

MINI GUIDE D'ACTION

CSI - Confédération syndicale internationale

Novembre 2008



Travail forcé

Sommaire

Pourquoi le travail forcé représente-t-il un problème important pour les syndicats?	5
En quoi consiste le travail forcé?	6
Différentes formes de coercition	12
Travail pénitentiaire	16
Heures supplémentaires forcées	17
La traite des êtres humains	19
Traite des êtres humains ou trafic illicite de migrants?	20
Travail forcé ou esclavage?	22
Travail forcé ou travail des enfants?	22
Travail forcé ou servitude pour dettes?	23
Quelques données importantes	24
Comment identifier les victimes du travail forcé et de la traite des êtres humains?	29
Comment vérifier la législation nationale?	32
Conventions de l'OIT et autres instruments pertinents	33
Questions pertinentes pour vérifier si la législation nationale procure un cadre adéquat	33
Règles élémentaires concernant la surveillance des agences d'emploi privées	35
Que fait la CSI?	38
Le programme d'action spécial de lutte contre le travail forcé de l'OIT	46
L'OIT/ACTRAV	47
Fédérations syndicales internationales	48
Que pouvez-vous faire?	48

Pourquoi le travail forcé représente-t-il un problème important pour les syndicats?

Le travail forcé est souvent associé à l'esclavage. C'est exact. Le travail forcé est donc généralement associé au passé. C'est faux. Le travail forcé continue de se manifester sous de nouvelles formes de par le monde. Certaines formes contemporaines de travail forcé s'accompagnent même d'une augmentation exponentielle du nombre de victimes, attribuable au contexte actuel de mondialisation et de migrations croissantes. Selon des estimations minimums très prudentes publiées par l'OIT en 2005, à l'échelle mondiale, quelque 12,3 millions de personnes travailleraient à tout moment dans des conditions de travail forcé. La manière dont le travail forcé est exploité change constamment. Bien que la législation abolitionniste ait conduit, il y a deux siècles, à l'abolition de l'esclavage formel et du droit légal de propriété d'une personne sur une autre, le travail forcé n'a jamais été éradiqué dans la pratique. Aujourd'hui, les travailleuses et travailleurs se trouvant sous le joug du travail forcé sont privés de leur liberté de mouvement moyennant des mécanismes plus indirects et moins facilement identifiables, tels que la servitude par la dette, le servage, l'emploi contractuel, les contrats d'apprentissage, etc. Pendant ce temps, des vestiges de l'esclavage traditionnel continuent de persister, notamment dans certaines parties de l'Afrique; dans les faits, la différence entre des travailleurs domestiques soumis à des abus, exploités et cloîtrés dans une résidence privée ou des travailleurs en servitude employés dans des plantations éloignées ou des briqueteries, et les esclaves, selon l'acception traditionnelle du terme, est peut-être moins claire qu'on aimerait à le croire.

Le travail forcé est réellement un problème mondial, qui touche toutes les régions et tous les pays du monde, qu'ils soient industrialisés ou en développement, riches ou pauvres. Les industries à main-d'œuvre intensive et non régulées sont les plus affectées: agriculture, travail domestique, construction, exploitation minière, briqueteries, traitement et

conditionnement industriel, industrie du spectacle et prostitution.

Le travail forcé est l'antithèse du travail décent et enfreint toutes les normes fondamentales du travail. Les travailleuses et travailleurs forcés font souvent l'objet de discriminations fondées sur l'appartenance ethnique ou le sexe. Les idées préconçues qui font que certains groupes de personnes soient considérés inférieurs – outre leur précarité économique – sont à inclure parmi les causes profondes du phénomène dans son ensemble. Le travail forcé des enfants constitue une des "pires formes de travail des enfants", d'après les normes de l'Organisation internationale du travail. A l'heure actuelle, les enfants représentent jusqu'à 50% des victimes du travail forcé. Les enfants victimes du travail forcé subissent une exploitation extrême et sont généralement isolés de leurs pairs. Pour les travailleurs forcés, la liberté syndicale et le droit d'organiser – sans parler du droit de négociation collective – demeurent des rêves lointains.

Aux quatre coins du monde, les syndicats se mobilisent au nom du travail décent pour tous. Ces efforts resteront vains tant que nous permettrons au travail forcé et à la traite des êtres humains de se perpétuer et de se propager aux quatre coins du monde.

En quoi consiste le travail forcé ?

L'OIT définit le travail forcé ainsi: "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 son plein gré"¹

La définition de l'OIT comporte deux éléments essentiels²:

¹ Art. 2, para. 1 de la Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, adoptée en 1930.

² Source: Rapport 2005 de l'OIT, Alliance mondiale contre le travail forcé.



Moyen d'identifier le travail forcé

Absence de consentement de l'intéressé (nature involontaire) ("cheminement vers" le travail forcé)		Menace (exprimée ou sous-entendue de:) (moyens pour maintenir une personne au régime du travail forcé)
<ul style="list-style-type: none"> ● Esclavage ou servitude pour dettes découlant de la naissance/ ascendance ● Contrainte physique ou enlèvement ● Vente d'une personne à un particulier ● Enfermement sur le lieu de travail – emprisonnement ou détention chez un particulier ● Contrainte psychologique (par exemple, obligation de travailler, assortie de menaces de rétorsion en cas de refus) ● Endettement du travailleur par falsification des comptes, sous-estimation de la valeur des biens et des services produits, intérêts excessifs, etc. ● Tromperies ou fausses informations quant à la nature du travail et des conditions d'emploi ● Retenue et non-paiement du salaire ● Confiscation des pièces d'identité ou autres biens personnels de valeur 	ET	<ul style="list-style-type: none"> ● Violence physique contre le travailleur, sa famille ou ses proches associés ● Violence sexuelle ● Menace d'un châtement divin ● Emprisonnement ou autre mode de détention ● Sanctions financières ● Dénonciation aux autorités (police, services immigration, etc.) et expulsion ● Licenciement ● Emploi futur compromis ● Exclusion de la communauté et de la vie sociale ● Perte des droits ou des privilèges ● Privation de nourriture, d'abri et autres biens essentiels ● Aggravation des conditions de travail ● Perte du statut social

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible."³

Les Conventions 29 et 105 sont fondées sur une même lecture du travail forcé. La différence est que la Convention n° 29 interdit le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes, à l'exception du service militaire et du travail pénitentiaire ou tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure tels que les guerres, les incendies et les tremblements de terre, entre autres, tandis que la Convention n° 105 interdit explicitement l'emploi de travail forcé en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique, en tant que méthode de mobilisation et de discipline de la main-d'œuvre, en tant que punition pour avoir participé à des grèves ou en tant que mesure de discrimination.

La Convention n° 29 a été ratifiée par 173 Etats membres de l'OIT et la Convention n° 105 par 169⁴. Le nombre élevé de ratifications constitue un atout important pour les syndicats dans le cadre des mécanismes de surveillance de l'OIT (voir plus bas.) D'autre part, les Conventions 29 et 105 font partie des huit conventions fondamentales de l'OIT; autrement dit, le principe de l'abolition du travail forcé exprimé dans la Déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail doit être respecté par tous les Etats membres, du seul fait de leur appartenance à l'organisation. En vertu de la Déclaration, adoptée en 1998, les Etats membres s'engagent au respect et à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, qu'ils aient ou non ratifié les Conventions pertinentes de l'OIT:

"L'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les

³ Art. 1, para. 1 de la Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, adoptée en 1930.

⁴ Nombre de ratifications au 11 juillet 2008 – Source: ILOLEX



droits fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions."⁵

Ces droits fondamentaux sont 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, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Les autres Etats membres de l'OIT n'ayant pas encore ratifié la Convention n° 29 et/ou la Convention n° 105, à l'exception de la Chine, ont ratifié le Pacte international relatifs aux droits civils et politiques de 1966, qui stipule:

Article 8

1. Nul ne sera tenu en esclavage; l'esclavage et la traite des esclaves, sous toutes leurs formes, sont interdits.

2. Nul ne sera tenu en servitude.

3. (a) Nul ne sera astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire;

(b) L'alinéa 3 (a) ne saurait être interprété comme interdisant, dans les pays où certains crimes peuvent être punis de détention accompagnée de travaux forcés, l'accomplissement d'une peine de travaux forcés, infligée par un tribunal compétent;

(c) N'est pas considéré comme "travail forcé ou obligatoire" au sens du présent paragraphe:

(i) Tout travail ou service, non visé à l'alinéa (b), normalement requis d'un individu qui est détenu en vertu d'une décision de justice régulière ou qui, ayant fait l'objet d'une telle décision, est libéré conditionnellement;

(ii) Tout service de caractère militaire et, dans les pays où l'objection de conscience est admise, tout service national exigé des objecteurs de conscience en vertu de la loi;

(iii) Tout service exigé dans les cas de force majeure ou de sinistres qui menacent la vie ou le bien-être de la communauté;

(iv) Tout travail ou tout service formant partie des obligations civiques normales.

5 Art. 2 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

Cela signifie qu'il existe un consensus global concernant le caractère inacceptable du travail forcé. Dans la théorie comme dans la pratique, l'identification de travailleuses et travailleurs forcés donne lieu à un grand nombre de difficultés. Les limites théoriques du travail forcé sont exhaustivement abordées dans "Eradication du travail forcé"⁶. Nous tenterons de faire la lumière sur les principales zones grises pour les syndicalistes.

Différentes formes de coercition

Comme il a été signalé plus haut, la coercition peut survenir de nombreuses façons différentes, parfois extrêmement subtiles. Une catégorisation, complétée à l'aide de quelques exemples peut contribuer à une meilleure compréhension du phénomène. Le travail forcé est généralement extorqué par le recours à l'une des pratiques suivantes⁷:

Servitude par la dette

Les prêts et les dettes sont les moyens les plus courants pour asservir un travailleur à un employeur. Quand ils contractent un prêt ou une avance sur le salaire auprès d'un employeur, les travailleurs n'ont pas toujours un choix en la matière ou ne sont pas toujours pleinement informés des conséquences d'une telle démarche. La plupart du temps, l'emprunt est destiné à couvrir des besoins vitaux essentiels ou un paiement ponctuel inévitable. C'est à ce moment que le travailleur perd tout contrôle sur ses conditions de travail, cependant que la dette subit une inflation artificielle résultant de charges exorbitantes liées au taux d'intérêt, aux dépenses alimentaires et aux frais de logement. A terme, les travailleurs asservis par la dette ne touchent pratiquement rien, puisque leurs salaires sont quasi exclusivement destinés au service de la dette. De tels exemples sont légion en Inde, au

6 Etude d'ensemble relative à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et à la convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du travail, 96^e Session, 2007.

7 Basé sur une présentation par Mike Kaye, Anti-Slavery International

Népal, au Pakistan, notamment. Ce phénomène peut être induit par des pratiques et des manipulations, toutes plus subtiles les unes que les autres, comme notamment: la rétribution en nature ou inférieure au minimum légal, l'imposition de tarifs abusifs pour le transport, l'outillage, la nourriture, etc., des fermetures périodiques, la substitution de contrats, les paiements différés, voire le non- ou sous-paiement. Il en résulte qu'au moment où les salaires sont échus, les travailleurs se retrouvent pratiquement sans un sou et souvent même endettés vis-à-vis de leur employeur. De telles situations ont notamment été constatées en Bolivie, au Brésil, au Pérou et au Paraguay.

La servitude par la dette est souvent exploitée à des fins coercitives dans le processus de traite. Il peut s'agir de dettes contractées directement auprès de trafiquants pour les formalités de transport, les documents de voyage et/ou les honoraires payés par le migrant pour pouvoir accéder un emploi. Pour couvrir ces frais, les migrants empruntent des sommes d'argent auprès de membres de leur famille, de tiers légitimes ou auprès des trafiquants eux-mêmes. L'impératif du remboursement donne lieu à une pression extrême, qui constitue un facteur charnière dans le processus de traite.

Absence de protection par l'Etat

Dans certains cas, c'est l'Etat lui-même qui est responsable du travail forcé. Il arrive, en effet, que l'Etat soit directement impliqué ou qu'il y ait un recours institutionnel au travail forcé. C'est, notamment, le cas en Birmanie, où la population civile est systématiquement astreinte à travailler pour le régime militaire; en Corée du Nord, où les prisonniers sont forcés de travailler en l'absence de toute sentence judiciaire formelle ou informelle, ou encore au Soudan, où des milices soutenues par le gouvernement ont procédé à des enlèvements de personnes, qui ont, par la suite, été astreintes à des travaux forcés. L'Etat peut également être



indirectement responsable du travail forcé lorsqu'il est incapable d'offrir une protection adéquate, en raison de l'insuffisance des capacités institutionnelles ou de sa représentation à niveau local, voire à cause d'un manque de pouvoir ou de la corruption; il peut aussi advenir que l'Etat refuse de garantir une protection en raison du statut informel ou irrégulier des travailleurs.

Restriction à la liberté de mouvement

La forme la plus évidente de coercition consiste dans la restriction physique des mouvements d'un travailleur. C'est la dure réalité que connaissent les travailleuses et travailleurs domestiques qui sont maintenus enfermés dans des maisons, les femmes victimes de réseaux de prostitution qui vivent enfermées dans des appartements ou des maisons closes, les travailleurs asservis par la dette qui sont emprisonnés dans des exploitations isolées ou éloignées, les travailleuses et travailleurs qui ne peuvent se rendre dans les villes pour y acheter les denrées essentielles en raison du manque de temps libre dont ils disposent et qui dépendent donc du magasin du domaine agricole, voire les personnes que des trafiquants conduisent vers des lieux isolés d'où elles n'ont aucun moyen de sortir. Des gardiens armés sont employés pour empêcher les travailleurs de s'évader des camps, des exploitations ou des ateliers clandestins.

Certaines restrictions sont plus formelles mais ont néanmoins un impact physique. A titre d'exemple, le statut migratoire irrégulier de la plupart des victimes de traite empêche ces personnes de dénoncer leurs conditions de travail, alors que les dispositions légales peuvent avoir pour effet d'asservir les travailleurs migrants à un employeur. Dans certains pays, des couvre-feux et des interdictions d'assemblée sont même imposés aux travailleurs migrants.

Violence, menaces et intimidation

En dehors de ces catégories principales, un vaste éventail de moyens de coercition peut s'appliquer à des cas individuels ou collectifs. Ceux-ci peuvent aller de violences physiques et morales et de la coercition physique, notamment sous forme de menaces de poursuites judiciaires, de détention et de déportation de travailleurs pour immigration clandestine ou usage de faux, à diverses formes d'intimidation telles que la menace du retrait du logement, de l'emploi, de la nourriture ou des visas des travailleurs asservis, de victimes de la traite des personnes ou d'esclaves par ascendance, par exclusion sociale ou par rejet. Cette dernière catégorie occupe une place non-négligeable et inclut notamment les enfants qui ont été rejetés par leur famille, y compris en raison de certaines croyances rituelles, comme dans le cas des Devadasi et des Trokosi.

Travail pénitentiaire

La Convention n° 29 exempte tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, toutefois à condition que le travail ou le service exécuté réponde à une série de conditions très strictes et claires.

Imposé "comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire"	ET	Exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques	ET	Que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées*
-------------------------------------------------------------------------------------	----	---------------------------------------------------------------------	----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*La Convention interdit expressément que des prisonniers soient concédés ou mis à la disposition d'entreprises privées. Cependant, de plus en plus de prisonniers incarcérés dans des institutions publiques travaillent au service d'entreprises privées (programmes de formation, production de biens ou services destinés à une entité privée ou travail

extra-muros dans le cadre de programmes de pré-libération). Dans certains cas, c'est l'administration pénitentiaire elle-même qui est concédée en sous-traitance à des entreprises privées. De telles pratiques peuvent uniquement être dispensées de l'interdiction de la Convention si les prisonniers s'offrent volontairement, sans être soumis à des pressions ou à des menaces de sanction. Toutefois, compte tenu de la situation de captivité dans laquelle se trouvent les prisonniers, il convient de prévoir des sauvegardes adéquates pour garantir la libre volonté des prisonniers, en l'absence de toute menace de sanction. L'indicateur le plus fiable du caractère volontaire d'un travail est que le travail en question est effectué dans des conditions s'apparentant à une relation de travail libre (taux salarial, sécurité sociale, normes de santé et sécurité).

Heures supplémentaires forcées

Peu de travailleurs sont désireux de faire des heures supplémentaires. Cependant, la plupart des travailleurs réalisent aussi qu'il serait déraisonnable de refuser des heures supplémentaires dans certaines circonstances exceptionnelles et imprévisibles où leurs employeurs seraient soumis à de fortes pressions. A partir de quel moment les heures supplémentaires se convertissent-elles en travail forcé ? Voilà probablement l'une des questions les plus récurrentes lors des débats sur la définition juridique du travail forcé. Deux remarques préliminaires doivent être faites: Tout d'abord, que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT a spécifié que les heures supplémentaires ne peuvent jamais être forcées, pour autant qu'elles restent à l'intérieur des limites autorisées en vertu de la législation nationale et des conventions collectives. A souligner, ensuite, le critère essentiel de la "vulnérabilité" des travailleurs. Les heures supplémentaires sont forcées lorsque, dans la pratique, les travailleurs n'ont pas le choix de refuser de faire des heures supplémentaires, parce qu'ils craignent d'être licenciés ou parce que les heures de travail normales ne leur garantissent pas le salaire minimum (notamment quand la rémunération est basée sur des objectifs de productivité.)



La traite des êtres humains

L'Organisation des Nations unies définit la traite des êtres humains de la façon suivante: "... le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte,, par l'enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'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."⁸

La traite des êtres humains, quelle que soit sa forme, s'articule sur les trois éléments suivants⁹:

Processus	+	Procédé/ Moyen	+	Objectif
Recrutement ou Transport ou Transfert ou Recel ou Prise en mains	E T	Menace ou Coercition ou Enlèvement ou Fraude ou Tromperie ou Abus de pouvoir	E T	Prostitution ou Pornographie ou Violence/Exploitation sexuelle ou Travail forcé ou Servitude involontaire ou Servitude par la dette (avec salaires abusifs) ou Esclavage/Pratiques similaires

⁸ Art. 3, paragraphe (a) du Protocole des Nations Unies visant à prévenir, à réprimer et à punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, adopté en 2000.

⁹ Source: AFL-CIO Solidarity Center

A l'heure de définir le travail forcé, ce n'est pas tellement l'activité (économique) en soi qui constitue le facteur déterminant mais bien la relation entre l'employeur et les travailleurs. Une quelconque forme de coercition indiquera l'existence de travail forcé. Cette forme de coercition est généralement clairement présente dans les étapes finales du processus de la traite d'êtres humains. Le travail forcé est une des conséquences de la traite des personnes. Il peut cependant aussi survenir indépendamment de la traite d'êtres humains.

Pour ce qui a trait à l'étape de transport, les gouvernements intensifient les mesures de surveillance aux frontières. L'efficacité d'une telle démarche peut, toutefois, s'avérer limitée dès lors que les victimes de la traite pénètrent généralement dans le pays de destination de leur plein gré et légalement. Les difficultés auxquelles la police se trouve confrontée s'exacerbent de plus belle lorsque la traite a lieu à l'intérieur des frontières d'un pays, vu qu'il n'y a même pas de postes frontières où des contrôles pourraient conduire à l'arrestation des trafiquants.

C'est durant l'étape du travail forcé que les efforts de l'appareil policier d'un Etat prennent toute leur importance. Ce qui implique que les législations nationales doivent criminaliser les pratiques de travail forcé résultant de la traite des êtres humains.

Traite des êtres humains ou trafic illicite de migrants?

Ces deux phénomènes sont étroitement liés et fréquemment confondus. Il existe pourtant des différences nettes entre les deux. Le trafic illicite de migrants désigne la facilitation du franchissement illégal dans un Etat d'une personne qui n'est ni un ressortissant ni un résident permanent de cet Etat, afin d'en tirer, directement ou indirectement, un avantage financier ou tout autre avantage matériel¹⁰.

¹⁰ Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, additionnel à la convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée.

Trois facteurs primordiaux sont à distinguer:

1. Consentement

S'il est généralement mené dans des conditions dangereuses ou dégradantes, le trafic illicite de migrants implique que les personnes qui en font l'objet ont consenti à ce trafic clandestin. En revanche, les victimes de la traite des êtres humains n'ont soit jamais consenti ou, dans le cas d'un consentement initial, ont vu ce consentement rendu vain par les actions coercitives, trompeuses ou abusives des trafiquants.

2. Exploitation

Le trafic illicite s'achève lorsque les migrants arrivent à destination, tandis que la traite des êtres humains implique l'exploitation continue de la victime. Les migrants qui ont fait l'objet d'un trafic illicite ne sont pas nécessairement soumis à une exploitation débridée. Lorsque c'est le cas, ils finissent généralement par tomber sous le joug du travail forcé, dès lors que leur situation de clandestinité les empêche de dénoncer leurs conditions d'emploi.

3. Dimension transnationale

Les trafics illicites sont invariablement de nature transnationale, alors que ce n'est pas toujours le cas avec la traite des êtres humains. La traite des êtres humains peut survenir indépendamment du fait que les victimes sont acheminées vers un autre Etat ou seulement déplacées d'un endroit vers un autre à l'intérieur d'un même Etat. Le trafic illicite se base sur le transport transnational, tandis que la traite des êtres humains se base sur l'exploitation.

Travail forcé ou esclavage?

La Convention relative à l'esclavage (1926), de la Ligue des nations, définit l'esclavage comme "l'état ou condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux." Or quand un individu est forcé de travailler contre son gré, sous la contrainte d'une menace ou de la violence ou de toute autre peine, sa liberté est restreinte et un droit de propriété est, d'une certaine façon, exercé vis-à-vis de lui. C'est la raison pour laquelle le terme esclavage contemporain est souvent employé pour faire allusion aux nouvelles formes de travail forcé et de traite des êtres humains.

Travail forcé ou travail des enfants?

Le travail des enfants désigne tout travail effectué par un enfant de moins de 18 ans qui soit dangereux ou nuisible du point de vue psychologique, physique, social et/ou moral ou qui constitue une entrave à sa scolarisation. En vertu des normes internationales actuellement en vigueur, les pays en développement peuvent permettre aux enfants de travailler dès l'âge de 15 ans, toutefois sous certaines conditions. Un lien étroit existe entre le travail forcé et le travail des enfants. Pas moins de la moitié des personnes employées au régime des travaux forcés sont des enfants. Le travail des enfants et le travail forcé surviennent dans les mêmes zones géographiques, les mêmes industries et ont tous deux pour principale cause la pauvreté. Les conventions de l'OIT relatives au travail des enfants sont toutes deux des conventions fondamentales. Le travail forcé des enfants constitue une des pires formes de travail des enfants, selon les termes de la Convention n° 182 de l'OIT.

Un enfant travailleur n'est pas nécessairement un travailleur forcé. Pour autant que l'enfant travaille de son propre gré et librement de toute menace de peine ou de coercition, le tort causé relève du travail des enfants et non du travail forcé. Si on laisse de côté certaines questions pratiques complexes comme, par exemple, comment un enfant peut-il

consentir à travailler dans certains types d'occupations (l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, notamment) et si on se concentre sur les situations où les enfants sont, de toute évidence, exploités au régime du travail forcé, il est difficile de nier que les enfants représentent la catégorie de main-d'œuvre la plus vulnérable lorsqu'il est question de travail forcé.

Travail forcé ou servitude pour dettes?

La servitude pour dettes désigne une situation où une personne travaille pour rembourser un prêt ou toute autre forme de créance – généralement contractée auprès d'un employeur ou d'un agent d'embauche. L'ONU définit la servitude pour dette de la manière suivante: "Statut ou condition résultant de l'engagement pris par un débiteur de prêter ses services personnels ou ceux d'une personne placée sous son contrôle en tant que nantissement d'une dette, si la valeur de ces services, raisonnablement évaluée, n'est pas affectée à la liquidation de la dette ou si la durée et la nature de ces services ne sont pas limités et définis¹¹." Elle précise que la servitude pour dettes est une pratique qui s'apparente à l'esclavage et stipule que les gouvernements devraient prendre les mesures qui s'imposent pour en garantir l'abolition ou l'abandon le plus promptement possible. Dans la définition donnée par la Convention, une distinction claire est faite entre la servitude pour dettes et une situation normale où un travailleur accepte un prêt, puis rembourse la somme due en travaillant. Dans ce dernier cas de figure, les conditions de remboursement sont fixées à l'avance et le capital emprunté est soumis à des taux d'intérêt raisonnables uniquement. De telles sauvegardes n'existent pas dans le cas de la servitude pour dettes, vu que les termes et les conditions ne sont soit pas spécifiées, soit pas respectées, laissant le travailleur asservi à la merci de son employeur ou du créancier. Dans pareilles circonstances, les travailleurs asservis par une dette peuvent être contraints de travailler au-delà d'un horaire qui serait considéré

¹¹ Convention supplémentaire de l'ONU relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage (1956), Article 1 (a)

raisonnable, sept jours sur sept, pour un salaire de misère. L'employeur peut également modifier les taux d'intérêt à sa guise, imposer des charges plus élevées pour la nourriture, le logement, le transport ou l'outillage et déduire du salaire les jours d'absence maladie. Il arrive souvent que les travailleurs ne soient pas informés préalablement qu'ils devront rembourser ces frais. Les travailleurs asservis par la dette se voient parfois obligés de faire de nouveaux emprunts pour l'achat de médicaments ou de nourriture ou pour couvrir des frais de funérailles ou de mariage.

Quelques données importantes¹²

L'OIT a regroupé les situations de travail forcé en trois catégories principales:

Travail forcé imposé par l'Etat

Sont inclus dans cette catégorie les travaux forcés imposés par les forces armées (à l'exclusion des lois relatives au service militaire obligatoire), la participation obligatoire aux travaux publics (à l'exclusion des cas de force majeure décrits dans la Convention n° 29) et le travail pénitentiaire forcé. Pour des raisons pratiques, les travaux forcés imposés par des groupes rebelles sont également inclus sans cette catégorie.

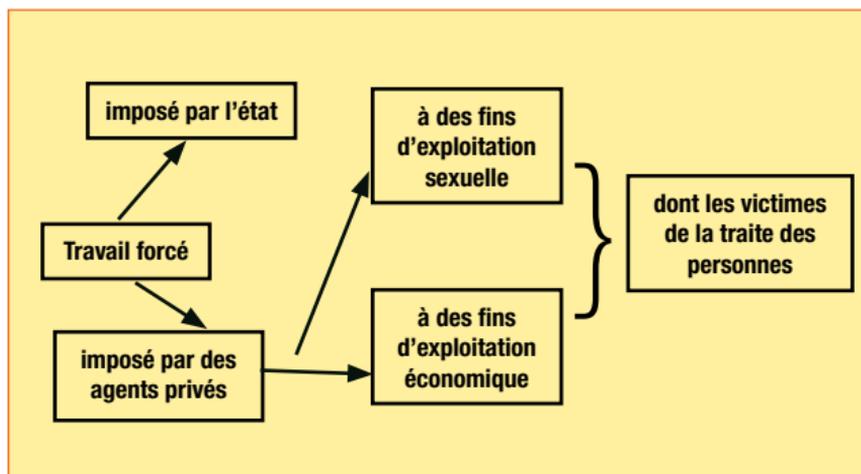
Travaux forcés imposés par des agents privés à des fins d'exploitation sexuelle

Sont incluses dans cette catégorie les personnes qui sont entrées, contre leur gré, dans la prostitution ou toute autre forme d'activité sexuelle à but lucratif ou qui, ayant accédé de leur plein gré à de telles activités, ne peuvent plus s'en affranchir. Y sont également inclus les enfants qui sont contraints par la force à la pratique d'activités sexuelles.

¹² Ces données sont extraites du rapport 2005 de l'OIT sur l'estimation minimale du travail forcé dans le monde.

Travaux forcés imposés par des agents privés à des fins d'exploitation économique

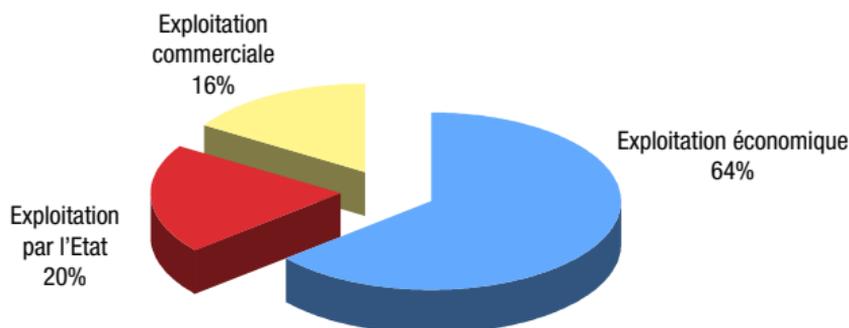
Cette catégorie englobe tout travail forcé autre que le travail forcé à des fins d'exploitation sexuelle commerciale imposé par des agents privés. Il inclut, entre autres, dans la servitude par la dette, le travail domestique forcé ou les travaux forcés dans l'agriculture et les zones rurales reculées. En plus de cette typologie générale, une distinction est faite entre le travail forcé impliquant des victimes de la traite des êtres humains et les autres catégories de travail forcé.



La recherche montre que la majorité des victimes du travail forcé se concentre dans l'exploitation économique plutôt que dans l'exploitation sexuelle commerciale.



Estimation minimum du travail forcé par type (OIT)



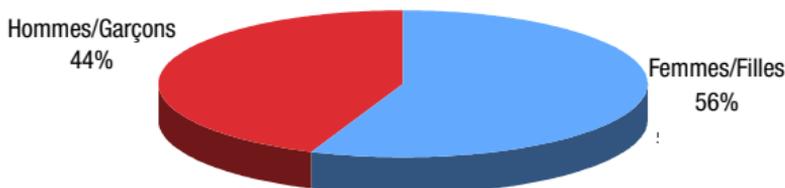
En 2005, une première estimation de l'OIT portait à 12,3 millions le nombre de personnes dans le monde soumises aux travaux forcés. Le nombre minimum de personnes soumises au régime des travaux forcés résultant de trafics humains, recensé à tout moment dans la région de destination, est estimé à 2,4 millions. Cela signifie qu'environ 20% du nombre total de travailleurs forcés dans le monde sont victimes de la traite des êtres humains. Certaines différences régionales importantes doivent cependant être prises en compte. Au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, 75% de la main-d'œuvre forcée provient de la traite des êtres humains, par rapport à environ 14% dans la région Asie/Pacifique.

	Travail forcé (total)	Traite des êtres humains
Pays industrialisés	360,000	270,000
Pays en transition	210,000	200,000
Asie et Pacifique	9,490,000	1,360,000
Amérique latine et Caraïbes	1,320,000	250,000
Afrique subsaharienne	660,000	130,000
Moyen-Orient et Afrique du Nord	260,000	230,000
Monde	12,300,000	2,450,000

Il est estimé que le travail forcé génère un chiffre d'affaires de 44 milliards de dollars américains par an pour des employeurs et des intermédiaires peu scrupuleux et que la traite des êtres humains génère à hauteur de 32 milliards de dollars américains par an. Les deux sont considérés comme des délits à risque modéré engendrant des profits plantureux. Si de plus en plus de pays promulguent des législations interdisant la traite des êtres humains, force est de constater que même dans les pays où une législation spécifique est en vigueur, les poursuites restent limitées et concernent principalement le trafic à des fins d'exploitation sexuelle.

Une répartition des victimes par sexe montre que la majorité de celles-ci sont des femmes. Les victimes de l'exploitation sexuelle commerciale sont quasi-exclusivement des filles et des femmes.

Exploitation économique forcée



Exploitation sexuelle commerciale



Comment identifier les victimes du travail forcé et de la traite des êtres humains?

Comme le laissent supposer les définitions ci-dessus, l'identification des victimes du travail forcé et/ou de la traite des êtres humains n'est pas toujours chose facile. Il arrive souvent que les personnes exploitées, elle-mêmes, ne réalisent pas qu'elles travaillent dans des conditions de travail forcé. Les syndicats sont, dès lors, appelés à adopter une approche proactive et à aller vers les catégories de main-d'œuvre vulnérables.

Les cas de trafic pour exploitation de la main-d'œuvre demandent à être analysés au cas par cas. La liste de vérification ci-après reprend les principaux indicateurs de cette analyse.

Servitude pour dettes

Le travailleur a dû payer des honoraires élevés à l'agent d'emploi. Le travailleur a contracté un acompte, une dette ou une avance auprès de son employeur ou de son recruteur. Il n'y a aucune preuve écrite de ce qui a été payé ou déduit ou de ce qui est dû. La rémunération du travailleur est inférieure au salaire minimum légal national.

Les salaires sont retenus contre la promesse d'un paiement futur. Le travailleur est en train de rembourser une dette.

Des irrégularités sont constatées dans les réponses du travailleur aux questions concernant son salaire.

Le salaire fait l'objet de déductions (irrégulières et sans avis préalable) pour le transport, la nourriture et le logement.

Violence, menaces et intimidation

Famille menacée de violence dans le cas où le travailleur tenterait de quitter l'employeur/ le lieu de travail.

L'employeur affiche une conduite violente.

Le travailleur présente des symptômes de malnutrition.

Le travailleur a subi un préjudice ou a été privé de ses nécessités vitales essentielles (nourriture, eau, sommeil, soins médicaux ou autres).

Le travailleur a été menacé de déportation ou de poursuites judiciaires.

Les expressions et/ou le langage corporel du travailleur expriment de l'anxiété, de la crainte ou de l'intimidation.

Le travailleur présente des traces visibles de violence physique (flétrissures et/ou cicatrices – indiquant la propriété, blessures/hématomes causés par des coups et/ou une arme, marques de torture, telles que brûlures de cigarette, entailles, etc..)

Restrictions à la liberté de mouvement

Le travailleur n'est pas en possession de papiers d'identité, de son permis de travail, ni de ses documents de voyage ou a en sa possession de faux documents.

L'employeur est en possession des papiers du travailleur.

Le travailleur ne jouit pas d'une totale liberté de mouvement; il n'est pas autorisé à quitter le lieu de travail.

Un nombre excessif d'heures de travail est exigé (par exemple, pour atteindre des objectifs de production élevés).

Le travailleur n'a pas accès aux médias ou aux moyens de télécommunication comme la télévision, la radio, les journaux, les magazines, le téléphone, Internet, etc..

Le travailleur n'est pas autorisé à contacter librement ses amis ou proches.

Le travailleur a été ou est escorté ou surveillé.

Le travailleur n'est pas autorisé à s'exprimer librement.

Tromperie

Il y a eu tromperie en ce qui concerne les salaires ou les conditions de travail/de vie promises.

Le travailleur effectue un travail autre que celui pour lequel il a été recruté.



Le travailleur n'a pas directement accès à ses revenus personnels: les achats se font par l'intermédiaire de l'employeur, qui conserve les revenus du travailleur.

Coercition

Le travailleur à moins de 18/15 ans.

Le travailleur ne connaît pas le quartier où il travaille.

Le travailleur ne parle pas la langue du pays où il est employé.

Le travailleur est fréquemment muté.

Le travailleur ne possède pas un contrat d'emploi en règle.

Le travailleur dort sur les lieux de travail et/ou vit et travaille au même endroit.

L'employeur/Le recruteur a pris contact avec le travailleur pour lui offrir une place.

L'agence d'emploi n'est pas inscrite au registre public.

Comment vérifier la législation nationale ?

Trois conditions doivent être réunies pour que les cadres juridiques répondent aux pratiques du travail forcé:

1. Que la **pratique soit proscrite par la loi**;
2. Que le recours à la pratique soit sanctionné par une **peine adéquate**. A savoir une peine qui, par son effet dissuasif, décourage le recours à cette pratique. En vertu de la Convention n° 29 de l'OIT, "Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales et tout Membre ratifiant la présente convention aura l'obligation de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées." Des amendes pourraient et devraient, probablement, être imposées pour que la sanction ait un effet suffisamment dissuasif;
3. Un **mécanisme d'application** doit être prévu pour que les plaintes

puissent être traduites en actions en justice. L'application de la Convention n° 29 implique le strict respect de la loi.

Conventions de l'OIT et autres instruments pertinents:

Convention n° 81 de l'OIT relative à l'inspection du travail

Convention n° 129 de l'OIT relative à l'inspection du travail (agriculture)

Conventions n° 29 et n° 105 relatives au travail forcé

Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants

Convention n° 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées

Conventions n° 97 et n° 143 sur les travailleurs migrants

Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)

Protocole de Palerme (2000), additionnel à la Convention de l'ONU contre la criminalité transnationale organisée.

Questions pertinentes pour vérifier si la législation nationale procure un cadre adéquat

- Des stratégies ou plans d'action spécifiques de lutte contre le travail forcé/le trafic de personnes sont-ils en place?
- La législation en vigueur contre le trafic des personnes s'attaque-t-elle aussi au problème de l'exploitation de la main-d'œuvre en dehors de l'exploitation sexuelle à des fins lucratives?
- Le problème du travail forcé/du trafic de personnes est-il intégré dans les autres politiques du gouvernement telles que l'emploi, la lutte contre la discrimination et la migration?
- Les normes internationales pertinentes ont-elles toutes été ratifiées?
- Existe-t-il une définition claire du trafic des personnes et des victimes du travail forcé?
- Le travail forcé et le trafic des personnes constituent-ils des

crimes punissables en vertu de la législation nationale?

● Le travail forcé et le trafic des personnes constituent-ils des crimes punissables en vertu de la législation nationale?

● Des sanctions pénales adéquates sont-elles prévues contre les transgresseurs ? Dans l'affirmative, des personnes ont-elles été condamnées en vertu de ces dispositions?

● Les victimes bénéficient-elles d'une protection adéquate? Sont-elles considérées, avant tout, comme des victimes plutôt que des "immigrés clandestins"?

● La législation renferme-t-elle des dispositions pour la protection de la vie privée? et l'identité des victimes?

● Des mesures ont-elles été instaurées pour prévenir le travail forcé et le trafic des personnes?

● L'ensemble des travailleuses et travailleurs sont-ils protégés par la législation du travail, y compris la main-d'œuvre informelle, domestique et migrante?

● Le gouvernement s'est-il concerté avec les syndicats pour l'élaboration de sa politique en matière de recrutement/migration de la main-d'œuvre?

● Une politique de migration de la main-d'œuvre adéquate, fondée sur les droits, est-elle en place?

La législation nationale inclut-elle des mécanismes visant à informer les victimes du trafic de personnes à propos des procédures juridiques et administratives pertinentes?

● Des mesures sont-elles prises en vue de la réhabilitation physique, psychologique et sociale des victimes de trafics humains?

● Des dispositions sont-elles prises pour assurer la sécurité physique des victimes de trafics humains pour toute la durée de leur séjour sur le territoire de votre juridiction?

● Des mesures sont-elles prévues donnant la possibilité aux victimes d'obtenir une indemnisation pour le tort qu'elles ont subi?

● Des dispositions législatives et autres permettent-elles aux victimes de trafics humains de demeurer temporairement ou en

permanence dans votre pays?

- Des dispositions sont-elles prévues pour décourager la demande qui fomentent toute forme d'exploitation des personnes conduisant à la traite des êtres humains?
- Des dispositifs sont-ils prévus pour la collecte et le partage d'informations contribuant à l'identification de victimes et/ou de trafiquants potentiels en transit?
- La loi impose-t-elle des restrictions au droit d'organisation pour les migrants ou les travailleurs informels (avec ou sans papiers) ? Un registre public des agences d'emploi est-il en place?

Règles élémentaires concernant la surveillance des agences d'emploi privées

Convention de l'OIT relative aux agences d'emploi privées (N° 181), 1997:

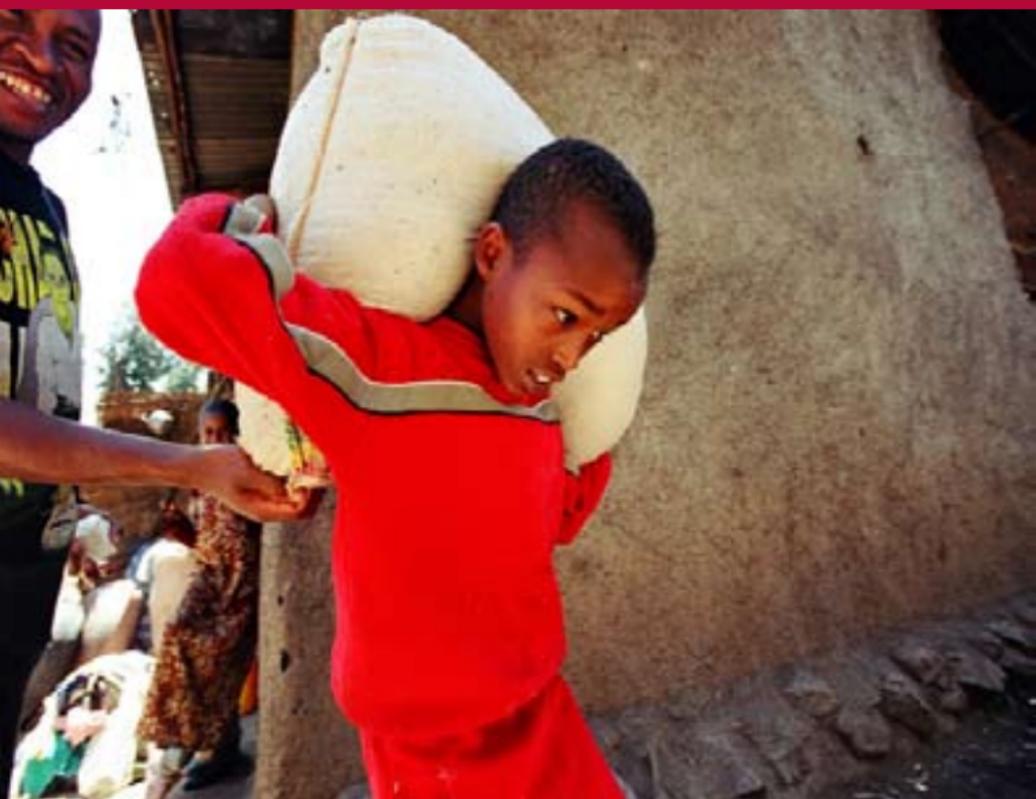
"Les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais."

Recommandation n° 188 de l'OIT en complément à la Convention n° 181:

"Les agences d'emploi privées devraient informer les travailleurs migrants, autant que possible dans leur propre langue ou dans une langue qui leur soit familière, de la nature de l'emploi offert et des conditions d'emploi qui sont applicables."

Sous certaines conditions et sous réserve de consultations tripartites, des exemptions à cette règle pourraient éventuellement être octroyées "dans l'intérêt des travailleurs concernés." Dans pareil cas, une série de règles élémentaires devront néanmoins être respectées:

- La signature d'un contrat d'emploi écrit préalablement au départ;



- La promotion de l'égalité des chances et de traitement dans l'accès à l'emploi à l'étranger et à des professions particulières (c'est-à-dire un nombre plus ou moins égal d'offres d'emploi pour les hommes et les femmes);
- Le principe consistant à ne jamais priver un(e) travailleur/travailleuse migrant(e) du droit de liberté d'association et de négociation collective;
- L'interdiction de fournir ou d'employer de la main-d'œuvre enfantine;
- L'interdiction de sciemment recruter, placer ou employer, un(e) travailleur/travailleuse migrant(e) dans un poste exposé à des dangers ou des risques inacceptables ou un poste où il/elle est susceptible de subir des abus ou des traitements discriminatoires quelconques;
- L'interdiction de retenir ou de confisquer, même temporairement, le passeport ou les documents de voyage d'un travailleur migrant; Interdiction du recours ou de la tolérance de la substitution de contrat (ce qui survient, par exemple, quand des femmes quittent leur pays d'origine en croyant qu'elles vont travailler en tant que domestiques mais finissent, au lieu de cela, dans la prostitution);
- Le principe selon lequel les agences d'emploi ne devraient pas annoncer ou lancer des appels de candidatures pour des places qui n'existent pas dans la réalité;
- Interdire tout recours à la publicité déloyale ou à la diffusion d'informations trompeuses ou mensongères aux travailleurs migrants, concernant la nature et les conditions d'un emploi ou aux employeurs, concernant les compétences et les qualifications des demandeurs d'emploi;
- L'interdiction de l'usage de faux documents de voyage ou de la déformation des données personnelles d'un travailleur migrant;
- L'interdiction de mettre à la charge des chercheurs d'emploi migrants des honoraires ou des frais dépassant la valeur fixée par le gouvernement à l'issue de consultations tripartites;
- Les travailleurs migrants potentiels doivent être informés de

toutes les conditions à remplir pour pouvoir travailler dans le pays de destination: (documents, certificats médical et d'aptitude linguistique, contrat d'emploi, y compris une estimation du temps requis pour l'obtention des documents et permis nécessaires), honoraires maximums autorisés pouvant être portés à la charge du travailleur par les intermédiaires/recruteurs ou agences de placement, les fonctionnaires des administrations publiques, les médecins, les institutions en charge des formations et, surtout, les transporteurs. Les informations doivent être claires et facilement accessibles.

Que fait la CSI?

La CSI œuvre en collaboration étroite avec le Programme d'action spécial de lutte contre le travail forcé de l'OIT et l'OIT/ACTRAV pour l'établissement d'une Alliance syndicale mondiale contre le travail forcé et la traite des êtres humains. Cette initiative est à inscrire dans le cadre plus large de l'Alliance mondiale contre le travail forcé. L'Alliance syndicale mondiale a pour mission de développer d'une façon structurée et coordonnée les compétences des syndicalistes en matière de lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains. La CSI est en charge d'assurer la formation de points focaux nationaux dans toutes les régions. A cette fin, elle met en avant l'importance du monitoring et de la publication de rapports concernant le travail forcé et la traite des êtres humains et encourage le travail en réseau et l'établissement d'alliances avec des ONG aux échelons national, régional et international. Un bon nombre d'ONG amies sont aujourd'hui dotées d'une expérience et d'un savoir-faire inestimables en matière de lutte contre la traite des êtres humains, plus particulièrement en ce qui concerne la traite des personnes pour exploitation sexuelle. Les syndicats peuvent tirer profit de cette expérience, au même titre que les ONG peuvent, à leur tour, mettre à profit les approches syndicales, de même que leur incidence sur les enjeux du marché du travail. A l'échelle internationale, la CSI œuvre, notamment, en collaboration étroite avec l'ONG Anti-Slavery International

et l'American Solidarity Center et cherche constamment à étendre sa coopération avec d'autres organisations amies ou connexes.

A travers ses campagnes syndicales internationales et son réseau de solidarité mondial, qui opère en étroite collaboration avec les Fédérations syndicales internationales, l'Alliance syndicale mondiale de lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains s'efforce de lever le voile sur le travail forcé et d'y réagir en affrontant les gouvernements et/ou les employeurs à leurs responsabilités.

La lettre d'information de l'alliance s'adresse à quiconque s'intéresse ou est concerné par ce problème et offre des informations utiles concernant les activités syndicales menées à bien de par le monde dans le cadre de la lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains. L'Alliance opère sous la direction de la Confédération syndicale internationale, avec le concours financier du Programme d'action spécial de lutte contre le travail forcé de l'OIT. Elle promeut le principe du travail décent pour tous et, plus spécifiquement, un engagement et une collaboration géographique et institutionnelle en vue de l'éradication du travail forcé et de la traite des êtres humains en tant qu'antithèse du travail décent. La lettre d'information est publiée en anglais, français, espagnol et allemand.

Dans le cadre de la lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains, un des avantages notables découlant de la collaboration avec le mouvement syndical tient à son ordre du jour socioéconomique très étendu. Celui-ci permet d'aborder le problème sous différents points de vue. Le travail forcé et la traite des êtres humains ne pourront pas être abolis tant que la lutte contre ces fléaux n'est pas intégrée dans tous les programmes d'action qui y sont associés. Ceci est valable pour les gouvernements et, notamment, les ministères du Travail, de la Migration, de l'Égalité, des Affaires étrangères et de la Justice, qui doivent œuvrer conjointement en ce sens, de même que pour les syndicats, à l'heure de s'attaquer à des questions étroitement liées avec ces thèmes, ainsi qu'à la réglementation y afférent.



Migrants

Dans le cadre du Programme d'action spécial sur les travailleurs migrants, des accords de partenariat relatifs aux droits des travailleurs migrants ont été signés entre: la CTRN (Costa Rica) et CST/CUS/CUSa (Nicaragua); la CGTM (Mauritanie) et la CNTS (Sénégal) et entre la MTUC (Malaisie) et le SPSI (Indonésie). Ceux-ci ont été accompagnés de l'établissement de centres d'accueil pour travailleurs migrants au Costa Rica, en Mauritanie et en Malaisie, par la CTRN, la CGTM et la MTUC respectivement, grâce à un programme pilote financé par LO/TCO (Suède). Ce projet sera étendu en vue du développement de nouveaux accords bilatéraux de coopération, outre le développement d'un volet spécifiquement dédié à la traite des êtres humains.

Travailleurs domestiques

La situation des travailleuses et travailleurs domestiques suscite une préoccupation particulière. Les femmes et les jeunes filles, qui représentent la majorité de la main-d'œuvre dans ce secteur d'activité, sont extrêmement vulnérables au risque d'être soumises au travail forcé, notamment en raison de leur isolement dans des domiciles privés, de leur situation irrégulière au plan de l'immigration et de préjudices discriminatoires émanant de leurs employeurs.

Dans un grand nombre de pays, le travail domestique n'est pas reconnu comme un secteur d'activité économique à part entière et, par conséquent, n'est pas pris en compte par la législation du travail; ainsi, un grand nombre de travailleuses et travailleurs domestiques aux quatre coins du monde se voient spoliés de leurs droits du travail essentiels. La CSI encourage l'OIT à élaborer et à adopter une convention qui exigerait aux Etats parties d'inclure la main-d'œuvre domestique dans leur législation du travail.

Economie informelle

La CSI a mis au point un Programme d'action spécial qui s'attaque aux problèmes associés à l'économie informelle. Un atelier de travail international sur le thème "Organisation des travailleurs dans l'économie informelle: Un défi pour les syndicats » a conduit à l'élaboration d'un plan d'action soulignant, entre autre, la nécessité d'un débat politique avec la participation des dirigeants syndicaux, visant au développement d'une politique syndicale qui tienne compte des problèmes des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle.

Pour sensibiliser et encourager les dirigeants syndicaux à formuler des politiques syndicales pour l'économie informelle et élaborer un plan d'action et un agenda communs pour la mise en oeuvre des décisions prises lors des réunions, le programme sera développé à travers une série de rencontres de haut niveau, régionales et/ ou sous-régionales, auxquelles assisteront les membres des organes directeurs régionaux, des dirigeants syndicaux, des organisations de soutien solidaire (OSS) et des fédérations syndicales internationales (FSI). Un guide sera publié à l'appui de la mise en œuvre et du monitoring des résultats et des décisions des réunions.

Travail des enfants

Les enfants représentent entre quarante et cinquante pour cent du nombre total de victimes du travail forcé dans le monde. Aux termes de la Convention n° 182 de l'OIT, le travail forcé des enfants fait partie des pires formes de travail des enfants. La CSI s'engage à poursuivre la lutte historique du mouvement syndical international pour l'abolition du travail des enfants, de même que pour garantir que tout enfant puisse aller à l'école et que tout travailleur adulte bénéficie d'un salaire décent.

La CSI fait campagne contre le travail des enfants, sous toutes ses



formes, et veille à tenir compte de tous les tenants et aboutissants de ce problème: tant au sein de l'économie structurée que dans l'économie informelle; en luttant pour l'accès universel, gratuit et obligatoire à un enseignement fondamental de qualité et le soutien au revenu familial; en œuvrant à la sensibilisation et à l'engagement collectif; en menant à bien une campagne pour la ratification des Conventions n° 138 et n° 182 de l'OIT et leur application par les employeurs, y compris au niveau de leurs filières d'approvisionnement; en encourageant l'établissement de liens étroits entre la lutte contre le travail des enfants et l'action pour le respect des autres normes fondamentales du travail; en collaborant avec l'OIT, l'IPEC et, lorsque cela s'avère opportun, avec d'autres agences et institutions onusiennes, dont l'UNICEF; en favorisant la mise en œuvre d'activités syndicales en matière de coopération au développement, en soutien à l'objectif de l'abolition du travail des enfants; en exerçant une pression continue vis-à-vis des organisations internationales pour faire en sorte que les politiques commerciales, économiques et financières favorisent l'abolition du travail des enfants au lieu de sortir les enfants des écoles et les envoyer au travail; en participant aux activités de recherche sur le travail des enfants et les thèmes connexes, avec une attention particulière à la perspective de genre et, enfin, en établissant un lien entre les activités syndicales contre le travail des enfants et celles favorisant la création d'emplois décents pour les jeunes.

La CSI œuvre en collaboration avec des ONG qui partagent ses objectifs, son analyse et son approche du travail des enfants, qui accordent la priorité à l'abolition des pires formes de travail des enfants et qui prennent pour cibles des formes spécifiques d'exploitation de filles et garçons.

Vu l'étendue de son champ d'action, la CSI veille à intégrer la question du travail des enfants dans la plupart de ses domaines

d'action. Pour un tour d'horizon des actions et activités menées à bien par la CSI dans le cadre de la lutte contre le travail des enfants, nous vous invitons à télécharger le Mini-guide d'action de la CSI sur le travail des enfants, disponible sur le Site de la CSI: <http://www.ituc-csi.org> ou via courriel: childlabour@ituc-csi.org

Droits syndicaux

Des syndicats indépendants, légitimes et démocratiques constituent la meilleure garantie pour l'éradication durable du travail forcé et de la traite des êtres humains. Dans de nombreux pays, les travailleurs ne jouissent pas pleinement de la liberté d'association ou du droit d'organisation. La situation est encore plus problématique pour les catégories de main-d'oeuvre vulnérables, susceptibles d'être soumises à des conditions de travail forcé –notamment la main-d'œuvre migrante, domestique et informelle. En effet, bien trop souvent, les personnes appartenant à ces catégories sont totalement privées du droit d'organisation. La CSI publie un rapport annuel sur les violations des droits des travailleurs dans le monde et mène un lobbying intense et continu auprès des gouvernements pour contraindre ceux-ci au respect des droits visés. Pour ce faire, elle a recours à un éventail de mécanismes de supervision aux échelons national, régional et international, en collaboration étroite avec l'OIT.

Birmanie

La Birmanie constitue un cas particulier. Il existe des preuves accablantes de l'imposition continue du travail forcé par les autorités militaires à la population civile. Cette exploitation flagrante survient sous diverses formes et se concentre, plus particulièrement, dans les zones les plus reculées du pays. La junte militaire birmane a recours au travail forcé de manière systématique et étendue pour la construction d'ouvrages publics. Tout refus de travailler peut entraîner la détention, la torture, le viol ou la mort. La CSI soutient la FTUB (Fédération des syndicats

de Birmanie) et travaille en collaboration étroite avec cette organisation pour rendre compte de la situation sur le terrain en Birmanie, en général, ainsi que de cas spécifiques de travail forcé. D'autre part, la CSI maintient et promeut une liste d'entreprises entretenant des relations commerciales avec la Birmanie et prend toutes les mesures possibles pour persuader les entreprises implantées en Birmanie de suspendre toute relation commerciale et investissement dans le pays jusqu'au jour où la démocratie sera instaurée et que le travail forcé sera aboli. Le mouvement syndical international est fermement convaincu qu'il est impossible de mener la moindre activité économique dans ce pays sans que celle-ci ne profite directement au régime militaire. Tout lien commercial ou économique avec la Birmanie aide, dès lors, la junte militaire à perpétuer ou à étendre le système du travail forcé ou obligatoire.

Le programme d'action spécial de lutte contre le travail forcé de l'OIT

Le Programme d'action spécial de lutte contre le travail forcé (SAP-FL) a constitué le fer de lance de l'action de l'OIT dans ce domaine depuis début 2002.

En juin 1998, la Conférence internationale du travail a adopté une Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi qu'un programme de suivi de cette déclaration qui obligent les Etats membres à respecter, à promouvoir et à mettre en pratique la liberté d'association et le droit de négociation collective, l'élimination de toutes les formes 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. Le Programme focal pour la promotion de la Déclaration est en charge des processus de rapport et des activités de coopération technique associées à la Déclaration. Il remplit également

des fonctions de sensibilisation et de plaidoyer et fait office de banque de connaissances.

En novembre 2001, suite à la publication du Premier Rapport mondial sur le travail forcé, le Conseil d'administration de l'OIT a créé un programme d'action spécial de lutte contre le travail forcé (SAP-FL), qui s'inscrit dans le cadre des efforts plus larges visant à la promotion de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de son suivi.

Depuis sa création, le SAP-FL s'est attaché à la promotion de la sensibilisation au travail forcé sous ses différentes formes, comme condition préalable nécessaire à toute action efficace contre ce problème. Depuis lors, un certain nombre d'études et d'enquêtes thématiques par pays ont été entreprises concernant un éventail de thèmes associés au travail forcé, notamment la servitude pour dettes, la traite des êtres humains, le travail domestique forcé, la servitude rurale et le travail pénitentiaire forcé.

www.ilo.org/forcedlabour

L'OIT/ACTRAV

Le Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV) a pour mandat de renforcer les syndicats représentatifs, indépendants et démocratiques dans tous les pays pour permettre à ceux-ci de défendre au mieux les droits et les intérêts des travailleurs et offrir à leurs membres des services efficaces aux niveaux national et international, et promouvoir la ratification et l'application des conventions de l'OIT.

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/>

Fédérations syndicales internationales

De la même manière que le rôle de la CSI est en adéquation avec la politique et les responsabilités de représentation de ses organisations affiliées nationales, les FSI sont, elles-aussi, un prolongement de leurs organisations affiliées nationales respectives. Les FSI, dont les affiliées sont essentiellement concentrées au sein du secteur privé, regroupent des syndicats de différents secteurs mais sont aussi, de plus en plus fréquemment, représentées auprès des mêmes employeurs ou chaînes d'approvisionnement/de production/de services. Ce rôle a acquis une importance croissante avec l'intégration mondiale de l'économie et de la production.

Les Fédérations syndicales internationales ont négocié plus de soixante accords-cadres internationaux (ACI) avec des sociétés multinationales de premier plan. Les ACI sont un moyen pour tracer les règles de conduite des sociétés transnationales. Du fait qu'il est négocié au niveau mondial et nécessite la participation des syndicats, un accord-cadre international est un instrument idéal pour aborder les questions nées de la mondialisation. Les ACI sont un signe visible des rapports et des relations croissantes entre les FSI et leurs interlocuteurs du monde des entreprises. Pratiquement toutes les FSI englobent plusieurs secteurs et sont structurées de façon à prendre en compte les spécificités de chaque secteur qu'elles représentent.

<http://www.global-unions.org>

Que pouvez-vous faire?

Les travailleurs victimes du travail forcé ont besoin de syndicats

Bien que la majorité des victimes du travail forcé ne soit pas encore syndiquée à l'heure actuelle, il est absolument impératif que ces travailleuses et travailleurs soient représentés et soutenus par le

mouvement syndical et intégrés au sein de celui-ci. Le défi est de taille, attendu que bon nombre d'entre eux sont des travailleurs migrants, qu'une partie d'entre eux se trouvent en situation irrégulière (résidence ou emploi) et que certains d'entre eux font du travail temporaire ou saisonnier. La coercition et la violence qu'ils subissent de la part de leurs employeurs sont susceptibles de les dissuader de se plaindre, même auprès de syndicats. Ces travailleuses et travailleurs sont parmi les plus vulnérables et isolés et nécessitent, dès lors, d'autant plus, l'aide et la protection des syndicats.

Les syndicats ont pour mission de défendre les droits des travailleuses et travailleurs exploités de par le monde. Les travailleurs soumis à une exploitation aussi extrême que le travail forcé méritent tout particulièrement notre attention.

Informez-vous:

Consultez le site www.ituc-csi.org/forcedlabour.

Visitez notre site et inscrivez-vous à la liste de diffusion de la CSI pour rester informés des nouvelles syndicales et des initiatives de lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains.

Informez votre personnel, vos affiliées et vos membres au sujet de cette initiative et invitez-les à s'inscrire à la liste de diffusion via:

<http://www.ituc-csi.org/forcedlabour>.

Préparez un rapport et informez d'autres personnes au sujet de vos activités. Communiquez vos informations à: forcedlabour@ituc-csi.org.

Politique syndicale:

Incluez le travail forcé à votre ordre du jour.

Elaborez une politique et adoptez une stratégie/un plan d'action; ciblez des secteurs et des domaines spécifiques.

Désignez des responsables pour s'occuper du travail forcé et de la traite des êtres humains ou établissez des structures telles que

des groupes, des commissions, des cercles d'étude, des comités interdépartementaux ou des missions de travail sur le travail forcé. Veillez à fournir les ressources nécessaires aux parties en charge de l'ensemble des activités ayant un lien avec le travail forcé et les mettre en rapport avec la CSI.

Recourez aux organes tripartites et aux procédures établies pour placer la ratification et l'application effective des Conventions 81, 129, 29, 105, 182, 181, 97 et 143 au centre de l'ordre du jour législatif et politique.

Encouragez l'inclusion de clauses spéciales sur le travail forcé et la traite des êtres humains aux négociations et conventions collectives. Pour des accords-cadres sectoriels; obtenez des conseils auprès des Fédérations syndicales internationales. Engagez les employeurs et les agences d'emploi à respecter les normes fondamentales du travail.

Luttez contre l'inégalité et la discrimination sous toutes ses formes !

Aidez à la formulation de définitions légales claires pour que les parties coupables d'exploitation et d'abus puissent être traduites en justice.

Renforcement des capacités:

Formez les syndicalistes pour leur permettre d'identifier les pratiques de travail forcé et les victimes dans la pratique, de même qu'à reconnaître et à documenter les cas de travail forcé au travail.

Organisez des formations au sein de la communauté concernant les risques et les dangers liés à la traite des êtres humains. Ce sujet pourrait éventuellement être introduit dans le programme scolaire et les journalistes pourraient être sensibilisés à couvrir le travail forcé et la traite des êtres humains d'une manière éthique, en évitant de mettre en danger les victimes.

Sensibilisation:

Organisez des activités sur la traite des êtres humains et le travail forcé, notamment des séminaires et des débats, des rencontres sportives et culturelles ou des manifestations.

Commencez une campagne: sensibilisez votre personnel et vos membres à travers des réseaux de base et les liens existant avec le lieu de travail. Organisez des campagnes de sensibilisation à l'échelle nationale ou des campagnes ciblées au niveau local dans les écoles et/ou au sein de communautés vulnérables concernant les manifestations les plus courantes de travail forcé survenant dans le contexte des migrations, dans des zones géographiques où existe une forte concentration de travailleuses et travailleurs forcés. Faire un travail de proximité ciblé sur des communautés particulièrement vulnérables à la traite des êtres humains. Publiez un rapport, un dépliant ou un tract. Servez-vous des structures syndicales et de l'infrastructure en place pour la distribution d'imprimés.

Travail en réseau:

Coopérez avec les autorités, les réseaux existants, les services d'inspection du travail, les services chargés de faire respecter la loi et autres autorités nationales, régionales ou internationales, ainsi que les groupes de travail inter-agences pour répondre à l'ensemble des défis auxquels vous vous verriez confrontés, du monitoring à la surveillance et de l'organisation à la réhabilitation. D'où la nécessité d'un réseau plus étoffé au sein duquel les syndicats doivent être les acteurs-clefs. Les industries du transport, du voyage, des communications et du spectacle, notamment, pourraient aider à détecter plus efficacement la présence de trafics humains. Construisez des alliances ou des coalitions avec des organisations de la société civile reconnues pour leur expérience et leur savoir-faire dans les domaines du travail forcé et de la traite des personnes; le travail en réseau avec des ONG amies dans les pays de destination ou d'origine peut

compléter les actions des syndicats. Plus particulièrement en ce qui concerne la réhabilitation, l'assistance conseil, l'intégration sociale, l'éducation et la génération de revenus pour les victimes de trafics, les syndicats devraient entretenir des contacts étroits et coopérer avec d'autres institutions et ONG ayant les capacités et les moyens nécessaires à cet effet.

Collaborez avec d'autres organisations, coordonnez des contacts intersyndicaux, de même que des réunions intersyndicales dans les pays émetteurs et récepteurs et oeuvrez au développement d'accords de coopération entre syndicats dans les pays émetteurs et récepteurs. Embauche des travailleurs ayant plus facilement accès aux groupes de travailleurs migrants; Veillez à vous diversifier afin de couvrir le plus grand nombre de langues et de cultures possibles; signez un protocole d'entente. Les accords intersyndicaux bilatéraux, directs ou à travers des réseaux internationaux, sont d'une importance cruciale pour la promotion de la migration légale et la lutte contre l'abus et la traite des êtres humains. Il convient d'encourager les travailleurs à adhérer aux syndicats partenaires dans le pays de destination. Encouragez les échanges de membres de personnel avec des syndicats partenaires dans le pays émetteur et récepteur. Oeuvrez à l'établissement d'accords prévoyant le transfert automatique de l'affiliation des travailleurs migrants du pays d'origine au pays de destination.

Assistance directe:

Etablissez un service d'assistance, d'information et d'assistance en collaboration avec des ONG amies.

Augmenter et améliorer l'accès à l'information concernant les conditions de travail et les possibilités d'emploi à l'étranger par un recours aux médias de masse et aux sources d'informations électroniques; transmettre des informations mises à jour concernant les conditions d'entrée et de séjour; mettre en place des centres de recrutement et de formation dans le

pays d'origine pour développer les compétences requises et faciliter l'apprentissage des langues et des cultures des pays de destination.

Organiser la main-d'oeuvre migrante et/ou non-protégée (notamment les domestiques) et cibler les secteurs vulnérables (construction, textile, agriculture, pêcheries, etc.). L'organisation garantit la protection la plus efficace contre l'exploitation.

Répondre à leurs situations et à leurs besoins spécifiques dans leur langue et en tenant compte de leurs spécificités culturelles; les intégrer au sein du syndicat.

Dans les pays en développement, les syndicats pourraient mettre en place, incorporer ou s'associer avec des mécanismes d'épargne et d'assurance ou des coopératives. Ceci pour éviter aux travailleurs de devoir demander des prêts ou des avances à leurs employeurs, pour leur permettre de survivre en cas de pertes des récoltes, de maladie ou autre difficulté financière extrême et, d'une manière plus générale, pour les rendre moins dépendants vis-à-vis de leurs employeurs. Dans les pays industrialisés, une telle démarche s'accorderait avec la revendication de meilleurs programmes de sécurité sociale et d'une protection sociale accrue.

Créer des bases de données de migrants potentiels par compétences/profession/secteur. Les informations relatives aux droits des travailleurs devraient être disséminées dans la langue des travailleurs migrants. Collecte et partage d'informations.

Accompagner les travailleuses et travailleurs migrants au cours de procédures civiles ou pénales, les aider à recouvrer des arriérés salariaux, à éviter la déportation et à accéder aux services publics et aux ONG. Faites en sorte que l'aide juridique ou autre à la disposition des travailleurs régularisés soit également mise à la disposition des travailleuses et travailleurs sans papiers.

Préalablement au départ, organiser des formations ou des kits d'information pour travailleurs migrants, en collaboration avec les syndicats, dans les pays d'origine et de destination. Collecte

et échange d'informations concernant les normes du travail et sociales.

S'adresser-vous aux travailleurs migrants dans leur propre langue: identifiez des militants syndicaux locaux présentant un profil ethnique similaire à celui des migrants.

Publier des guides et des dossiers d'information s'adressant aux travailleuses et travailleurs étrangers.

Mettre à profit la protection garantie par la législation anti-traite existante pour protéger les droits des travailleurs migrants exploités.

Surveillance:

Mettre en lumière les cas de travail forcé. Identifier et signaler les situations de travail forcé aux autorités en veillant à ne pas mettre en danger les victimes. Documenter l'incidence du travail forcé pour étayer le lobbying exercé auprès des gouvernements.

Recueillir des témoignages personnels, des photos et autres preuves auprès des victimes de la traite des êtres humains, des travailleurs forcés et de leurs familles. Identifier les employeurs et les agences d'emploi ayant recours au travail forcé, en veillant à protéger les victimes. Le placement de travailleurs est souvent organisé à travers des réseaux informels, augmentant, par-là, le risque de trafics humains et d'exploitation.

Surveiller les pratiques en matière de recrutement et des conditions d'emploi, y compris dans les chaînes de sous-traitance. Maintenir des contacts avec les agences de recrutement et faire en sorte que les travailleurs reçoivent des informations pertinentes.

Les syndicats ont accès aux filières institutionnelles pour influencer les politiques gouvernementales. Les syndicats nationaux devraient communiquer toute information utile aux organisations syndicales internationales pertinentes et à l'OIT. (Soumettre des preuves aux mécanismes de surveillance de l'OIT, tels que la Commission d'experts pour l'application des

conventions et recommandations.) Ils doivent se servir de ces filières pour surveiller l'application effective des dispositions législatives. Ce qui implique que l'accès au lieu de travail soit garanti aux équipes d'inspection du travail, assistées par des syndicalistes. N'hésitez pas à faire appel à la CSI, à l'OIT/ACTRAV ou aux Fédérations syndicales internationales.

Confédération syndicale internationale (CSI)
Département des droits humains et syndicaux
Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte.1, B-1210, Bruxelles, Belgique
Tél. + 32 2 224 03 14; Fax +32 2 224 02 97
www.ituc-csi.org/forcedlabour

Courriel : forcedlabour@ituc-csi.org

Ce mini-guide a été réalisé avec le concours financier du
Programme d'action spécial de lutte contre le travail forcé
Organisation internationale du travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

Tél.: + 41 22 799 80 30; Fax: +41 22 799 65 61
www.ilo.org/forcedlabour

Courriel : forcedlabour@ilo.org