. C'est ce qu'on appelle parfois le cadre de résultats.

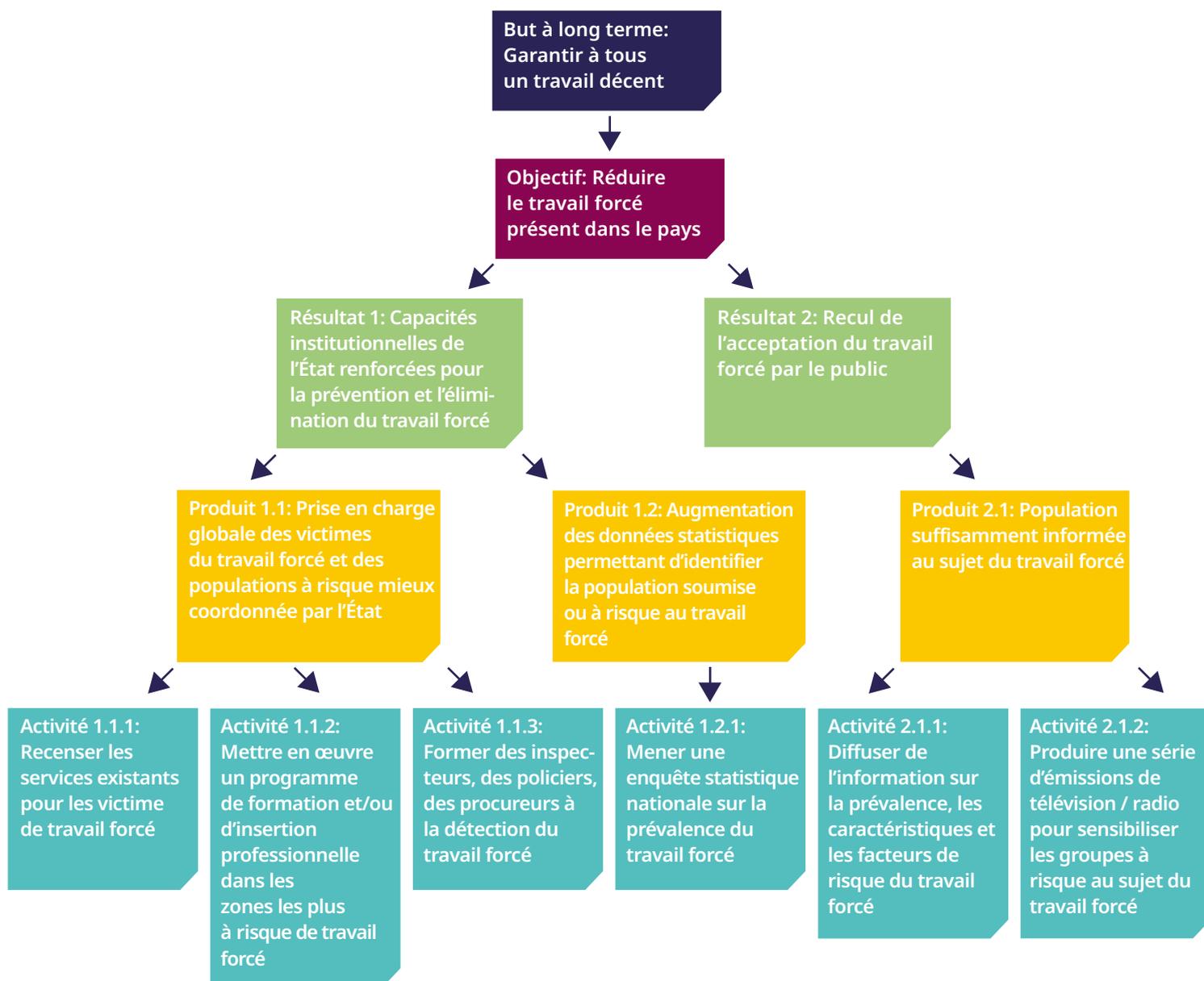
### Élaboration d'un cadre de résultats

Le diagramme ci-dessous présente la relation de cause à effet anticipée entre les ressources, les activités, les produits, les résultats et l'impact dans un cadre de résultats.



La logique sous-jacente est qu'une fois les activités mises en œuvre, les produits seront réalisés (parfois sous la forme de produits, de biens ou de services). Les produits amorcent à leur tour des changements (résultats) sous la forme de résultats intermédiaires, qui donneront lieu à l'impact global. La figure ci-dessous présente un exemple de cadre de résultats, comprenant les résultats et l'impact ainsi que les indicateurs correspondants, en plus des postulats sous-tendant ce cadre de résultats.

Figure 1: Cadre de résultats du PAN – Modèle



## Définition d'indicateurs

Une fois établies les composantes du cadre de résultats, il est plus facile de définir des indicateurs appropriés pour mesurer les produits, les résultats et l'impact. C'est une étape très importante; toutes les principales parties prenantes doivent y participer pour faire entendre leurs points de vue différents. Les indicateurs doivent être SMART et vérifiables. Si les informations requises pour vérifier un indicateur sont introuvables, cet indicateur sera inutile. C'est pourquoi il est vivement recommandé d'indiquer une source de données et un moyen de vérification des indicateurs choisis dans les cadres de suivi et d'évaluation des PAN.

Veuillez vous reporter à la section 6 du Manuel.

Un **INDICATEUR SMART** est

- ▶ Spécifique,
- ▶ Mesurable,
- ▶ Atteignable (à un coût raisonnable)
- ▶ Réaliste par rapport aux objectifs du PAN
- ▶ Limité dans le Temps

**Source de données/Moyen de vérification** Moyen de recueillir les bonnes informations pour mesurer l'impact ou les progrès accomplis en fonction d'un indicateur: où obtenir les informations requises pour vérifier un indicateur? comment obtenir ces informations? à quelle fréquence? où stocker ces informations?

Il est moins coûteux et plus facile de travailler avec des informations aisément accessibles (comme les données des systèmes d'information sur la gestion de la main-d'œuvre ou des dossiers scolaires) qu'avec des informations qui doivent être recueillies spécifiquement pour les besoins du PAN. Lorsque les informations requises pour un indicateur sont inaccessibles, cet indicateur est inutile et doit être remplacé par un autre.

Les indicateurs peuvent être quantitatifs ou qualitatifs. Les indicateurs quantitatifs sont «chiffrables» et mesurent des quantités ou des pourcentages (par exemple, le nombre de juges qui ont reçu une formation sur le travail forcé), tandis que les indicateurs qualitatifs évaluent les opinions, les points de vue et les attitudes. Pour chaque indicateur, il importe également de décrire l'unité d'analyse (par exemple, le nombre de victimes de travail forcé bénéficiant de moyens de subsistance), la ventilation (par exemple, selon l'âge, le sexe), la source des données et les cibles.

## Modèle de cadre

Le tableau ci-dessous propose un modèle de cadre de suivi et d'évaluation comportant des activités, des produits, des résultats et des indicateurs. Il faudra l'adapter au PAN effectif et l'accompagner d'une brève description du cadre de suivi et d'évaluation.

**But: D'ici 20XX, le travail forcé et la traite des personnes seront éradiqués dans le pays X.**

Objectif/Résultat/ Produit/Activités	Indicateur	Définition	Ventilé par	Moyen de vérification / Source de données	Unité	Valeur de référence	Cibles		Fréquence des rapports	Partie responsable / partenaires
							Année +1	Année +2		
<b>Objectif</b>										
Travail forcé moins présent dans le pays	Baisse en % de la prévalence du travail forcé	Changement en % de la prévalence du travail forcé dans le pays	Sexe, Âge, Région	Rapport de suivi	%				annuelle	Commission nationale du travail forcé / ministère du Travail
<b>Résultat</b>										
O 1	Meilleures protection des victimes de travail forcé	Nombre de victimes aidées par l'État	Sexe, Âge, Région	Rapport de suivi	personne				annuelle	Commission nationale du travail forcé / ministère du Travail
<b>Produit</b>										
O 1.1	Capacités institutionnelles de l'État renforcées en matière de détection des cas de travail forcé	Nombre de cas de travail forcé détectés	Sexe, Âge, Région, Secteur	Rapport de suivi	personne				annuelle	Commission nationale du travail forcé / ministère de l'Intérieur
<b>Activités</b>										
A 1.1.1	Formation d'inspecteurs du travail à la détection des cas de travail forcé	Nombre d'inspecteurs du travail formés à la détection des victimes de travail forcé	Sexe, Âge, Région	Rapport de formation; répertoire; photos	personne		80	150	annuelle	ministère du Travail / Institut national de formation pour les inspecteurs du travail
A 1.1.2	Opérations conjointes de secours aux victimes	Nombre d'opérations conjointes menées pour secourir des victimes et identifier les responsables	Région, Secteur	Rapport de suivi	personne		1	2	annuelle	ministère de l'Intérieur / ministère du Travail

## Liste de vérification pour le cadre de suivi et d'évaluation

Il est recommandé de consacrer une section au cadre de suivi et d'évaluation dans le descriptif du PAN. On trouvera ci-dessous une liste de vérification complète des éléments à inclure dans cette section. La liste de vérification doit être adaptée en fonction des besoins du pays, des styles et des préférences nationales pour le cadre de suivi.

SECTION	CONTENU POSSIBLE
<b>SECTION I: Introduction (contexte; mandat du plan; raison d'être du cadre de suivi et d'évaluation; objectifs du cadre de suivi et d'évaluation)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Objectifs du plan de suivi et d'évaluation et vision à long terme</li><li>▶ Structure du plan de suivi et d'évaluation</li><li>▶ Référence aux cadres politiques pertinents qui énoncent les responsabilités en matière de suivi et d'évaluation</li></ul>
<b>SECTION II: Cadre de suivi et d'évaluation (informations de base sur les méthodes de mesure, de collecte et d'analyse des données dans le cadre du système de suivi et d'évaluation)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Cadre de résultats pour le PAN</li><li>▶ Sources de données</li><li>▶ Indicateurs, définition, type</li><li>▶ Valeur de référence et cibles</li><li>▶ Sources de données, méthode de collecte, fréquence et partie responsable</li><li>▶ Rapports - responsabilités, fréquence et stratégie de diffusion</li><li>▶ Plan chiffré et budget de suivi et d'évaluation – description du lien entre le plan de suivi et d'évaluation et la budgétisation du gouvernement</li></ul>

Service des Principes et droits fondamentaux au travail  
(FUNDAMENTALS)  
Département de la Gouvernance et du Tripartisme  
(GOVERNANCE)

Bureau international du Travail  
4 route des Morillons  
CH 1211 Genève 22 – Suisse  
T: +41 (0) 22 799 61 11  
E: forcedlabour@ilo.org

[ilo.org/forcedlabour](https://ilo.org/forcedlabour)

 @ILO\_EndSlavery

ISBN 978-92-2-032445-5

