

Organisation
internationale
du Travail

NORMES DE L'OIT SUR LE TRAVAIL FORCÉ

LE NOUVEAU PROTOCOLE ET SA RECOMMANDATION

EN BREF





NORMES DE L'OIT SUR LE TRAVAIL FORCÉ

LE NOUVEAU PROTOCOLE
ET SA RECOMMANDATION
EN BREF

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

FUNDAMENTALS

Normes de l'OIT sur le travail forcé - Le nouveau protocole et sa recommandation en bref / Bureau international du Travail, Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS) - Genève: OIT, 2016.

ISBN 978-92-2-231074-6 (Print); 978-92-2-231075-3 (Web PDF)

International Labour Office; Fundamental Principles and Rights at Work Branch

travail forcé / normes internationales du travail / convention de l'OIT / recommandation de l'OIT / protocoles de l'OIT / observations / application - 13.01.2

Données de catalogage du BIT

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

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

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

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plateformes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en contactant ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information visitez notre site web: www.ilo.org/publns ou contactez ilopubs@ilo.org.

Visitez notre site web: www.ilo.org/forcedlabour

Photo de la couverture © Poster For Tomorrow/Nacho Arbesu

Imprimé en Suisse

Photocomposition par FUNDAMENTALS, BIT Genève, Suisse

Table des matières

Introduction	1
Normes de l’OIT relatives au travail forcé	3
Pourquoi adopter de nouvelles normes sur le travail forcé?	3
Quelles sont les normes internationales du travail sur le travail forcé?	4
Qu’est-ce que le travail forcé?	5
Dispositions du protocole et de la recommandation en bref	9
Raisons d’être	9
Définition et champ d’application	9
Mesures concrètes pour l’abolition du travail forcé	9
Cohérence, consultation et coordination des politiques nationales	10
Prévention	12
Protection et non-sanction des victimes	19
Mécanismes de recours et de réparation, tels que l’indemnisation et l’accès à la justice	20
Coopération internationale	22
Ratification, entrée en vigueur et supervision	23

«Je pense que nous nous souviendrons de cette session de la Conférence (...) écrasante du Protocole à la convention n° 29 sur le travail forcé. C'est le fruit de cette abomination, qui continue d'accabler notre monde du travail, et à rendre qui en sont victimes. C'est également une des preuves de notre capacité à répondre à des besoins réels et, dans le cas présent, à mettre en place de nouveaux principes et droits fondamentaux au travail (...) avec ce Protocole, nous devons protéger la société mondiale.»

Guy Ryder

Directeur général

Bureau International du Travail

«Ces instruments feront entrer de plain-pied les normes de l'OIT relatives au travail forcé dans le XXI^e siècle afin qu'elles soient efficaces pour combattre toutes les formes de travail forcé contemporaines ainsi que la traite des personnes à des fins de travail forcé (...) [Ils] ouvrent la voie à la suppression du travail forcé dans le monde, en définissant les modalités de mise en œuvre de la convention n° 29 qui visent – en consultation et en coordination avec les organisations d'employeurs et de travailleurs – à protéger, prévenir et réprimer le travail forcé, modalités qui n'étaient pas précisées dans la convention n° 29 de 1930 (...) Le protocole et la recommandation représentent un appel à l'action. Ils vont bien au-delà d'un vœu pieu, ils sont bien plus qu'un texte sur un morceau de papier. Ils n'auront un impact réel que si le protocole est ratifié rapidement et universellement, et si sa mise en œuvre est effective et complète.»

Ed Potter

Vice-président employeur

Commission sur le travail forcé

«Les nouveaux instruments qui vous sont proposés aujourd'hui doivent permettre, de par les obligations qu'ils créent et les orientations qu'ils fournissent, de traiter le mal à la racine et de parvenir à l'éradication effective du travail forcé (...) Ceux qui sont astreints quotidiennement à un travail forcé ou obligatoire ont besoin que vous preniez l'engagement, ferme et résolu, de donner pleinement effet aux deux instruments qui vous sont soumis. Le sort de 21 millions de personnes réduites en esclavage est entre vos mains.»

David Garner

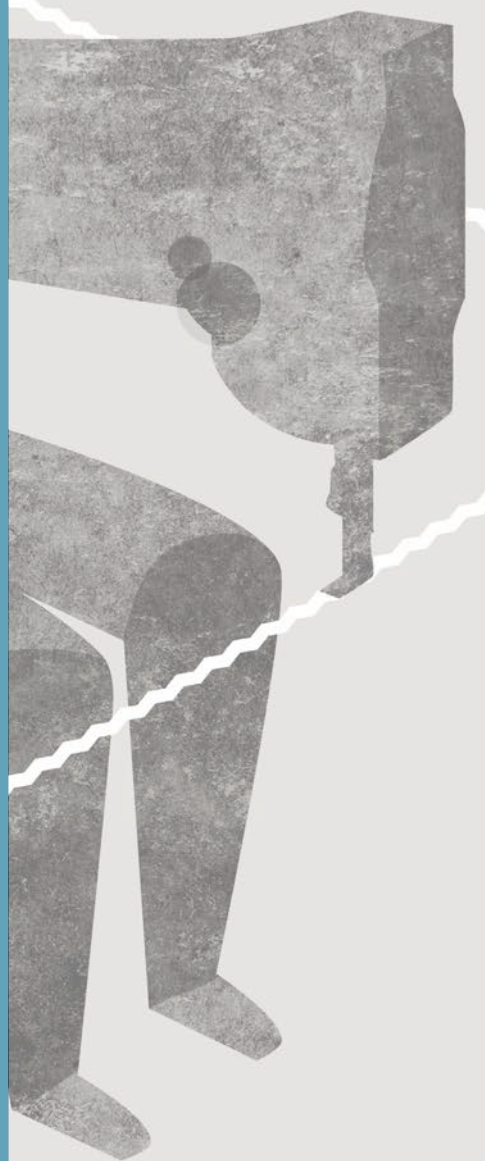
Président

Commission sur le travail forcé

avant tout, pour l'adoption à une majorité
de notre détermination collective à mettre fin
à leur liberté aux 21 millions de personnes
à adopter des normes internationales du travail,
nouveaux moyens pour défendre et promouvoir
nous une réponse on ne peut plus claire à la

«Le protocole appelle les pays Membres de l'OIT à s'engager universellement à donner effet systématiquement et continuellement à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, par la prévention, la protection, la réparation et l'indemnisation des victimes. La recommandation en décline les mesures concrètes (...) En adoptant ce protocole, nous donnerons un signal politique de haut niveau de notre engagement à nous débarrasser vite de ce fléau (...) L'adoption du protocole et de la recommandation marquera une nouvelle étape, peu de temps après le centenaire de son existence, de l'action et du rôle indispensable de l'Organisation internationale du Travail, dans une période troublée et incertaine. Elle fera la démonstration de la force du tripartisme quand il est motivé par la justice sociale et les droits de l'homme.»

Yves Veyrier
Vice-président travailleur
Commission sur le travail forcé





Introduction

Lors de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2014, l'écrasante majorité des participants ont voté en faveur de l'adoption d'un nouveau protocole à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et d'une nouvelle recommandation venant compléter à la fois le protocole et la convention n° 29.

Le protocole et la recommandation donnent un nouvel élan à la lutte mondiale contre toutes les formes de travail forcé, y compris la traite des personnes et les pratiques analogues à l'esclavage. Les instruments – aussi désignés par le nom de protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 – ont été adoptés au terme d'un processus consultatif de deux ans¹.

Les travaux préparatoires à l'adoption de ces nouveaux instruments ont impliqué de mener des recherches poussées sur les lois et les pratiques nationales, et parmi les commentaires des organes de contrôle relatifs à l'application des conventions sur le travail forcé. Ils ont également impliqué des consultations au sein des mandants tripartites de l'OIT et avec eux, ainsi que des contributions de partenaires des Nations Unies et d'organisations non-gouvernementales. La constitution de l'OIT impose aux gouvernements de soumettre tout instrument adopté par la Conférence internationale du Travail à l'autorité nationale compétente en vue de la promulgation d'une législation pertinente ou de l'adoption d'autres mesures, notamment la ratification.

L'OIT a préparé cette brochure à la demande des mandants de l'OIT qui souhaitent plus d'information sur les nouveaux instruments et leurs dispositions. Elle doit servir de référence aux représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs intéressés par les lois et politiques relatives au travail forcé, ainsi qu'aux personnes chargées du suivi des instruments de l'OIT. La brochure s'adresse également aux partenaires travaillant au sein du système des Nations Unies, ONG et autres parties prenantes intéressées par les nouveaux instruments de l'OIT sur le travail forcé et leur promotion.

Cette brochure porte donc sur le nouveau protocole et la nouvelle recommandation, tout en offrant un aperçu de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

L'accès à d'autres outils et ressources pratiques est possible depuis le site de l'OIT à l'adresse:

www.ilo.org/forcedlabour et www.ilo.org/normlex

¹ Ces nouveaux instruments sont le fruit d'une discussion unique menée au sein de la Commission contre le travail forcé lors de la Conférence internationale du Travail en 2014. Les rapports officiels soumis à la Commission ainsi que les rapports résumant la discussion en question sont disponibles sur: www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/on-the-agenda/forced-labour/lang--fr/index.htm.

Normes de l'OIT relatives au travail forcé

Pourquoi adopter de nouvelles normes sur le travail forcé?

La convention n° 29 de l'OIT, adoptée en 1930, définit le travail forcé ou obligatoire comme «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». Si cette définition est toujours d'actualité et si les conventions de l'OIT sur le travail forcé sont encore ses deux instruments les plus ratifiés, les choses ont beaucoup changé depuis l'adoption de la première convention en 1930. A l'époque, le travail forcé s'observait surtout dans les administrations coloniales et dans certains états indépendants. Aujourd'hui, l'OIT estime à environ vingt-et-un million le nombre d'hommes, de femmes et d'enfants victimes du travail forcé à l'échelle mondiale – en situation de traite, de servitude pour dette ou dans des conditions analogues à l'esclavage. L'économie privée exploite 90 pour cent d'entre eux et près de la moitié des victimes ont migré au sein de leur pays ou au-delà des frontières. On estime à 150 milliards de dollars les profits illicites que génère le travail forcé, ce qui soumet les industries et les entreprises à une concurrence déloyale et fait perdre aux États des milliards en impôts sur le revenu et en contributions à la sécurité sociale.

Les **instruments de l'OIT sur le travail forcé** – y compris le **nouveau protocole et la nouvelle recommandation** ainsi que les **conventions n° 29 et n° 105** – offrent à tous les acteurs une stratégie complète et un ensemble d'outils permettant de combattre toutes les formes de travail forcé. Le protocole et la recommandation font entrer les normes de l'OIT relatives au travail forcé dans l'ère moderne. Le nouveau protocole crée également des obligations en matière de **prévention** du travail forcé, de **protection** des victimes, **d'accès à des mécanismes de recours et de réparation**. Il souligne le **lien entre travail forcé et traite des personnes**. Conformément à la convention n° 29, le protocole insiste sur l'importance de traduire en justice les coupables et de mettre un terme à leur impunité. La recommandation propose des orientations et lignes directrices pour mettre en oeuvre ces obligations.

Le protocole et la recommandation complètent et renforcent le droit international en vigueur, notamment les conventions des Nations Unies comme la Convention relative à l'esclavage de 1926 et 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, ainsi que le Protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants. Ces instruments ont contribué à interdire largement l'esclavage, le travail forcé et la traite des personnes. L'ampleur du problème suggère néanmoins la nécessité de nouvelles stratégies, en misant notamment sur la prévention, par exemple en renforçant le rôle de l'inspection du travail et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le fait que le protocole mette l'accent sur la protection et l'accès à la justice permettra de garantir que les droits humains des victimes seront respectés et que les auteurs de tels actes seront sanctionnés.

Le fait que ces nouveaux instruments soient largement soutenus par les gouvernements et les représentants des employeurs et des travailleurs présents à la Conférence de 2014 est un véritable appel à l'action. Cela démontre la forte volonté politique de relever les défis relatifs au travail forcé de nos jours. S'il est largement ratifié et mis en oeuvre, le protocole avec les conventions existantes de l'OIT sur le travail forcé et les autres instruments internationaux pertinents, servira de catalyseur et fera de l'idéal d'un monde sans travail forcé une réalité.

Quelles sont les normes internationales du travail sur le travail forcé?

L'OIT a adopté deux conventions sur le travail forcé, qui sont des instruments juridiquement contraignants ouverts à ratification pour les États Membres de l'OIT².

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

La convention n° 29 impose aux États l'ayant ratifiée de supprimer le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes (article 1 (1)). En tant que première convention sur le sujet, elle donne la définition du «travail forcé ou obligatoire» (article 2 (1)) et prévoit 5 exceptions. Elle impose également aux États l'ayant ratifiée de s'assurer que le recours au travail forcé est passible de sanctions pénales et que ces sanctions «sont réellement efficaces et strictement appliquées» (article 25).

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

L'OIT a adopté cette deuxième convention sur le travail forcé, la convention n° 105, non pour réviser la convention n° 29 mais pour la compléter, en s'intéressant à cinq pratiques ayant vu le jour au lendemain de la Seconde guerre mondiale: le travail forcé en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques, en tant que punition pour avoir participé à des grèves, en tant que mesure de discrimination (raciale ou autre), en tant que mesure de discipline du travail ou à des fins de développement économique. La convention n° 105 s'attache principalement à lutter contre le travail forcé imposé par les autorités étatiques.

En 2014, l'OIT adopte deux nouveaux instruments sur le travail forcé:

Protocole relatif à la convention sur le travail forcé, 1930

Le protocole est un instrument juridiquement contraignant qui impose aux États de prendre des mesures de prévention, de protection, de recours et de réparation en donnant effet à l'obligation contenue dans la convention de supprimer le travail forcé. Étant donné qu'il complète la convention n° 29, seuls les États Membres de l'OIT qui ont ratifié la convention peuvent le ratifier. La convention elle-même reste ouverte à ratification.

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

La recommandation n° 203, qui complète à la fois le protocole et la convention n° 29, contient des orientations pratiques non contraignantes pour des mesures visant à renforcer la législation et les politiques nationales relatives au travail forcé en matière de prévention, de protection, d'accès des victimes à la justice et à des mécanismes de recours et de réparation, de mesures efficaces et de coopération internationale. Elle s'appuie sur les dispositions prévues par le protocole et doit être lue conjointement avec cet instrument.

Que doivent faire les États pour éliminer le travail forcé?

La convention n° 29 prévoit l'obligation fondamentale de supprimer toutes les formes de travail forcé. Les organes de contrôle de l'OIT considèrent que les États doivent non seulement incriminer le travail forcé et poursuivre les auteurs de cette infraction mais également, comme énoncé clairement dans le protocole, prendre des mesures efficaces pour prévenir le travail forcé, ainsi que protéger les victimes et leur donner accès à des mécanismes de recours et de réparation, notamment l'indemnisation.

² En date du 15 octobre 2016, la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, était ratifiée par 178 pays et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, par 175 pays.

Qu'est-ce que le travail forcé?

Le travail forcé peut être défini comme un travail accompli contre son gré et sous la menace d'une peine quelconque.

L'article 2 (1) de la convention n° 29 définit «le travail forcé ou obligatoire» comme «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré».

Cette définition consiste en trois éléments:

1. **Travail ou service:** «tout travail ou service» renvoie à tout type de travail, de service ou d'emploi quels que soient l'activité, l'industrie ou le secteur concernés, y compris au sein de l'économie informelle. Le travail forcé peut avoir lieu aussi bien dans les secteurs privé que public.
2. **Sous la menace d'une peine quelconque:** notion qui renvoie à une large gamme de contraintes servant à forcer quelqu'un à réaliser un travail ou un service. Elle englobe les sanctions pénales et les formes variées de contraintes directes ou indirectes, comme la violence physique, les menaces psychologiques ou le non-paiement du salaire. Les «peines» peuvent également consister en la perte de droits ou de privilèges (comme les promotions, les mutations ou encore l'accès à un nouvel emploi).
3. **Absence de consentement:** l'expression «offert de plein gré» rappelle qu'un travailleur doit consentir à une relation de travail de manière libre et éclairée et qu'il ou elle est libre de quitter son emploi à tout moment. Un employeur ou un recruteur peuvent par exemple entraver cette liberté en formulant de fausses promesses pour que le travailleur s'engage dans un emploi qu'il n'aurait pas accepté autrement.

.....
La commission d'experts de l'OIT a observé que «lors de l'adoption de la convention, les mandants de l'OIT ont opté pour une définition large de la notion de «travail forcé» – comprenant les trois éléments examinés ci-dessus – plutôt que pour une énumération de pratiques interdites. L'utilisation de cette définition au sens large a permis aux organes de contrôle de l'OIT de s'attaquer aux pratiques traditionnelles de travail forcé, comme les séquelles de l'esclavage, les pratiques analogues à l'esclavage ou les différentes formes de servitude pour dettes, mais également aux nouvelles formes de travail forcé qui ont émergé ces dernières décennies, comme par exemple la traite des personnes.»³
.....

Le protocole relatif au travail forcé (article 1 (3)) réaffirme explicitement la définition du travail forcé figurant dans la convention n° 29 et confirme qu'elle inclut les situations de traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire.

³ OIT, *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, 2012, CIT.101/III/1B, paragraphe 272.

Exceptions à la définition du «travail forcé»

L'article 2 (2) de la convention n° 29 prévoit certaines exceptions à la définition du «travail forcé». Conformément à cette disposition de la convention, les cinq situations suivantes ne relèvent pas du travail forcé:

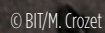
- **Tout travail imposé dans le cadre d'un service militaire obligatoire** pour les besoins de la défense nationale, dans la mesure où les conscrits sont affectés à des travaux d'un caractère purement militaire.
- **Tout travail faisant partie des obligations civiques normales** dans un pays se gouvernant pleinement lui-même, comme la convocation obligatoire au tribunal en tant que juré ou le devoir d'assister une personne en danger.
- **Le travail pénitentiaire** comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que les individus ne soient pas concédés ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou associations privées.
- **Tout travail exigé dans les cas de force majeure**, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres (tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre), et en général toutes circonstances mettant en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population.
- **Les menus travaux de village** exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Quelles sont les «dispositions transitoires»?

L'objectif premier de la convention n° 29 était d'abolir progressivement le travail forcé dans les territoires coloniaux, et d'exiger l'élimination immédiate du travail forcé à des fins privées. En ce sens, l'article 1 (2) et (3), et les articles 3 à 24 de la convention prévoyaient une période transitoire pendant laquelle les Etats avaient le droit de recourir au travail forcé à des fins publiques et à titre exceptionnel dans le respect de conditions particulières.

Comme reconnu lors de la conférence et noté dans le préambule du protocole relatif au travail forcé, cette période transitoire ayant expiré depuis longtemps, les «dispositions transitoires» ne sont plus applicables.

A la suite de l'entrée en vigueur du protocole le 9 novembre 2016, les dispositions transitoires de la convention n° 29 ont été officiellement supprimées (article 7 du protocole).



Dispositions du protocole et de la recommandation en bref

Cette partie s'intéresse aux dispositions du protocole relatif au travail forcé et aux obligations principales incombant aux États Membres l'ayant ratifié. Des références aux dispositions connexes de la recommandation n° 203 sont incluses afin de faciliter la lecture et l'examen conjoints de ces deux instruments.

Raisons d'être

Comme indiqué dans le préambule, les conventions n° 29 et n° 105 ont joué un rôle fondamental dans la lutte contre toutes les formes de travail forcé ou obligatoire; il subsiste cependant des lacunes dans leur mise en œuvre. Le contexte et les formes de travail forcé ou obligatoire ont changé, et la traite des personnes à des fins de travail forcé, qui peut impliquer l'exploitation sexuelle, fait l'objet d'une préoccupation internationale grandissante. Un nombre croissant de travailleurs sont astreints au travail forcé dans l'économie privée, tandis que certains groupes de travailleurs – notamment les migrants – sont davantage exposés au risque de devenir victimes de travail forcé.

Mettant l'accent sur le besoin urgent d'éliminer le travail forcé sous toutes ses formes et manifestations, le préambule explique que le protocole vise à combler les lacunes dans la mise en œuvre de la convention n° 29 et réaffirme que les mesures de prévention et de protection et les mécanismes de recours et de réparation sont nécessaires pour parvenir à la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire.

Définition et champ d'application

Le protocole (article 1 (3)) réaffirme la définition du travail forcé formulée dans la convention n° 29. Il confirme que cette définition inclut les situations de traite des personnes à des fins de travail forcé en demandant explicitement que les mesures visées dans le protocole incluent une action spécifique contre la traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire.

Le préambule fait également le lien entre travail forcé et traite en reconnaissant que la traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire fait l'objet d'une préoccupation internationale grandissante et en se référant à d'autres instruments internationaux pertinents, y compris au protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

Mesures efficaces pour éliminer le travail forcé

L'article 1(1) du protocole formule sa principale exigence: «En s'acquittant de ses obligations en vertu de la convention n° 29 de supprimer le travail forcé ou obligatoire, tout Membre doit prendre des mesures efficaces pour en prévenir et éliminer l'utilisation, assurer aux victimes une protection et un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation, et réprimer les auteurs de travail forcé ou obligatoire».

L'article réaffirme ainsi l'exigence première de la convention n° 29, qui consiste à supprimer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, tout en soulignant que les Membres doivent prendre des mesures de prévention, de protection, de recours et de réparation et punir les auteurs afin de respecter cette obligation.

Chaque Membre peut mettre en oeuvre cet article de la manière la plus adaptée à ses caractéristiques nationales, tant que les mesures adoptées sont efficaces. Les dispositions suivantes précisent quelles sont les mesures requises et jugées efficaces.

Exemples d'initiatives nationales

*La loi du **Royaume Uni** sur l'esclavage moderne de 2015 incrimine le travail forcé ou obligatoire et la traite des personnes. Au-delà de l'incrimination, cette loi prévoit également, en matière de traite et d'esclavage, des ordonnances de prévention, des dispositions sur la protection des victimes, ainsi que le pouvoir pour les tribunaux de rendre des ordonnances de réparation, en obligeant les auteurs à dédommager leurs victimes⁴.*

*Suite à une première loi adoptée en 2007, la **Mauritanie** a adopté en 2015 une nouvelle loi incriminant l'esclavage et réprimant les pratiques esclavagistes. Les peines de prison encourues par les auteurs de crimes d'esclavage ont été doublées et des tribunaux collégiaux ont été créés pour juger les des infractions relatives à l'esclavage et aux pratiques esclavagistes. La loi prévoit également la possibilité pour les organisations de la société civile de porter plainte au nom des victimes et de se constituer partie civile renforçant ainsi le droit des victimes à réparation⁵.*

Cohérence, consultation et coordination des politiques nationales

Le développement d'une stratégie nationale complète de lutte contre le travail forcé et d'un cadre institutionnel adéquat pour sa mise en œuvre peut renforcer l'impact des mesures prises pour lutter contre le travail forcé. Le protocole encourage les Membres à faire preuve de cohérence politique en leur imposant d'élaborer une politique nationale et un plan d'action national contre le travail forcé (article 1 (2)).

Les consultations et les échanges d'information entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ainsi que l'engagement auprès d'autres parties prenantes clés peuvent également contribuer à garantir l'efficacité des mesures. La politique nationale et le plan d'action national prévus par le protocole

⁴ Royaume-Uni, *Loi sur l'esclavage moderne*, du 26 mars 2015.

⁵ Mauritanie, *Loi sur l'incrimination de l'esclavage et réprimant les pratiques esclavagistes (n° 2015-031)*, du 10 septembre 2015.

doivent être élaborés en coordination avec les organisations d'employeurs et de travailleurs (article 1 (2)). De manière plus générale, les mesures prises pour appliquer les dispositions du protocole et de la convention n° 29 doivent être déterminées par les lois et règlements nationaux ou par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées (article 6).

Enfin, la politique nationale et le plan d'action national doivent prévoir une action systématique de la part des autorités compétentes, en coordination le cas échéant avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'avec d'autres groupes intéressés (article 1 (2)), tels que, par exemple, des organisations de la société civile.

Dispositions de la recommandation n° 203

En consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi qu'avec les autres groupes intéressés, les Membres devraient initier ou aider les autorités compétentes à élaborer, coordonner, mettre en application, suivre et évaluer les politiques et les plans d'action nationaux contenant des mesures assorties de délais et fondées sur une approche soucieuse des enfants et du principe de l'égalité entre hommes et femmes (paragraphe 1).

Exemples d'initiatives nationales

*Le 11 mars 2003, le **Brésil** a lancé son premier plan national pour prévenir et éliminer le travail forcé et a mis sur pied la Commission nationale pour l'éradication du travail esclave (CONATRAE). Un deuxième plan national est lancé en 2008. La CONATRAE regroupe différents ministères, la police fédérale, des syndicats et des ONG luttant contre le travail esclave. Elle est chargée de mettre en oeuvre le plan national et de trouver des solutions concrètes pour éliminer le travail forcé⁶.*

*En 2014, après avoir convié la société civile et les syndicats à une table ronde nationale sur la traite des personnes et l'esclavage, l'**Australie** a lancé son Plan d'action national pour lutter contre la traite des personnes et l'esclavage 2015-2019. Les participants à la table ronde seront tenus informés des résultats découlant du plan d'action national⁷.*

⁶ BIT, *Fighting Forced Labour: The Example of Brazil*, Genève, 2009.

⁷ Australie, *The National Action Plan to Combat Human Trafficking and Slavery for 2015-2019*, 2014.

L'article 2 du protocole présente une stratégie générale pour la prévention du travail forcé, précisant les mesures devant être prises par les Membres dans plusieurs domaines spécifiques.

Sensibilisation

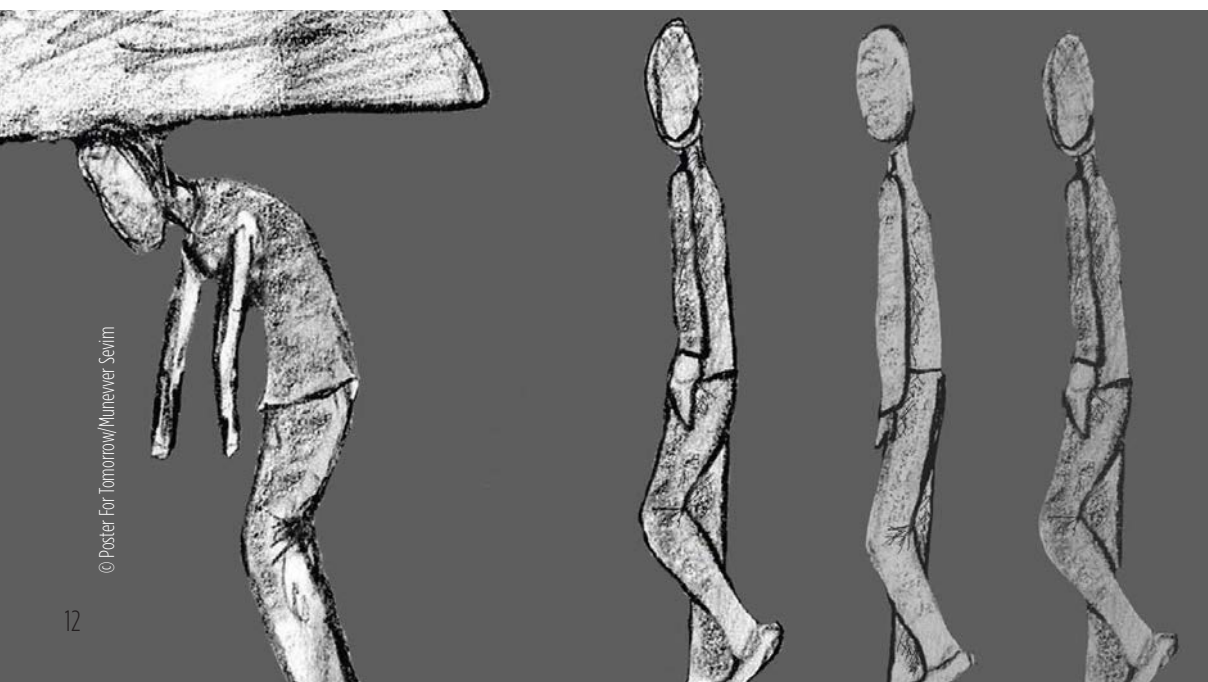
Le protocole requiert deux types de mesures de sensibilisation différents.

Tout d'abord, les Membres doivent prendre des mesures visant à éduquer et informer le grand public et plus spécifiquement les groupes considérés comme particulièrement vulnérables au travail forcé, afin d'éviter qu'ils n'en deviennent victimes (article 2 (a)). Le préambule du protocole note que certains secteurs de l'économie sont particulièrement vulnérables et que certains groupes de travailleurs sont davantage exposés au risque de devenir victimes, en particulier les migrants. Cibler ces groupes en particulier peut éviter qu'ils deviennent prisonniers de situations de travail forcé, tandis que sensibiliser le grand public peut aider à prévenir les situations de travail forcé et encourager leur identification.

Ensuite, les Membres doivent éduquer et informer les employeurs, afin d'éviter qu'ils ne se trouvent impliqués dans des pratiques de travail forcé ou obligatoire (article 2 (b)). Par exemple, fournir aux employeurs des informations sur les possibles indicateurs de travail forcé peut aider à prévenir la survenue de situations de travail forcé en premier lieu.

Dispositions de la recommandation n° 203

Mise en place des mesures préventives les plus efficaces, telles que des campagnes de sensibilisation ciblées sur les pratiques de recrutement abusives, la manière dont obtenir une assistance en cas de besoin et les sanctions encourues en cas de violations de l'interdiction du travail forcé (paragraphe 4 (b) et (c)).



Exemples d'initiatives nationales

En 2009, l'**Irlande** a lancé son Plan d'action national de prévention et de lutte contre la traite des personnes en Irlande 2009-2012. Le plan, par son Objectif 3.1.2, visait à sensibiliser le grand public à la question de la traite des personnes, à réduire la demande et à mettre en place des campagnes éducatives. Ces campagnes de sensibilisation ciblaient les communautés de migrants les plus vulnérables, les acteurs gouvernementaux, les employeurs et la population en général, à l'échelle nationale et internationale⁸. Un deuxième Plan d'action national a été développé. Il insiste également sur les entreprises et les secteurs à risque, tels que l'agriculture et le bâtiment⁹.

En **Zambie**, la Loi de 2008 relative à la lutte contre la traite des personnes prévoit des programmes publics de sensibilisation afin d'informer les personnes les plus exposées au risque de devenir victimes de travail forcé sur les techniques de recrutement les plus répandues parmi les trafiquants, les autres formes d'abus, ainsi que sur les institutions et organismes chargés de l'application des lois qui fournissent une assistance. Les programmes visent également à éduquer les victimes quant à leurs droits et à décourager la demande qui nourrit la traite et l'exploitation¹⁰.

Législation et application des textes, y compris la législation du travail et son administration

L'application efficace de la législation pénale peut dissuader le recours au travail forcé, mais d'autres types de législation sont pertinents en matière de prévention. Le protocole exige des Membres qu'ils déploient les efforts nécessaires afin de garantir que le champ d'application et le contrôle de l'application de la législation pertinente, y compris la législation du travail le cas échéant, couvrent tous les travailleurs et tous les secteurs de l'économie (article 2 (c) (ii)), afin que certains groupes particulièrement vulnérables ne soient pas dépourvus de protection.

A cet effet, le protocole exige également des Membres que des actions soient entreprises afin de renforcer les services de l'inspection du travail et autres services chargés de faire appliquer cette législation (article 2 (c) (ii)).

Si l'article a été rédigé de façon à inclure toutes les législations pertinentes dans la prévention du travail forcé ou obligatoire, ainsi que tous les services concernés, l'accent est mis sur la législation du travail et l'inspection du travail, traduisant leur rôle central dans la lutte contre le travail forcé.

Par exemple, les cas de travail forcé peuvent impliquer plusieurs violations simultanées de la législation du travail, relatives, entre autres, aux salaires, aux horaires de travail, à la sécurité et à la santé au travail. En prenant des mesures immédiates afin de répondre à ces violations et de les corriger, les inspecteurs du travail peuvent éviter que des situations d'exploitation dégénèrent jusqu'à évoluer en des situations de travail forcé.

⁸ Irlande, *National Action Plan to Prevent and Combat Trafficking of Human Beings 2009-2012*, Ministère de la justice, de l'égalité et des réformes législatives, 2009.

⁹ Irlande, *Second National Action Plan to Prevent and Combat Trafficking of Human Beings*, Ministère de la justice et de l'égalité, octobre 2016.

¹⁰ Zambie, *Anti-Human Trafficking Act (No. 11)*, du 24 septembre 2008.

Dispositions de la recommandation n° 203

- Garantir que la législation nationale concernant la relation de travail couvre tous les secteurs de l'économie et qu'elle est effectivement appliquée (paragraphe 3 (e));
- Donner aux autorités compétentes, telles que les services de l'inspection du travail, des attributions, ressources et moyens de formation nécessaires (paragraphe 13 (a));
- Imposer, outre les sanctions pénales, des sanctions telles que la confiscation des profits et d'autres biens et la garantie que les personnes morales puissent être tenues pour responsables (paragraphe 13 (b), (c)).

Exemples d'initiatives nationales

En **Malaisie**, la Loi de 2010 relative à la lutte contre la traite des personnes (amendement) confère aux inspecteurs du travail les mêmes pouvoirs que la police en matière d'application de la loi. Ceux-ci participent désormais aux enquêtes et apportent leur assistance aux poursuites dans le cadre d'affaires criminelles de traite à des fins d'exploitation au travail¹¹.

En **Afrique du Sud** la Loi de 2013 pour la prévention et la lutte contre la traite des personnes charge notamment les autorités compétentes de développer des formations sur les contextes sociaux, les normes, les standards et les procédures dans le but de garantir une réponse appropriée, efficace et sensible aux problèmes de traite d'êtres humains¹². En outre, la Loi de 1997 relative aux conditions d'embauche élémentaires donne mandat aux inspecteurs du travail pour promouvoir, contrôler et assurer l'application de la loi¹³.

En **Jordanie**, la réglementation de 2015 relative à l'organisation des bureaux privés recrutant des employés de maison non jordaniens vise à prévenir le risque de travail forcé dans le secteur particulièrement vulnérable qu'est le travail domestique en réglementant la relation de travail entre les employés, les agences d'emploi privées et les employeurs. Les agences recrutant des employés de maison étrangers sont tenues, entre autres, d'obtenir un permis, de verser un dépôt bancaire et de se plier à une vérification d'antécédents. Elle ouvre la possibilité aux employés de changer d'employeur et interdit que des frais de recrutement soient mis à la charge des employés de maison. Les employeurs, quant à eux, cotisent à un système d'assurance recrutement, afin que les éventuelles dépenses engendrées par le recrutement de travailleurs migrants n'entraînent pas de pression injustifiée sur les travailleurs pour qu'ils ne quittent pas leur emploi¹⁴.

¹¹ Malaisie, *Anti-Trafficking in Persons (Amendment) Act*, du 15 novembre 2010.

¹² Afrique du Sud, *Prevention and Combating of Trafficking in Persons Act (No. 7)*, du 29 juillet 2013, article 44.

¹³ Afrique du Sud, *Basic Conditions of Employment Act, (No. 75)*, du 26 novembre 1997, chapitre 10.

¹⁴ Jordanie, *Réglementation relative à l'organisation des bureaux privés recrutant des employés de maison non jordaniens (n° 12)*, du 16 février 2015.

Protection contre les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses

Certains travailleurs, notamment les travailleurs migrants, peuvent être particulièrement vulnérables aux abus lors du processus de recrutement pouvant engendrer des situations de travail forcé. On compte parmi ces abus l'endettement lié au remboursement des frais de recrutement, les retenues illégales sur salaire, la rétention des passeports, les menaces envers les employés souhaitant quitter leur employeur et la tromperie sur la nature et les conditions du travail. La garantie d'un processus de recrutement et de placement juste et transparent est essentielle à la prévention du travail forcé.

Le protocole établi que les mesures visant à empêcher le travail forcé doivent inclure la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement (article 2 (d)).

Dispositions de la recommandation n° 203

Mise en place des mesures préventives les plus efficaces, telles que:

- des services d'orientation et d'information pour les migrants, au départ et à l'arrivée (paragraphe 4 (g));
- des politiques cohérentes, telles que des politiques d'emploi et de migration de main-d'œuvre (paragraphe 4 (h));
- la promotion de la coordination entre les États afin d'éliminer la traite, notamment des efforts coordonnés visant à éliminer les frais de recrutement et à réglementer, autoriser et contrôler l'activité des recruteurs et des agences d'emploi (paragraphe 4 (i)).



Exemples d'initiatives nationales

Dans un effort pour garantir la protection des travailleurs migrants chez eux et à l'étranger, la réglementation de 2012 de l'**Administration chargée de l'emploi des Philippins à l'étranger** (POEA) exige des recruteurs qu'ils «assument conjointement et solidairement avec l'employeur la responsabilité pour toute réclamation ou obligations qui surviendraient en lien avec l'exécution du contrat, y compris mais non limité au paiement des salaires, à l'indemnisation en cas de décès ou d'invalidité et au rapatriement.»¹⁵. La POEA a également conclu des Mémoires d'accord (MA) avec les pays d'accueil afin d'établir les droits applicables aux travailleurs et de définir des réglementations cohérentes relatives au recrutement international pour empêcher la traite et le travail forcé.

Au **Manitoba et dans plusieurs autres provinces canadiennes**, dans l'intérêt de la coopération internationale, des exigences supplémentaires ont été imposées aux agences d'emploi recrutant des travailleurs à l'international, parmi lesquelles: révéler le nom de tous leurs partenaires, associés ou agents, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la province, établir la liste de tous les pays dans lesquels ils prévoient de recruter et/ou les noms de toute agence ou personne avec laquelle ils prévoient de travailler à l'étranger. Certaines ont également exigé que les employeurs soient tenus solidairement responsables pour tout frais de recrutement mis à la charge des travailleurs s'ils sont recrutés via un recruteur non autorisé dans le pays d'origine ou au Canada, des infractions supplémentaires ayant été créées pour lesdits employeurs. Certaines provinces ont également signé des MA avec les pays d'origine en ce sens¹⁶.

Diligence raisonnable des secteurs public et privé

L'application de la diligence raisonnable, tant par l'État que par le secteur privé, peut aider à réduire le risque de travail forcé. Compte tenu de ces risques, les États devraient encourager et, le cas échéant, exiger l'application de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme par les agences publiques elles-mêmes ainsi que par les sociétés commerciales ou projets recevant leur soutien.

Par conséquent, le protocole demande aux Membres de prendre des mesures afin de fournir un appui à la diligence raisonnable dont doivent faire preuve les secteurs tant public que privé pour prévenir les risques de travail forcé ou obligatoire et y faire face (article 2 (e)).

¹⁵ POEA, *Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers*, 2002.

¹⁶ Canada, Province de Manitoba, *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, 2008; Province de la Nouvelle Écosse, *Code des normes du travail de 1989 (amendements)*, 2011; Province du Saskatchewan, *Loi sur le recrutement des travailleurs étrangers et sur les services d'immigration*, 2013.

Dispositions de la recommandation n° 203

Orienter et appuyer les employeurs et les entreprises face aux risques de travail forcé dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés (paragraphe 4 (j)).

Exemples d'initiatives nationales

Au **Danemark**, le Conseil national du gouvernement sur les services sociaux a publié en 2014 un guide¹⁷ visant à aider les sociétés risquant d'être touchées par le travail forcé.

En 2012, le Gouvernement des **États-Unis** a souligné l'importance de la diligence raisonnable dans la prévention du travail forcé et de la traite dans le décret exécutif 13627. Le décret, ainsi que les réglementations fédérales en découlant, établissent des exigences strictes pour les partenaires et sous-traitants titulaires de marchés fédéraux. Il interdit les pratiques de recrutement frauduleuses ou abusives et exige des prestataires et sous-traitants que des vérifications du respect des dispositions contractuelles soient effectuées et que toute activité illicite soit signalée. Dans le cas où des marchés d'importance sont exécutés hors des États-Unis, les prestataires doivent maintenir un plan de conformité pour toute la durée du contrat, incluant des programmes de sensibilisation, un processus de plaintes, un plan de recrutement et de rémunération, l'interdiction de porter des frais de recrutement à la charge du travailleur ainsi que des procédures pour empêcher les sous-traitants à tout niveau de se livrer à la traite et pour contrôler, détecter et mettre fin aux contrats avec les sous-traitants qui s'y seraient livrés¹⁸.

© Poster For Tomorrow/Massimo Falsaci



¹⁷ Danemark, *Preventing Hidden Forced Labour – A Guide for Companies and Employers*, Conseil national sur les services sociaux, 2014.

¹⁸ États-Unis d'Amérique, *Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal Contracts*, Executive Order No. 13627, du 25 septembre 2012.

Agir contre les causes et facteurs profonds

Le protocole (article 2 (f)) exige des Membres qu'ils entreprennent des actions contre les causes profondes et les facteurs qui accroissent le risque de travail forcé ou obligatoire. Ces causes profondes comprennent, par exemple, la pauvreté, la discrimination, le sentiment d'impunité, ainsi que des politiques de migration de main-d'œuvre inadaptées.

Dispositions de la recommandation n° 203

- Promotion des principes et droits fondamentaux au travail, en particulier de la liberté syndicale et de la négociation collective, pour permettre aux travailleurs à risque de s'affilier à des organisations de travailleurs (paragraphe 3 (a) et (b));
- Des programmes visant à combattre la discrimination (paragraphe 3 (c));
- Des initiatives à visée éducative pour les enfants et des programmes de formation professionnelle destinés aux populations à risque (paragraphe 3 (d) et paragraphe 4 (d));
- Des garanties élémentaires de sécurité sociale, tel que prévu par la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, afin de réduire la vulnérabilité au travail forcé (paragraphe 4 (f)).

Exemples d'initiatives nationales

En **Corée du Sud**, la Cour Suprême a déterminé en juin 2015 que tous les individus doivent bénéficier des droits élémentaires des travailleurs, y compris le droit d'adhérer à un syndicat ou d'en fonder un, quel que soit leur statut d'immigration. Mi-2015, le Syndicat des travailleurs migrants (MTU) représentait officiellement 553 000 travailleurs migrants ainsi que 208 778 travailleurs migrants sans-papiers dans la défense de leurs droits. Ses activités comprennent notamment la négociation avec le gouvernement afin de changer les politiques du travail qui peuvent favoriser les abus ou la soumission des travailleurs migrants au travail forcé¹⁹.

En **Argentine**, les efforts visant à empêcher la traite et le travail forcé en réduisant la vulnérabilité des travailleurs ont abouti, avec la Loi sur l'immigration de 2004: les migrants et leur famille, même lorsque ceux-ci sont sans papiers, bénéficient de l'accès aux mêmes conditions de protection, de logement et aux mêmes droits que les ressortissants du pays, y compris l'accès à la sécurité sociale. Des efforts ont également été fait afin de régulariser la situation de plus d'un million de migrants entre 2004 et 2011 afin de diminuer la vulnérabilité de ces travailleurs²⁰.

¹⁹ Cour Suprême de la Corée du Sud, *Décision de jugement n° 2007Du4995*, du 25 juin 2015, en ce qui concerne la Loi sur les syndicats et les ajustements des relations de travail (TULRA).

²⁰ Argentine, *Loi sur l'immigration (n° 20.871)*, du 20 janvier 2004.

Protection et non-sanction des victimes

La protection des victimes comporte de multiples aspects. Non seulement il est nécessaire d'identifier les victimes et de les extraire de ces situations de travail forcé mais aussi de leur fournir les moyens de se remettre de leur expérience d'exploitation. Des mesures de protection complètes peuvent non seulement aider au rétablissement des victimes, mais également prévenir leur revictimisation et les encourager à faire valoir leurs droits dans le cadre de procédures judiciaires à l'encontre de leurs exploitants.

Le protocole exige des Membres des mesures efficaces pour identifier, libérer et protéger toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire et pour permettre leur rétablissement et leur réadaptation, ainsi que pour leur prêter assistance et soutien sous d'autres formes (article 3).

L'obligation de protection des victimes s'étend donc au-delà de leur simple identification et mise en liberté et englobe des mesures supplémentaires d'aide au rétablissement, de réhabilitation, d'assistance et de soutien.

Les Membres doivent également prendre des mesures pour que les autorités compétentes ne soient pas tenues d'engager des poursuites ou d'imposer des sanctions à l'encontre de victimes de travail forcé ou obligatoire pour avoir pris part à des activités illicites qu'elles ont été contraintes de réaliser et qui sont une conséquence directe de leur soumission au travail forcé ou obligatoire, conformément aux principes de base de leurs systèmes judiciaires nationaux (article 4 (2)). Ces activités illicites peuvent comprendre, par exemple, des infractions concernant l'immigration, la prostitution ou la drogue, qui sont liées à la soumission des victimes au travail forcé.

Dispositions de la recommandation n° 203

- Encourager les victimes à coopérer à l'identification et à la condamnation des auteurs des infractions sans pour autant subordonner la mise à disposition de mesures de protection à cette coopération (paragraphe 5 (2) et (3));
- Reconnaître le rôle et les capacités des organisations de travailleurs et autres organisations intéressées en la matière (paragraphe 6);
- Prendre des mesures en vue d'éliminer les abus des recruteurs et des agences d'emploi et notamment: éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs, exiger des contrats transparents, établir des mécanismes de traitement des plaintes adéquats et accessibles, imposer des sanctions adéquates et réglementer ou autoriser ces services (paragraphe 8);
- Fournir un logement, des soins de santé, une aide matérielle et une aide sociale et économique, protéger la vie privée et l'identité des victimes et leur sécurité ainsi que celle de leur famille et des témoins (paragraphe 9 (a) à (f));
- Des mesures prenant en considération les besoins particuliers des enfants, ainsi que des migrants soumis au travail forcé (paragraphe 10 et 11).

Exemples d'initiatives nationales

*En vue d'éviter la sanction des victimes, certains pays ont établi une liste d'infractions commises par des personnes en situation de traite qui sont exemptes de toutes peines. Au **Nigeria**, par exemple, l'article 62 de la Loi de 2015 d'application et d'administration de la Loi interdisant la traite des personnes dispose que, lorsque «les circonstances le justifient, les personnes victimes de la traite ne doivent pas être arrêtées ou poursuivies pour des infractions liées à leur condition de victime de la traite, y compris la non-possession de documents de voyage valides, l'utilisation de faux documents de voyage ou d'autres faux documents»²¹.*

*En **Haïti**, la Loi de 2014 sur la lutte contre la traite de personnes exclut dans son article 22 la poursuite des victimes de la traite ayant commis des actes illégaux sous la contrainte des auteurs de ces actes de traite²².*

*En ce qui concerne la protection dans le cadre de la relation de travail, de nombreux États ont rendu illégaux les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs. Au **Koweït**, par exemple, les employés de maison doivent recevoir un contrat standard, qui exige de toute personne proposant un travailleur qu'elle prenne en charge les frais de voyage du travailleur, ainsi que les frais associés de l'agence de recrutement. En juin 2015, le Koweït a voté une nouvelle loi sur le travail domestique qui non seulement renforce cette interdiction de mettre des frais à la charge du travailleur, mais permet également de poursuivre les contrevenants pour extorsion²³.*

Mécanismes de recours et de réparation, tels que l'indemnisation et l'accès à la justice

La mise à disposition de mécanismes de recours et de réparation efficaces a plusieurs objectifs. Un mécanisme d'indemnisation, par exemple, peut jouer un rôle important dans le processus de rétablissement des victimes et empêcher leur revictimisation. Le versement obligatoire par les coupables d'une indemnité constitue également une forme de sanction qui peut dissuader d'autres auteurs potentiels. D'autres mécanismes possibles sont l'accès à la justice et l'aide à la réhabilitation, ce qui met encore plus en évidence la relation étroite entre protection et réparation.

Dans la pratique, nombreuses sont les victimes de travail forcé qui se trouvent face à des obstacles de nature légale ou autre qui empêchent leur accès aux mécanismes de recours et de réparation. D'après le protocole, les Membres doivent veiller à ce que toutes les victimes de travail forcé, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national, aient accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation (article 4) dans l'État Membre où le travail forcé ou obligatoire leur a été imposé (recommandation n° 203, paragraphe 12 (e)).

²¹ Nigéria, *Trafficking in Persons (Prohibition) Law Enforcement and Administration Act*, du 26 mars 2015.

²² Haïti, *Loi sur la lutte contre la traite de personnes*, du 2 juin 2014.

²³ Koweït, *Loi sur l'emploi des travailleurs domestiques (n° 67)*, du 26 juillet 2015.

Dispositions de la recommandation n° 203

- Garantir que les victimes ont, seules ou par l'intermédiaire d'un représentant, effectivement accès aux tribunaux (paragraphe 12 (a));
- Garantir que les victimes puissent accéder à des régimes d'indemnisation appropriés existants et demander une indemnisation et des dommages et intérêts, y compris pour salaires non versés (paragraphe 12 (b) et (c));
- Fournir une information accessible aux victimes au sujet de leurs droits et des services disponibles et leur donner accès à une assistance juridique (paragraphe 12 (d));
- Les recours appropriés peuvent être de nature administrative ou judiciaire, civile ou pénale, en vertu de règles procédurales simplifiées s'il y a lieu (paragraphe 12 (e)).

Exemples d'initiatives nationales

En **Arménie**, des amendements ont été apportés en 2011 au Code pénal²⁴ afin d'instaurer la confiscation de propriété des auteurs des violations. En outre, les victimes de traite ont été ajoutées à la liste des groupes prioritaires dans le cadre de la Loi de 2014 sur l'emploi, leur octroyant un droit à des avantages financiers sous la forme d'un versement unique et l'accès à des formations professionnelles, ainsi qu'un soutien pour les petits commerces ou les activités agricoles²⁵.

Au **Honduras**, le chapitre VI de la Loi de 2012 sur la lutte contre la traite des personnes est consacré à la protection des victimes. Y sont listés les soins que les victimes doivent recevoir, ainsi que leurs droits, y compris le droit de demeurer sur le territoire national, le droit à une réparation intégrale des dommages subis, le droit à une protection au cours du procès, ainsi que le droit à une assistance juridique gratuite²⁶.

²⁴ Arménie, Code pénal (amendements), du 1 mars 2011, article 132.

²⁵ Arménie, Loi sur l'emploi (n° HO-152-N), du 11 décembre 2013.

²⁶ Honduras, Loi sur la lutte contre la traite des personnes (Decret n° 59-2012), du 25 avril 2012.

La coopération entre les Membres dans la lutte contre le travail forcé, y compris contre la traite à des fins de travail forcé, est cruciale, compte tenu de sa dimension mondiale et transfrontalière. Par conséquent, le protocole (article 5) exige des Membres qu'ils coopèrent entre eux pour assurer la prévention et l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Dispositions de la recommandation n° 203

- Renforcement de la coopération internationale entre les institutions chargées de l'application de la législation du travail outre celle concernant l'application du droit pénal (paragraphe 14 (a));
- Mobilisation des ressources pour les programmes d'action nationaux ainsi que pour la coopération technique internationale (paragraphe 14 (b));
- Assistance juridique et technique mutuelle (paragraphe 14 (c) et (e));
- Coopération pour combattre le recours au travail forcé par le personnel diplomatique (paragraphe 14 (d)).

Exemples d'initiatives nationales

*Les mécanismes consultatifs régionaux tels que le Processus de Puebla²⁷ en **Amérique Centrale et aux Caraïbes** offrent un espace d'échange d'informations, d'expériences et des meilleures pratiques entre gouvernements et encouragent la coopération régionale en matière de migration dans le cadre du développement économique et social. Le Processus de Puebla, par exemple, instaure des réunions régulières d'un Réseau d'agents de liaison qui lutte contre le trafic des migrants et la traite des personnes.*

*De même, le **Processus de Colombo**²⁸ implique les pays d'Asie dont les travailleurs migrants sont originaires dans un dialogue régulier pour trouver la meilleure manière de protéger les travailleurs migrants des abus, y compris par la réglementation adaptée du processus de recrutement, le développement de cursus de formation pour les attachés en charge des questions de travail, des efforts pour fournir des programmes d'orientation pour les travailleurs avant leur départ, ou la mise en place de fonds de protection sociale pour les travailleurs migrants.*

²⁷ Le Processus de Puebla a été créé en 1996, voir www.rcmvs.org.

²⁸ Le Processus de Colombo a été créé en 2003, voir www.colomboprocess.org.

Ratification, entrée en vigueur et supervision

Qui peut ratifier le protocole?

Un protocole, comme une convention, doit être ratifié par un certain nombre d'États membres (déterminé au préalable) pour entrer en vigueur. En ratifiant le protocole, un gouvernement:

- accepte son caractère juridiquement contraignant;
- s'engage officiellement à s'acquitter des obligations qu'il contient, et
- accepte le système de contrôle de l'OIT, au sein duquel les partenaires sociaux peuvent intervenir.

Le protocole peut être ratifié par tout État Membre de l'OIT ayant déjà ratifié la convention n° 29. La convention reste ouverte à ratification.

La recommandation n'est pas soumise à ratification puisqu'il s'agit d'un instrument non contraignant.

Quand le protocole entrera-t-il en vigueur?

Le protocole entrera en vigueur un an après l'enregistrement de la deuxième ratification²⁹. Par la suite, il entre en vigueur pour tout membre l'ayant ratifié douze mois après la date d'enregistrement de la ratification par ledit Membre.

Que peut faire le BIT pour soutenir le processus de ratification?

Le BIT apporte aux États Membres une assistance technique pour lutter contre le travail forcé dans le monde entier grâce à ses travaux de recherche, à ses activités de renforcement des capacités et à ses projets sur le terrain. Il fournit un appui aux pays qui envisagent de ratifier le protocole. Par exemple, il peut apporter son concours à des campagnes de sensibilisation, renforcer les capacités afin de consolider le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et conseiller les gouvernements sur l'élaboration et la mise en œuvre de lois, politiques et programmes sur la question.

Comment fonctionne le système de contrôle de l'OIT?

Le protocole venant compléter une convention fondamentale de l'OIT, les États Membres qui l'ont ratifié doivent soumettre aux organes de contrôle de l'OIT un rapport sur les mesures qu'ils ont prises pour mettre en œuvre la convention n° 29 telle que complétée par le protocole tous les trois ans. Les organes de contrôle de l'OIT évalueront la conformité des législations et pratiques nationales avec ces instruments. Cette évaluation et l'assistance technique que l'OIT peut fournir faciliteront la mise en place complète des instruments, garantissant ainsi l'élimination du travail forcé.

Les États Membres n'ayant pas ratifié doivent néanmoins participer au processus annuel d'examen prévu dans le cadre du suivi de la Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail.

²⁹ A la suite de sa ratification par le Niger le 14 mai 2015 et par la Norvège le 9 novembre 2015, le protocole est entré en vigueur le 9 novembre 2016. En date du 15 octobre 2016, le protocole a également été ratifié par le Royaume-Uni, la Mauritanie, le Mali, la France, la République tchèque et le Panama.

Où trouver plus d'informations

Cette brochure a été rédigée par le Service des principes et des droits fondamentaux au travail (**FUNDAMENTALS**) au sein du Département de la gouvernance et du tripartisme, en collaboration avec le Département des normes internationales du travail (**NORMES**).

Bureau international du Travail
Route des Morillons, 4
CH-1211 Genève 22, Suisse
Tel.: +41 22 799 63 29
Fax: +44 22 799 65 61
forcedlabour@ilo.org
www.ilo.org/forcedlabour

Pour plus d'informations, veuillez contacter **FUNDAMENTALS**, **NORMES** ou le **Bureau international du Travail** le plus proche dans votre pays ou votre région.

Les textes officiels des normes de l'OIT relatives au travail forcé sont accessibles sur la page web:
www.ilo.org/normlex

Vous trouverez des ressources complémentaires, y compris des informations sur les évolutions récentes, les politiques de recherches, la législation et les meilleures pratiques en matière de lutte contre le travail forcé sur le site web de l'OIT:
www.ilo.org/forcedlabour



Rejoignez-nous pour mettre fin à l'esclavage moderne

#50FF

www.50forfreedom.org