



## 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?

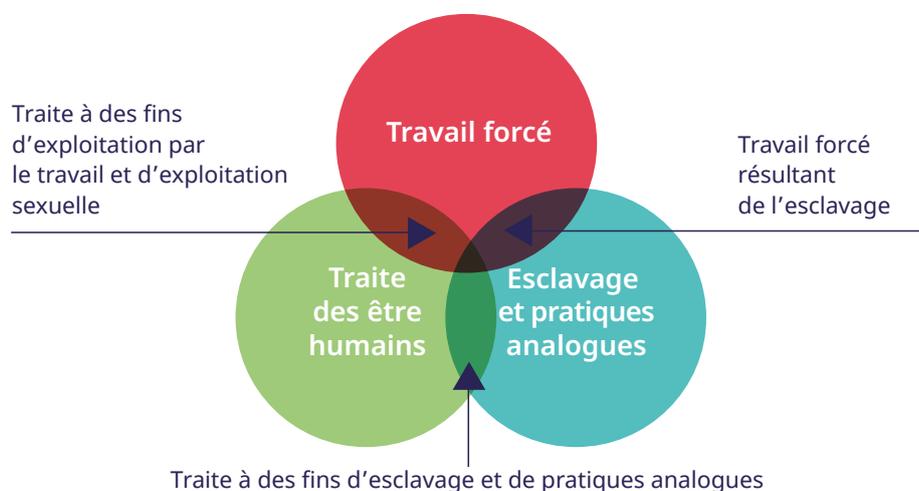
Aux termes de l'article 1(1) de la convention relative à l'esclavage adoptée en 1926 par la Ligue des Nations (la Convention relative à l'esclavage), l'esclavage s'entend de «l'état ou la condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux». L'esclavage, 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.

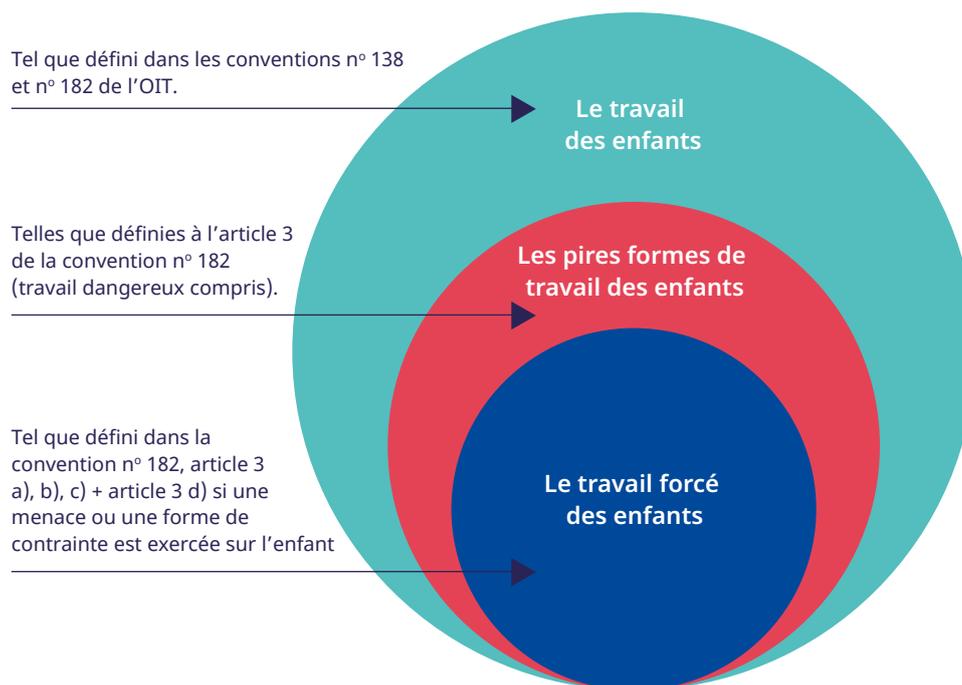
La menace ou la contrainte peut être exercée pendant le recrutement de l'enfant, pour forcer l'enfant ou ses parents à accepter l'emploi. Elle peut également être exercée une fois l'enfant au travail, pour le ou la forcer à accomplir d'autres tâches que celles qui avaient été convenues au moment du recrutement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

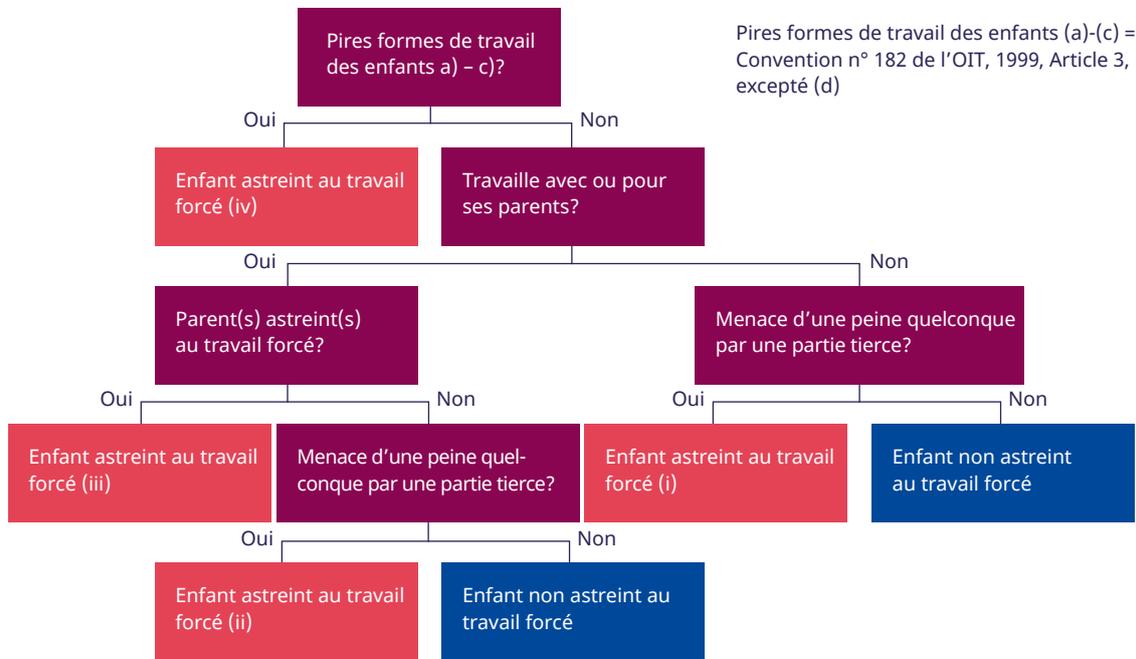


Note : La taille relative de chaque partie de cette figure ne reflète pas le nombre de personnes touchées par le problème.

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.



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.



**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.

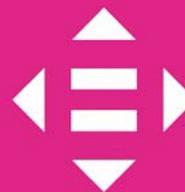
## 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



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.

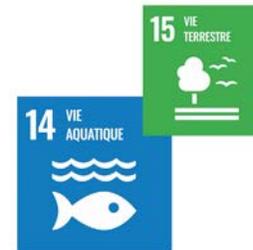
Voir aussi le [Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé](#).

## 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 équitables
- ▶ 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.

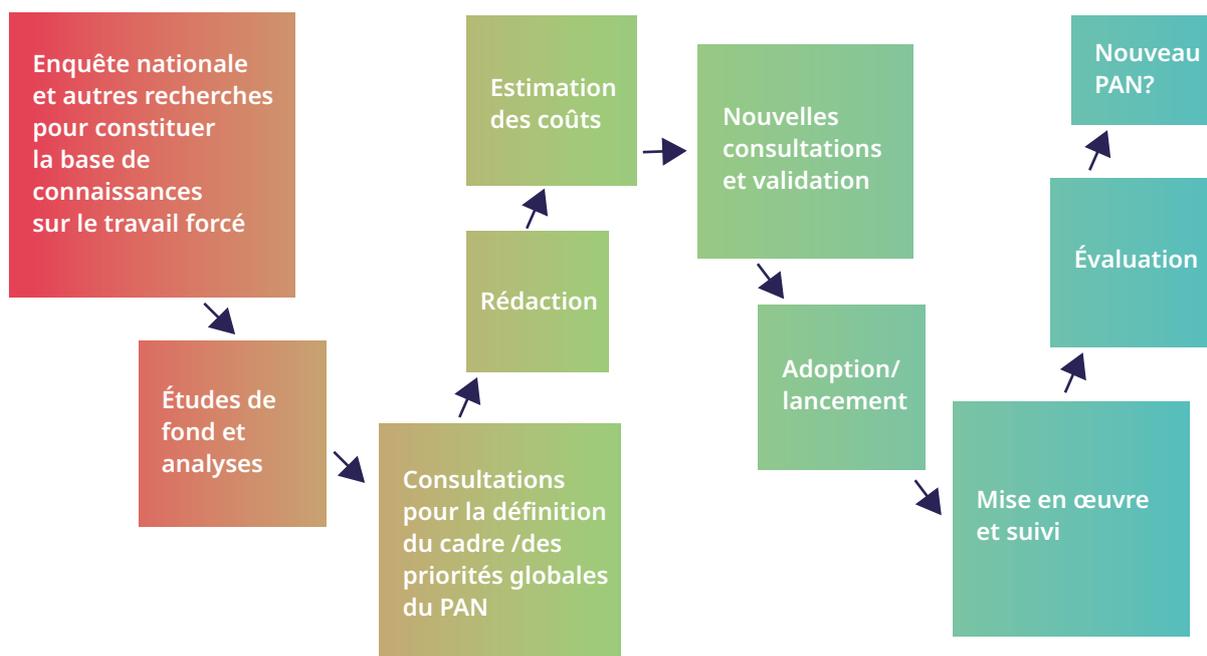


## Outil n° 7:

# 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.

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

1. Qui fait quoi?	<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>
2. Définir les «capacités»	<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>
3. À quel niveau?	<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>
4. Qui évaluera les capacités?	<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.  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.</li></ul>

## 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

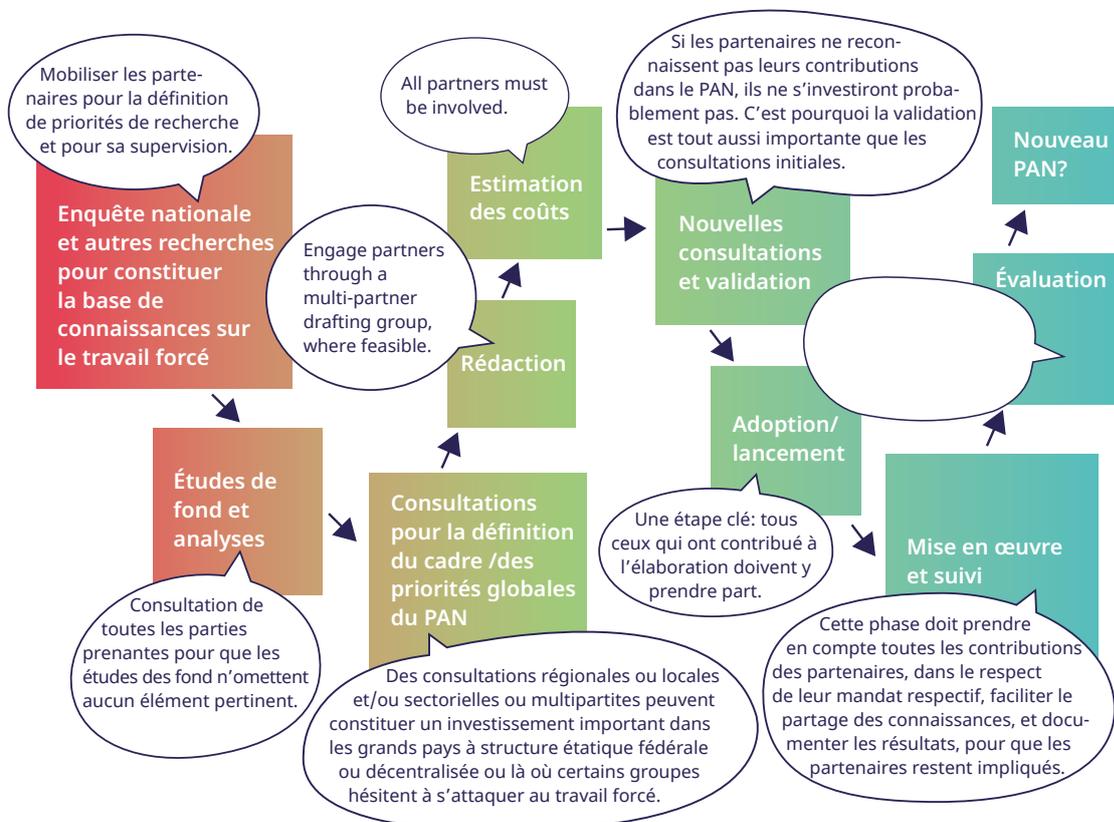


La présente note vise à stimuler la réflexion sur ce que le sentiment d'appropriation signifie comme gage de réussite d'un PAN<sup>1</sup>.

«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:



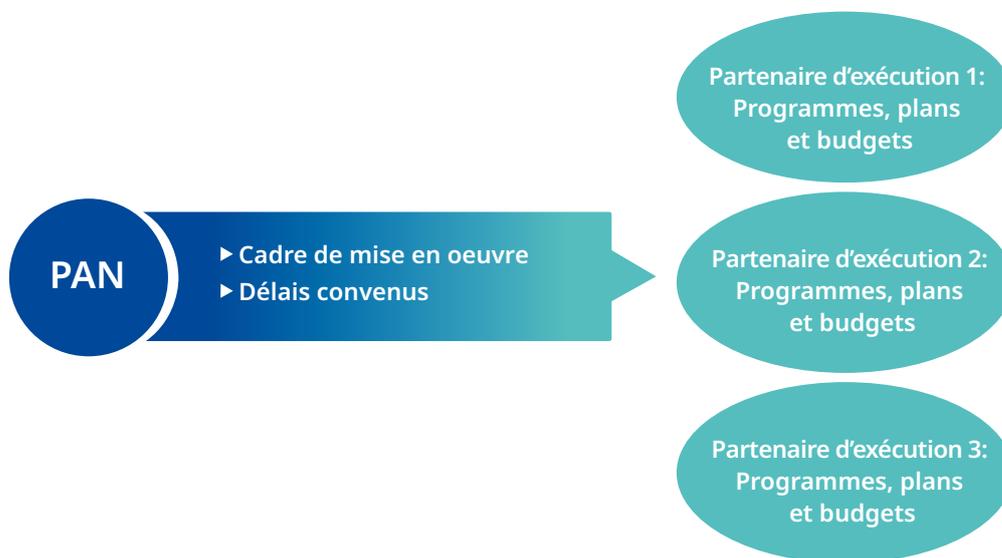
- ▶ brève introduction pour présenter l'estimation des coûts, en attendant le budget définitif qui peut être encore à venir – voir également la section 3 du Manuel et l'**Outil n° 12** sur l'estimation des coûts;
- ▶ liste des **sources de financement** existantes et potentielles;
- ▶ **déficits de ressources**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



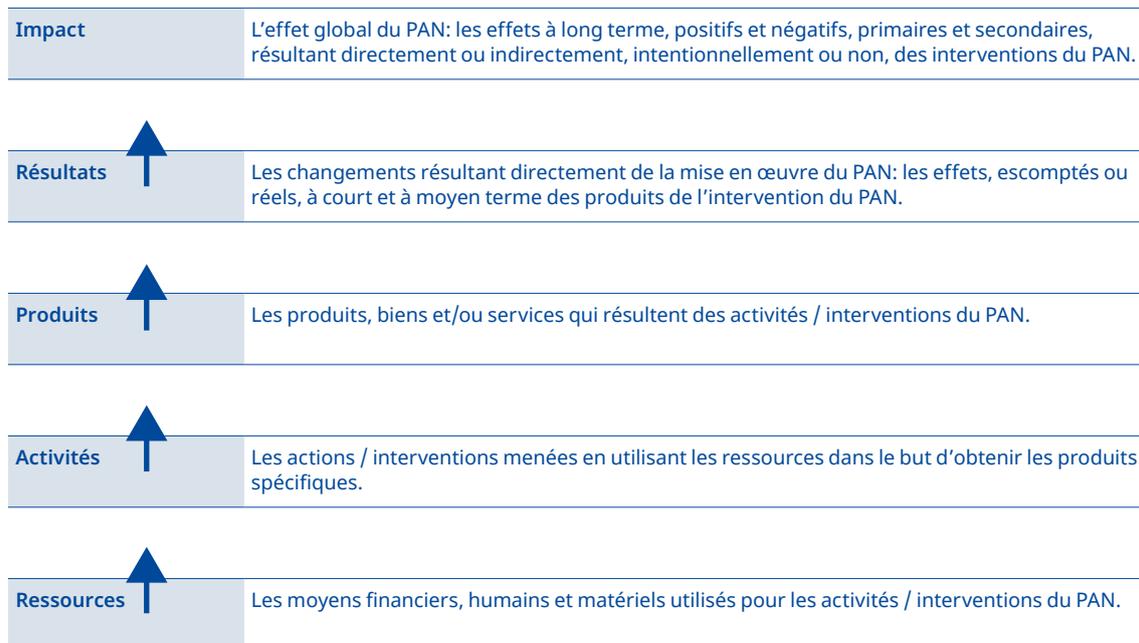
## Outil n° 16: Modèle de cadre de suivi et d'évaluation



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.

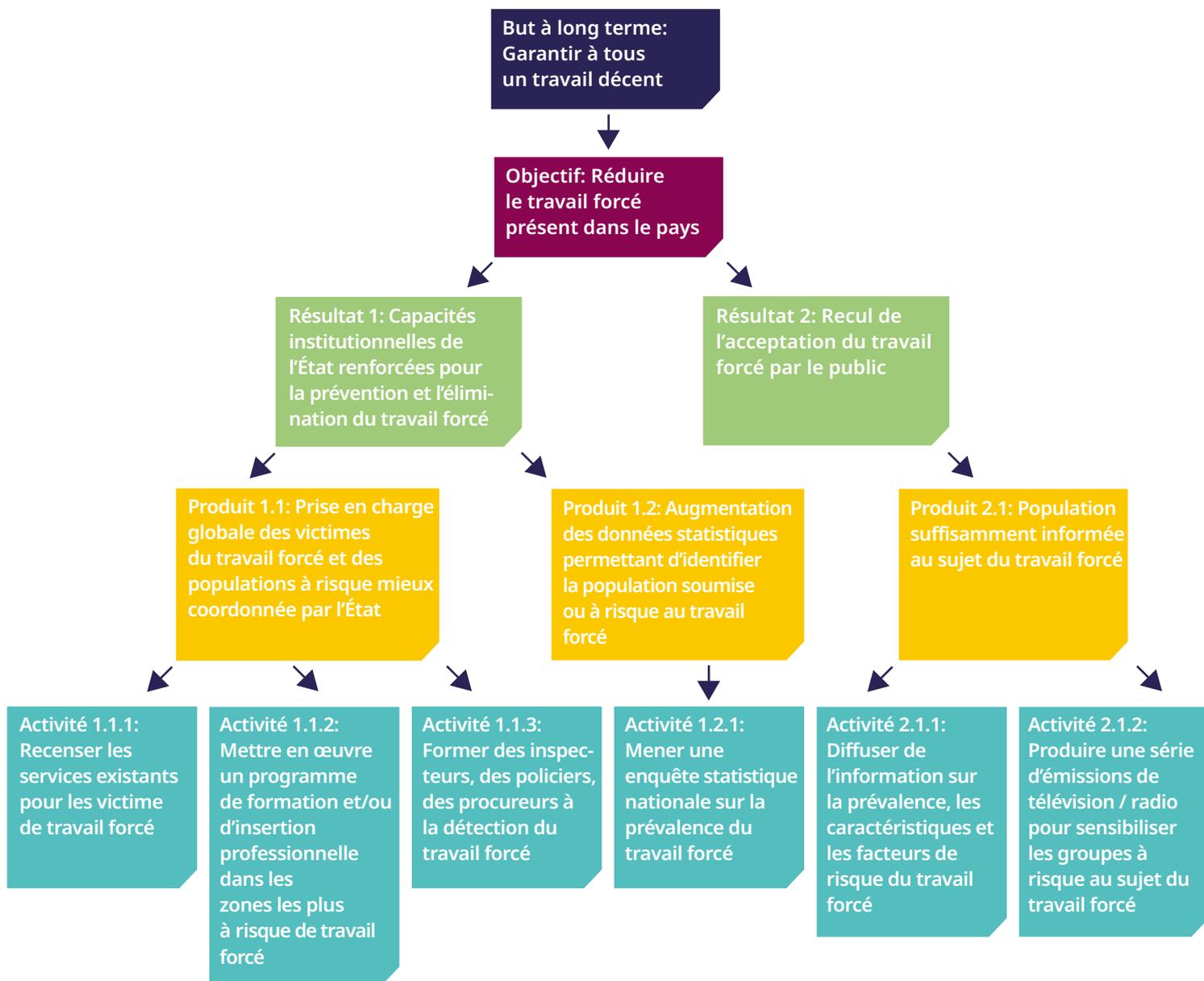
### Élaboration d'un cadre de résultats

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 total d'inspecteurs du travail qui ont reçu une formation spécifique sur les méthodes de détection des cas de travail forcé, d'interrogation des victimes, etc.	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 total d'opérations de secours menées conjointement avec l'inspection du travail et les forces de police pour l'objectif de porter secours aux victimes	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>