

CSI GUIDE

CSI Confédération syndicale internationale
Février 2009



Comment lutter contre le travail forcé et la traite des personnes



Manuel à l'intention des syndicats

Créée le 1er novembre 2006, la CSI représente 176 millions de travailleurs, dont 40% de femmes, au sein de 312 organisations affiliées nationales dans 155 pays.

La CSI est une Confédération de centrales syndicales nationales, dont chacune rassemble les syndicats d'un pays donné. L'affiliation est ouverte aux organisations syndicales qui sont indépendantes de toute influence extérieure et qui sont dotées d'une structure démocratique.

La première mission de la CSI consiste à promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des travailleurs/euses au travers de la coopération internationale entre les syndicats, de campagnes mondiales et d'actions militantes au sein des principales institutions internationales. Ses principaux domaines d'action sont: les droits syndicaux et les droits humains, l'économie, la société et le lieu de travail, l'égalité et la non-discrimination, la solidarité internationale.

La CSI adhère aux principes de la démocratie et de l'indépendance syndicales tels que précisés dans ses statuts.

—
CSI
5 Boulevard du Roi Albert II, Bte1
1210 Bruxelles
Belgique
Téléphone: +322 224 02 11
Fax: +322 201 58 15
E-mail: <mailto:info@ituc-csi.org>
www.ituc-csi.org

Manuel à l'intention des syndicats sur la lutte contre le travail forcé et la traite des personnes

Remerciements :

La CSI tient à remercier tous ses affiliés et partenaires qui, en partageant leur expérience dans le domaine des stratégies syndicales efficaces contre le travail forcé, ont précieusement contribué à la réalisation de ce rapport.

Table des Matières

1. Introduction	7
2. Le travail forcé dans le monde aujourd'hui	9
3. Comment les travailleurs sont-ils pris au piège du travail forcé?	11
3.1 Dettes	11
3.2 Restrictions sur la liberté de circulation	12
3.3 Violence, menaces, intimidation et vulnérabilité	13
4. Que peuvent faire les syndicats pour mettre fin au travail forcé?	15
4.1 Mettre le cadre juridique en place	15
4.2 Garantir la bonne application de la loi	19
4.3 Promouvoir les politiques de prévention	26
4.4 Elaborer des plans nationaux contre le travail forcé	36
4.5 Amener les gouvernements à rendre des comptes	42
5. Conclusion	49

Meilleures pratiques

• Amender la loi afin de mettre fin au travail forcé au Royaume-Uni	16
• Faire pression en faveur des réformes législatives au Koweït	17
• Garantir le bon fonctionnement des agences d'emploi privées	18
• Délivrer des autorisations de séjour aux victimes de la traite en Italie	20
• Partenariats pour la sensibilisation sur la traite des personnes et le travail forcé dans le Golfe	24
• Combattre le travail forcé dans l'industrie du bois au Pérou	24
• Aider les travailleurs agricoles migrants en Italie	25
• Stratégies de sensibilisation et de prévention de la traite des personnes aux Philippines	26
• Prévention de la traite des personnes au Togo, au Malawi et aux Philippines	27
• Réhabilitation des anciens travailleurs asservis au Népal	27
• Utiliser l'aide au développement pour lutter contre le travail forcé en Irlande	32
• Protocole d'accord dans le secteur du travail intérimaire	34
• Protocole de lutte contre le travail forcé dans l'industrie du cacao	34
• Exemple d'accord cadre international	35
• Partenariats du TUCP aux Philippines	37
• Partenariats syndicaux en Amérique centrale	38
• Partenariat entre la CSI et Anti-Slavery International	38
• Exemples de plans d'action nationaux	40
• Neutralisation de l'opposition au Plan national au Brésil	44
• Faire campagne contre les propositions qui renforceraient le travail forcé au Royaume-Uni	44
• Faire campagne en faveur des droits des travailleurs domestiques en Malaisie	45

Avant-propos

Chers amis,

La soumission systématique de la population civile au travail forcé par la junte en Birmanie; la récolte du coton par les enfants sous la pression du gouvernement en Asie centrale; la persistance des vestiges de l'esclavage et la traite transfrontalière des enfants en Afrique de l'Ouest; l'asservissement des travailleurs à leurs employeurs de génération en génération au Pakistan et en Inde ainsi que dans le Chaco sud-américain; l'enrôlement de force des prisonniers dans les programmes de travail dans le cadre de la rééducation en Chine; l'exploitation des femmes dans la prostitution forcée en Europe: voici quelques exemples d'une pratique révolue, pour beaucoup, mais qui est une réalité de notre monde du travail contemporain.

La mondialisation et les inégalités croissantes entre pays riches et pays pauvres ont accru la migration économique qui, en raison des réglementations restrictives en vigueur, est principalement clandestine et abusive. A une époque, des navires européens ont livré pendant des siècles des esclaves africains aux colonies du continent américain. Aujourd'hui, les agents de placement livrent aux marchés du travail des pays industrialisés des travailleurs des pays en voie de développement qui sont contraints d'accepter n'importe quelle condition de transport et de travail. La traite des travailleurs représente la troisième activité économique du crime organisé, après le trafic de drogues et d'armes.

Le mouvement syndical international a joué un rôle historique dans la lutte contre le travail forcé à travers la législation abolitionniste et le droit international, la syndicalisation, le dialogue social et l'aide directe. En pratique, même si le nombre de travailleurs astreints au travail forcé a diminué de manière significative, la fin de l'esclavage n'est pas encore une réalité. Nous devons faire plus.

Conjointement à l'OIT, la Confédération syndicale internationale, les Fédérations syndicales internationales et leurs affiliés disposent de peu de temps pour éradiquer le travail forcé à l'horizon 2015. Nous espérons que ce manuel de présentation des meilleures pratiques vous encouragera, vous et votre organisation, à adhérer à notre alliance syndicale mondiale contre le travail forcé et à redoubler d'efforts afin d'éliminer le travail forcé dans le monde.

Guy Ryder

1. Introduction

“Le travail décent est le droit de ne pas seulement survivre mais de prospérer.”

Nelson Mandela, août 2007

Bien que le commerce des esclaves ait été aboli il y a plus de 200 ans, des millions de personnes vivent encore aujourd'hui dans des conditions d'esclavage et sont soumises au travail forcé. Le travail forcé prend de nombreuses formes, dont la servitude pour dette et la traite de personnes, mais se réfère toujours à des individus contraints de travailler contre leur gré sous la menace d'une sanction.

Le travail forcé est présent sur tous les continents et concerne aussi bien les pays développés que les pays en voie de développement. En 2005, l'Organisation internationale du travail (OIT) a estimé qu'au moins 12,3 millions de personnes dans le monde étaient soumises au travail forcé.¹

L'un des principaux objectifs de l'OIT est de promouvoir les conditions permettant aux femmes et aux hommes de trouver un travail décent et productif respectant leur liberté et dignité. Le travail forcé est tout à fait contraire à cet objectif dans la mesure où il enfreint les droits humains et syndicaux des travailleurs. Le travail forcé est l'antithèse même du travail décent. C'est la raison pour laquelle l'OIT a identifié l'élimination du travail forcé et obligatoire comme l'un des principes et droits fondamentaux au travail que doivent respecter tous les membres de l'OIT.

Compte tenu de la concurrence mondiale accrue et la dérégulation, la violation des droits du travail dans une région du monde peut avoir des conséquences sur les normes de travail pour l'ensemble des travailleurs. La lutte contre le travail forcé est par conséquent fondamentale pour la protection et l'amélioration des conditions de travail de tous les travailleurs.

Il convient toutefois de souligner que l'action contre le travail forcé n'oblige pas nécessairement les syndicalistes à étendre leurs domaines d'intervention et disperser davantage leurs ressources déjà limitées. Les stratégies de lutte contre le travail forcé peuvent compléter et renforcer les thèmes prioritaires déjà sélectionnés au niveau local dans la mesure où les campagnes visant à syndicaliser plus de travailleurs, appliquer la législation du travail, accroître les perspectives d'emploi ou à lutter contre les discriminations sur le lieu de travail peuvent toutes constituer des moyens efficaces d'élimination du travail forcé.

Conformément à ses statuts, la Confédération syndicale internationale (CSI) œuvre à l'élimination du travail forcé dans toutes ses formes. C'est dans cette optique que la CSI, en partenariat avec le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT et le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (SAP-FL), assure la coordination d'une Alliance syndicale mondiale contre le travail forcé et la traite des êtres humains.

¹ Bureau international du travail, A Global Alliance against Forced Labour, OIT, Genève, 2005.

Cette alliance réunira les syndicats et leur permettra de prendre des mesures concrètes et coordonnées contre le travail forcé et de contribuer activement à la réalisation de l'objectif de l'OIT d'éradication de toutes les formes du travail forcé d'ici 2015 de façon à que celui-ci ne soit pas simplement une aspiration.

Le présent manuel vise à fournir aux syndicalistes et aux autres individus et organisations intéressés un outil utile de sensibilisation sur la nature du travail forcé et les mesures efficaces qu'il est possible de prendre afin d'y mettre fin. Il bénéficie de l'expertise et de l'expérience directe d'un ensemble de syndicats et présente des exemples pratiques de mesures prises aux niveaux local et international qui se sont révélées efficaces dans la lutte contre le travail forcé.

La CSI espère ainsi que le manuel encouragera et inspirera les syndicats du monde entier à se joindre à la lutte contre le travail forcé et que la réplication et l'adaptation des mesures soulignées ci-dessous leur permettront de contribuer directement à son éradication définitive.



2. Le travail forcé dans le monde aujourd'hui

L'OIT a approuvé, en 1930, la Convention sur le travail forcé (n°29) laquelle définit le travail forcé 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.»² Pour simplifier, un travailleur forcé est une personne qui est contrainte de travailler contre sa volonté sous la menace d'une sanction quelconque.

La Convention sur le travail forcé oblige tous les gouvernements signataires à éliminer le travail forcé dans toutes ses formes dans les plus brefs délais. Cependant, plus de 80 ans après la rédaction de la Convention, le travail forcé demeure un problème de grande ampleur qui affecte toutes les régions et la plupart des pays du monde. En 2005, l'OIT a estimé le nombre minimal de travailleurs forcés à 12,3 millions, dont 40 à 50% d'enfants.³

Répartition régionale du travail forcé ¹	
1	
Asie et Pacifique:	9.490.000 (77%)
Amérique latine:	1.320.000 (11%)
Afrique sub-saharienne:	660.000 (5%)
Pays industrialisés:	360.000 (3%)
Moyen-Orient et Afrique du Nord:	260.000 (2%)
Pays en transition:	210.000 (2%)

1 Bureau international du travail, A Global Alliance against Forced Labour, op. cit

Cette situation ne signifie pas que les normes internationales, telles que la Convention de l'OIT concernant le travail forcé (n°29), puis la Convention de l'OIT concernant l'abolition du travail forcé, 1958 (n°105) ont été inefficaces. Au contraire, elles ont contribué à établir un consensus international sur l'abolition du travail forcé. Aujourd'hui, la quasi-totalité des pays du monde se sont spécifiquement engagés à interdire le recours au travail forcé.⁴

Les normes internationales ont diminué le recours au travail forcé par les gouvernements qui ont, pour un grand nombre d'entre eux, abandonné ou interdit des pratiques comme le travail sous contrat, les lois sur le vagabondage et le travail obligatoire dans les camps de travail et les prisons. Par conséquent, les gouvernements et l'armée ne sont responsables que d'environ 20% des cas de travail forcé dans le monde.

2 La Convention interdit le travail forcé à des fins privées; restreint les travaux publics aux menus travaux de village et aux obligations civiques normales; restreint le service militaire obligatoire aux travaux de caractère purement militaire et interdit le travail carcéral forcé lorsque le travail est réalisé pour des sociétés privées. Veuillez consulter le site suivant pour accéder au texte complet de la Convention: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

3 Ce problème existe malgré le fait que la Convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants (1999, n°182) interdit toute forme de travail des enfants mettant les enfants en danger ou compromettant leur bien-être. Ceci inclut de nombreux types de travail forcé, dont la vente et la traite d'enfants, la servitude pour dette et le travail servile, l'utilisation des enfants dans la prostitution ou la pornographie et le recrutement forcé des enfants dans les conflits armés. Veuillez consulter le site suivant pour accéder au texte complet de la Convention: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

4 La Chine est le seul membre de l'OIT qui n'a pas ratifié la Convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé, ni le Pacte des Nations Unies relatif aux droits civiques et politiques (dont l'article 8 interdit le travail forcé ou obligatoire).

Identité des responsables du travail forcé dans le monde¹

Agents privés à des fins d'exploitation économique: 7 810 000

L'Etat ou l'armée: 2.490.000

Agents privés à des fins d'exploitation sexuelle commerciale: 1.390.000

Mixtes: 610.000

1 Bureau international du travail, A Global Alliance against Forced Labour, op. cit.

La Birmanie est une exception notable à cette tendance dans la mesure où l'armée oblige la population civile à travailler gratuitement dans plusieurs domaines, dont la réparation de routes, la construction et comme porteurs dans l'armée. Outre la Birmanie, la Corée du Nord et la Chine ont recours au travail forcé dans les prisons ou les camps de travail. En Corée du Nord, le procès de la plupart de ces travailleurs forcés n'a même pas encore commencé.

Malgré ces exemples, le recours au travail forcé au 21^e siècle est principalement le fait d'agents privés à la recherche d'une main d'œuvre disponible bon marché, voire même gratuite, et non des gouvernements. Le travail forcé affecte particulièrement les secteurs à main d'œuvre intensive ou sous-réglementés, tels que :

- l'agriculture et la pêche
- le travail domestique
- la construction, l'exploitation minière, l'extraction et les fours à briques
- la production, la transformation et le conditionnement
- la prostitution et l'exploitation sexuelle
- la vente sur les marchés et les activités illégales (mendicité)

L'OIT estime qu'un travailleur forcé sur cinq est victime de la traite. La traite des personnes se réfère au déplacement d'une personne par la violence, contrainte ou tromperie.⁵ L'OIT estime le nombre minimal de travailleurs astreints au travail forcé et victimes de la traite à 2,45 millions.

Bien que de nombreuses personnes associent seulement la traite des personnes à l'exploitation sexuelle, la recherche de l'OIT indique clairement qu'environ une victime de la traite sur trois est exclusivement utilisée aux fins de l'exploitation économique.⁶ Les femmes et filles représentent plus de 80% de l'ensemble des victimes de la traite. Ce pourcentage est de 98% lorsque la traite des personnes est réalisée aux fins de l'exploitation sexuelle.

Les victimes de la traite sont présentes aussi bien dans les pays en voie

5 La définition de la traite des travailleurs arrêtée dans le Protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (2000) est la suivante : "le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. 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;" Le Protocole oblige les gouvernements à adopter une législation interdisant et sanctionnant toutes les formes de traite des personnes.

6 L'étude de l'OIT a constaté que 43% des victimes de la traite sont exploitées aux fins de l'exploitation sexuelle commerciale, 32% aux fins de l'exploitation économique et 25% aux fins de l'exploitation à la fois économique et sexuelle.

de développement que dans les pays développés mais représentent un pourcentage important des victimes du travail forcé dans les pays en voie de développement. Par exemple, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, les victimes de la traite représentent plus de 75% du nombre total de travailleurs astreints au travail forcé.

Répartition régionale des victimes de la traite¹

Asie et Pacifique: 1.360.000 (56%)
Amérique latine et Caraïbes: 270.000 (11%)
Afrique sub-saharienne: 250.000 (10%)
Pays industrialisés: 230.000 (9%)
Moyen-Orient et Afrique du Nord: 200.000 (8%)
Pays en transition: 130.000 (5%)

1 Recensées dans la région de destination. Bureau international du travail, A Global Alliance against Forced Labour, op. cit.

3. Comment les travailleurs sont-ils pris au piège du travail forcé?

Il est important, pour lutter efficacement contre le travail forcé, de comprendre les mécanismes de coercition utilisés par les agents privés afin d'obliger les individus à travailler contre leur volonté dans des conditions qu'ils n'ont pas acceptées. Le piège du travail forcé prend bien sûr de nombreuses formes, toutefois l'endettement, les restrictions de la liberté de circulation, les menaces et le recours à la violence sont parmi les plus communes.



3.1 Dettes

L'existence et la manipulation des dettes sont un moyen de prendre et garder le contrôle d'un travailleur. Il s'agit habituellement d'un élément important des cas de traite des personnes dans la mesure où les travailleurs migrants empruntent souvent de fortes sommes d'argent pour payer le trafiquant pour l'organisation du transport, l'obtention des documents de voyage et ainsi que les frais liés à l'obtention de l'emploi. Le travailleur migrant peut emprunter de l'argent à des amis, à des parents ou des tiers légitimes en partant du principe qu'il sera ensuite en mesure de soutenir sa famille et d'assurer leur avenir. L'idée de rentrer sans pouvoir honorer leurs dettes est inconcevable pour la plupart des travailleurs migrants même lorsqu'ils rendent compte que l'emploi promis n'existe pas et qu'ils seront exploités pour une durée indéterminée.

C'est exactement ce qu'ont vécu de très nombreuses femmes qui ont émigré de la République dominicaine en Argentine à la fin des années 90. Une enquête réalisée auprès de ces migrants a révélé que plus de 50% d'entre

elles avaient hypothéqué leur logement, le domicile de leurs parents ou souscrit un prêt auprès d'une banque afin de financer leur voyage en Argentine pour y trouver du travail. Toutefois, beaucoup de femmes se sont rendues compte en arrivant que l'emploi qu'on leur avait offert n'existait pas et ont été contraintes de se prostituer.

Dans d'autres cas, les travailleurs ont souscrit un prêt initial afin de satisfaire les besoins élémentaires, comme l'alimentation, les médicaments ou l'habillement. Le travailleur est ensuite contraint de travailler pour son employeur, sans aucun contrôle sur sa rémunération ou ses conditions de travail, jusqu'à ce que ses dettes soient remboursées. Ce système de travail servile concerne des millions de personnes en Asie (en Inde, au Népal, au Pakistan par exemple) et en Amérique latine (comme en Bolivie, au Brésil, au Pérou et au Paraguay) où les travailleurs sont en fin de compte peu ou pas du tout rémunérés du fait que leurs salaires servent à rembourser leurs dettes.

Les employeurs qui tirent profit du travail forcé manipuleront également les salaires et les conditions d'emploi pour augmenter les dettes existantes ou créer des dettes qui n'existaient pas auparavant. Ils peuvent le faire à travers l'une ou plusieurs des méthodes suivantes:

- Facturation excessive des frais de transport, des outils, des frais d'alimentation, d'hébergement et des intérêts des prêts existants
- Rémunération inférieure au salaire minimum et en nature
- Interruption temporaire de travail
- Remplacement de contrat
- Non-paiement, paiement partiel ou différé des salaires
- Déductions illégale des salaires

Tous les éléments ci-dessus peuvent être utilisés afin d'endetter les travailleurs ou de les empêcher de rembourser leurs dettes. Une fois pris au piège de la servitude pour dette, de nombreux travailleurs seront dans l'impossibilité de refuser le travail qu'on leur demande de faire ou de contester le caractère injuste de leurs conditions. Toutefois, dans la plupart des cas, l'existence d'une dette est associée à un ou plusieurs autres mécanismes de coercition détaillés ci-dessous.

3.2 Restrictions sur la liberté de circulation

Certains travailleurs seront soumis à des restrictions physiques les empêchant de quitter leurs lieux de travail. C'est le cas par exemple des femmes victimes de la traite, obligées de se prostituer et retenues dans des appartements ou maisons closes, des travailleurs domestiques enfermés dans leurs logements par leurs employeurs et des travailleurs agricoles qui sont retenus captifs dans des domaines agricoles ou des ateliers de misère par des surveillants armés.

Ces types de restrictions directes et plus visibles de la liberté de circulation des travailleurs sont relativement rares. La restriction de la liberté de circulation

des travailleurs et de leur capacité à contester les situations de travail forcé est en effet souvent due à leur statut de migrant. Les travailleurs qui vivent ou travaillent illégalement dans un pays auront peur d'alerter les autorités en raison du risque de rapatriement dans leur pays d'origine sans l'argent leur permettant de rembourser leurs dettes. C'est pourquoi ils essaient généralement de minimiser leurs déplacements à l'extérieur de leurs lieux de travail et domiciles et sont peu susceptibles de faire valoir leurs droits par peur que leurs employeurs ne les dénoncent aux autorités.

La restriction de la liberté de circulation peut même s'appliquer aux travailleurs en situation régulière. Cette situation est fréquente lorsqu'un employeur retire le passeport d'un travailleur qui, sans ce document, ne peut prouver son droit de séjour dans le pays et peut ainsi se retrouver dans une situation similaire à celles des migrants en situation irrégulière. La circulation des travailleurs migrants fait dans certains cas l'objet de restrictions officielles. Par exemple, en Thaïlande, les autorités provinciales de Phuket et Ranong ont adopté des décrets locaux interdisant aux travailleurs migrants de quitter leur résidence le soir sans l'autorisation de leur employeur. La province de Ranong interdit également le rassemblement de cinq migrants ou plus en dehors de leur travail.

Dans d'autres cas, l'isolement physique des travailleurs dans des zones éloignées les rend dépendants vis-à-vis de leurs employeurs. Par exemple, les travailleurs astreints au travail forcé en Amazonie ne peuvent quitter le domaine sans utiliser les moyens de transport fournis par leurs employeurs. Les travailleurs des domaines agricoles au Paraguay sont moins isolés mais se trouvent toutefois à plusieurs heures de la ville la plus proche alors que le transport public est limité. Leur durée de travail très élevée et leur journée de repos bimensuelle restreignent de fait leur capacité de déplacement. Cette restriction de leur liberté de circulation est assez subtile. Il s'agit toutefois d'une importante caractéristique de la façon dont ils sont pris au piège du travail forcé: ne pouvant se rendre facilement à la ville la plus proche, les travailleurs dépendent du magasin du domaine pour l'achat de produits alimentaires et de biens. Compte tenu de la surfacturation de ces produits, ils se retrouvent souvent endettés auprès de leurs employeurs à la fin de chaque mois. Par ailleurs, le manque de contact avec les personnes vivant à l'extérieur du domaine agricole les empêche de demander conseils ou de l'aide afin de revendiquer ces droits et leur donne peu de chances de trouver un autre travail.

3.3 Violence, menaces, intimidation et vulnérabilité

La plupart des individus qui cherchent à tirer profit du travail forcé sont également prêts à avoir recours aux menaces et à la violence pour que leurs travailleurs continuent à leur obéir. Une enquête réalisée par l'OIT auprès des travailleurs des fours à briques et des ouvriers agricoles au Pakistan a révélé qu'entre 20 et 33% des travailleurs ont été verbalement ou physiquement intimidés, et une enquête menée par une organisation non gouvernementale (ONG) au Royaume-Uni a révélé que 70% des travailleurs domestiques migrants

ont été victimes de violence psychologique et 23% de violence physique de la part de leurs employeurs.

La violence et la menace de violence sont généralement des instruments de la traite des personnes aux fins de l'exploitation économique et sexuelle. Il est possible que les menaces visent également les familles des travailleurs migrants dans leurs villes d'origine de sorte que même si les travailleurs sont prêts à risquer leur propre sécurité afin de s'enfuir, la peur des conséquences sur leurs familles les en dissuadera.

Les employeurs peuvent, compte tenu de la vulnérabilité de nombreux travailleurs, les intimider de façon à qu'ils fassent le travail demandé sans même avoir recours à la violence. Leur vulnérabilité est souvent liée au fait que leur survie dépend littéralement du travail. Dans ce contexte, les menaces des employeurs de ne plus assurer l'hébergement ou l'alimentation des travailleurs, de ne pas renouveler un visa de travail ou de refuser de payer les salaires dus, sont un moyen extrêmement efficace d'intimider les travailleurs pour qu'ils continuent à travailler contre leur volonté.

Le fait que de nombreux travailleurs soumis au travail forcé sont des travailleurs migrants aggrave leur vulnérabilité car ils se trouvent souvent dans des lieux qu'ils ne connaissent pas, dont ils ne parlent pas la langue et où ils ne connaissent personne à qui ils peuvent demander de l'aide. En outre, si la promesse d'emploi n'est pas respectée, ils disposent rarement des ressources financières nécessaires pour subvenir à leurs besoins, encore moins pour rentrer chez eux.



La plupart des travailleurs soumis au travail forcé ont trop peur de se tourner vers les autorités pour demander de l'aide. Cela peut s'expliquer par le fait qu'ils pensent que la police est corrompue ou impuissante ou parce qu'ils considèrent les autorités font partie du problème. Par exemple, certains travailleurs disposent de visas qui stipulent qu'ils ne peuvent travailler que pour l'employeur désigné. Les travailleurs qui dénoncent aux autorités un employeur qui les exploite et les abuse, risquent ainsi de perdre leur droit de séjour dans le pays, et de repartir dans leur pays, endettés et sans emploi.

Les travailleurs en situation irrégulière sont dans une situation encore plus précaire dans la mesure où ils risquent la détention, la déportation et même des poursuites (par exemple pour séjour illégal dans le pays, utilisation de faux documents ou travail sans autorisation) s'ils demandent la protection des autorités. En effet, certains trafiquants menacent même de dénoncer les travailleurs migrants clandestins aux autorités s'ils n'obéissent pas à leurs demandes.

Il convient de souligner que les mécanismes de coercition exposés ci-dessus peuvent être associés afin d'intimider les travailleurs de façon à les soumettre au travail forcé, et que les enfants sont encore plus vulnérables que les adultes face au travail forcé, en particulier lorsqu'ils ont été séparés de leurs familles proches.

4. Que peuvent faire les syndicats pour mettre fin au travail forcé?

Les syndicats sont idéalement placés pour contribuer aux stratégies de lutte contre le travail forcé et peuvent adapter leur participation en fonction de leur expertise particulière et leurs ressources disponibles.

Les sections suivantes présentent les mesures nécessaires dans le domaine de la lutte contre le travail forcé et des exemples concrets de l'impact direct et positif de nombreux syndicats en termes d'identification et de secours des travailleurs astreints au travail forcé.

4.1 Mettre le cadre juridique en place

L'existence d'une législation de qualité interdisant et sanctionnant de manière appropriée le travail forcé est essentielle à son éradication ultime. Les syndicats devraient vérifier si leurs gouvernements ont ratifié les principales normes internationales interdisant le travail forcé et la traite des personnes (par exemple la Convention n°29 de l'OIT et le Protocole des Nations Unies sur la traite des personnes) et s'assurent de la conformité totale de la législation nationale avec ces normes.

Il n'est pas rare que les lois nationales n'aient qu'un impact concret limité car elles ne couvrent pas de manière appropriée toutes les formes du travail forcé. Ceci est fréquent dans le domaine de la traite des personnes lorsque les lois nationales pertinentes se réfèrent à l'exploitation sexuelle mais pas à l'exploitation économique.

La définition légale elle-même peut parfois être trop restrictive et ainsi diminuer les chances de succès des poursuites. Par exemple, il est possible qu'une loi reconnaisse l'enlèvement, le recours à la violence et à la force comme causes de traite des personnes, mais pas la tromperie. Dans d'autres cas, la législation peut exiger des procureurs qu'ils prouvent que l'individu a bénéficié ou avait l'intention de bénéficier du délit, en plus de prouver l'existence de la traite de personnes.

Parfois, les sanctions prévues par la législation ne sont pas à la mesure de la gravité des délits commis. Si le recours au travail forcé est seulement passible d'une peine de prison maximale de deux ans ou d'une amende, beaucoup considéreront qu'il s'agit d'un risque qu'il vaut la peine de prendre compte tenu des bénéfices potentiels. Dans ces circonstances, les lois existantes doivent être révisées de façon à constituer des moyens de dissuasion efficaces. Ces amendements pourraient inclure: le durcissement des sanctions existantes; l'introduction d'un ensemble de sanctions reflétant la gravité du crime (par exemple dans les cas de traite d'enfants ou d'emprisonnement, de viols, de violence physique); ou la possibilité de saisir les bénéfices ou actifs des personnes qui ont recours au travail forcé.

Amender la loi afin de mettre fin au travail forcé au Royaume-Uni

Le **British Trade Union Congress (TUC)** et d'autres syndicats nationaux ont joué un rôle clé dans l'élaboration de la législation nationale contre le travail forcé.

TUC et **UNITE** font campagne depuis de nombreuses années afin de protéger les travailleurs domestiques migrants contre l'exploitation et le travail forcé. En 1998, ils ont contribué à convaincre le gouvernement britannique de modifier la réglementation existante qui liait les travailleurs domestiques à un seul employeur et d'établir un visa renouvelable d'un an pour les travailleurs domestiques les autorisant à changer d'employeurs. Cet amendement a aidé les travailleurs domestiques migrants à se libérer de situations d'exploitation et de travail forcé dans la mesure où ils peuvent demander de l'aide tout en sachant qu'ils peuvent toujours chercher un autre employeur.

Le **National Farmers' Union**, **UNITE** et **TUC** ont joué un rôle décisif dans l'adoption du Gangmasters (Licensing) Act en 2004 qui a créé un système de licence obligatoire à l'intention des contremaîtres et agences de placement qui fournissent ou utilisent des travailleurs dans les activités agricoles, la collecte de crustacés et les activités connexes de transformation et de conditionnement. Le travail forcé et l'exploitation dans le secteur agricole avaient été dénoncés par les syndicats et ce système réglementaire a été mis en place spécifiquement pour traiter ce problème.

En 2009, une campagne conjointe de Anti-Slavery International, Liberty, **TUC, UNITE** et la Gangmasters Licensing Authority a convaincu le gouvernement britannique de la nécessité d'adopter une nouvelle législation afin de protéger les travailleurs contre le travail forcé au Royaume-Uni. Le gouvernement a déclaré qu'il était informé de cas où des "victimes de la traite aux fins d'exploitation avaient fait l'objet de menaces, d'agressions et de chantage. Ces cas présentent également des conditions de travail dangereuses et une forte concentration de travailleurs, des déductions de salaires illégales et des contrats falsifiés." Le gouvernement a également reconnu "la possibilité que les poursuites aboutissent plus facilement lorsque le délit couvre clairement tous les aspects du travail servile ou forcé." Par conséquent, le 5 novembre, le gouvernement a approuvé un amendement de la Coroners and Justice Bill considérant le travail forcé et servile comme une infraction pénale.

Promotion des réformes législatives au Koweït

La **Kuwait Trade Union Federation (KTUF)** fait campagne en faveur de réformes législatives protégeant les travailleurs domestiques contre le travail forcé. Elle appelle en particulier à l'abolition du système de parrainage qui encourage la traite des personnes et le travail forcé dans la mesure où il lie le séjour du travailleur au Koweït à un employeur spécifique, et empêche les travailleurs d'échapper à l'exploitation sans perdre leur emploi.

La **KTUF** fait également pression en faveur de la révision du droit du travail pour que celui-ci couvre totalement les travailleurs domestiques et que la protection des droits des travailleurs relève de la responsabilité du Ministère du Travail - et non du Ministère de l'Intérieur.

Compte tenu de l'éventail des mécanismes de coercition mis en œuvre afin de prendre les travailleurs au piège du travail forcé, les syndicats devront aller au-delà des lois spécifiques relatives au travail forcé et à la traite des personnes et identifier les lacunes des législations du travail et pénale qui contribuent au problème du travail forcé. Il sera peut-être ainsi nécessaire d'adopter des lois qui protègent mieux les victimes contre ces délits (voir section ci-dessous) ou de réviser la législation pertinente dans le domaine des salaires minimaux, du paiement des salaires en nature, de la déduction des salaires, des droits à l'organisation et aux négociations collectives...

Les activités de certaines agences de recrutement et de placement qui tirent profit de la sous-traitance et des longues chaînes d'approvisionnement pour créer des conditions de travail forcé pour les travailleurs qu'elles emploient constituent un domaine considéré comme particulièrement problématique par de nombreux syndicats. Les syndicats ont joué un rôle crucial dans l'élaboration et l'approbation de la Convention de l'OIT sur les agences d'emploi privées (1997, n°181). Cette convention établit un cadre légal qui, s'il était totalement mis en œuvre, réduirait fortement les risques de traite de personnes et de travail forcé (voir l'encadré de la page suivante pour des précisions).

Garantir le bon fonctionnement des agences d'emploi privées

La Convention n°181 de l'OIT sur les Agences d'emploi privées (1997) protège les travailleurs et devrait réduire leur vulnérabilité face au travail forcé. Elle stipule en particulier que:

- 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.
- Les travailleurs ne doivent pas être privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.
- Les agences d'emploi privées ne doivent pas faire subir aux travailleurs de discrimination de quelque nature.
- Les travailleurs migrants doivent bénéficier d'une protection adéquate.
- Le travail des enfants ne doit être ni utilisé, ni fourni par les agences d'emploi privées.
- L'application des dispositions de la Convention sera contrôlée par l'inspection du travail ou d'autres autorités publiques compétentes.

Les syndicats devraient faire pression sur leurs gouvernements nationaux afin qu'ils ratifient cette convention et contrôlent sa pleine application. Par ailleurs, les syndicats devraient veiller au respect des bonnes pratiques par les agences d'emploi, dont:

- Fournir aux travailleurs un contrat de travail écrit et signé avant leur départ.
- Promouvoir l'égalité des chances et de traitement dans le domaine de l'accès à l'emploi à l'étranger et à des postes particuliers (par exemple nombre plus ou moins égal d'offres d'emplois aux hommes et aux femmes).
- Informer les travailleurs migrants de toutes les conditions requises pour travailler dans le pays de destination, y compris les documents de voyage, les certificats médicaux et linguistiques...
- Ne jamais recruter, placer ou employer sciemment un travailleur migrant à un poste dangereux ou risqué ou comportant un risque d'abus de quelque sorte.
- Ne jamais retenir ou confisquer, même provisoirement, le passeport ou les documents de voyage d'un travailleur migrant ni fournir des informations erronées concernant les données personnelles d'un travailleur migrant.
- Ne jamais réaliser ou tolérer la révision unilatérale de contrat.
- Ne jamais fournir d'informations trompeuses ou erronées en ce qui concerne la nature et les conditions de l'emploi.

Les syndicats peuvent, à travers tous les éléments mentionnés ci-dessus, contribuer à ce que le cadre légal existant fournisse une protection appropriée à tous les travailleurs affectés et impose des sanctions à la mesure de la gravité du délit à ceux qui ont recours au travail forcé. Cependant, après la promulgation d'une législation de qualité, il sera nécessaire de franchir d'importants obstacles en termes d'application pour que ces lois jouent un véritable rôle de dissuasion contre le recours au travail forcé.

4.2 Garantir la pleine application de la loi

Protection des victimes

La réponse au problème doit être centrée sur les victimes afin que ceux qui ont recours au travail forcé soient poursuivis en justice. Cette réponse doit persuader les personnes concernées qu'elles seront convenablement aidées et protégées si elles se présentent aux autorités.

Les travailleurs astreints au travail forcé qui ont été victimes de violence et d'intimidation, et dans certains cas leurs familles, nécessiteront une protection adéquate contre leurs auteurs. L'hébergement dans un logement sûr et la protection de leur identité font partie des moyens permettant d'assurer leur sécurité physique. Il est possible que les victimes aient également besoin d'une aide psychologique et sociale afin de surmonter ce qu'ils ont vécu. Ce dernier élément est particulièrement important dans le cas des victimes de l'exploitation sexuelle.

Tous les travailleurs astreints au travail forcé auront besoin de conseils objectifs en ce qui concerne la procédure légale et administrative appropriée afin de pouvoir décider de ce qu'ils vont faire en connaissance de cause et s'ils souhaitent engager des poursuites.

Les syndicats, en partenariat avec des ONG spécialisées ou des organisations internationales, peuvent fournir certains de ces services, ainsi qu'une aide dans le domaine de la traduction et de l'interprétariat. Par exemple, en Roumanie, la **Federation of Trade Unions for Confection, Textiles and Knitwear (MARA)** aide les victimes à dénoncer les cas de traite des personnes aux autorités et les oriente dans le processus judiciaire. MARA coopère également avec l'Agence nationale roumaine contre la traite des personnes afin de faciliter ce processus ainsi qu'avec différentes ONG qui peuvent offrir un logement sûr et d'autres formes d'assistance aux victimes de la traite.

En Finlande, la **Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK)** fournit, par l'intermédiaire de ses membres affiliés, un hébergement, une aide financière et une assistance juridique aux travailleurs chinois employés dans les secteurs de la construction et du nettoyage afin qu'ils puissent défendre leurs droits du travail ou résoudre les différends avec les employeurs.

La peur d'être traités comme des malfaiteurs constitue l'un des principaux obstacles empêchant les travailleurs migrants astreints au travail forcé de se manifester auprès des autorités. Ils craignent en effet d'être détenus et déportés, soit parce qu'ils ont exercé une activité sans autorisation, soit simplement parce qu'ils n'ont plus leur passeport qui prouve leur droit de séjour dans le pays.

Délivrance d'autorisations de séjour aux victimes de la traite en Italie¹

En Italie, le **syndicat italien (UIL)** a soutenu les révisions de la législation existante visant à renforcer le soutien et la protection des victimes de la traite. Ces améliorations ont été rendues possibles par l'article 18 de la loi sur l'immigration qui prévoit la délivrance d'un permis de séjour de six mois aux victimes d'une forme grave d'exploitation qui sont toujours en danger. Cet article leur permet ainsi de recevoir une aide et une protection en Italie.

UIL, en coopération avec d'autres organisations, a aidé les personnes victimes de l'exploitation économique et sexuelle à faire la demande de ce permis de séjour et fourni une aide juridique, administrative et psychologique à celles qui en ont besoin

¹ Pour en savoir plus, veuillez contacter : <http://www.uil.it/>

Dans ces situations, il est important que le système considère les victimes de la traite et du travail forcé comme des victimes d'un délit et non comme "des immigrés clandestins" et les traite en conséquence. En écartant le danger de déportation immédiate, les mesures permettant aux victimes de la traite de régulariser leur situation, provisoirement ou définitivement, dans le pays dans lequel elles ont été exploitées, les encourageront à se manifester et à témoigner contre les trafiquants.

Application de la loi

Il est presque toujours plus difficile d'appliquer une loi que de l'adopter. La première étape consiste à former tous les acteurs responsables de l'application de la loi à la fois aux niveaux local et national, y compris les inspecteurs du travail, les agents de police, les magistrats, les avocats et les agents du service d'immigration.

Cette formation devrait décrire le contenu de ces lois mais également informer ces acteurs pourquoi il est possible que les victimes du travail forcé soient peu disposées à leur demander de l'aide et quels sont les mécanismes existants pour leur protection. La formation institutionnelle devra souligner qu'il est de la responsabilité des agences de maintien de l'ordre concernées de rechercher activement ces cas et ne pas simplement attendre que les victimes se manifestent et portent plainte.

Les syndicats ont clairement un rôle à jouer, en coopération avec les agences publiques et ONG spécialisées, de sorte que les systèmes d'inspection du travail et de régulation identifient les victimes du travail forcé et que le système judiciaire poursuive et punisse les personnes responsables.

L'expérience de la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) en Italie témoigne de l'importance de cet aspect. La CGIL et ses affiliés ont en effet joué un rôle actif dans la supervision des conditions de travail dans l'industrie

Liste de vérification syndicale pour l'examen des aspects clés qui devraient être inclus dans un cadre législatif national de lutte contre le travail forcé et la traite des personnes¹

- Les législations internationales pertinentes ont-elles toutes été ratifiées?
- La législation nationale considère-t-elle le travail forcé et la traite des personnes comme des délits?
- Existe-t-il une définition précise et globale de la traite des personnes et du travail forcé?
- La législation contre la traite des personnes couvre-t-elle l'exploitation économique et l'exploitation sexuelle?
- La législation prévoit-elle des sanctions pénales appropriées à l'encontre des auteurs et des condamnations ont-elles été prononcées sur la base de ces dispositions?
- Les migrants en situation irrégulière sont-ils d'abord considérés comme des victimes d'un délit et non comme des immigrants clandestins?
- Des mesures ont-elles été prises afin de protéger les victimes et d'assurer leur rétablissement sur le plan physique, psychologique et social?
- Existe-t-il des procédures visant à protéger la vie privée et l'identité des victimes et à leur fournir des informations sur les procédures judiciaires et administratives?
- Des mesures ont-elles été prises afin de permettre aux victimes d'obtenir une indemnisation pour les abus et la perte de revenus?
- Les victimes de la traite peuvent-elles rester provisoirement ou indéfiniment dans le pays de destination?
- La législation sur la traite des personnes/le travail forcé distingue-t-elle de façon appropriée les adultes et les enfants?
- La législation du travail couvre-t-elle tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques et migrants?
- Des restrictions sont-elles imposées sur le droit d'organisation d'un groupe de travailleurs?
- Existe-t-il un processus adéquat visant à enregistrer et réguler les agences de recrutement et d'emploi?

¹ Adapté du Guide d'action de la CSI : <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique223>

du textile et l'aide aux travailleurs astreints au travail forcé. A travers ce processus, ils se sont rendus compte qu'environ 20% des 25000 migrants chinois vivant à Prato en Italie étaient en situation irrégulière, et qu'un grand nombre d'entre eux étaient victimes de la traite et travaillaient dans de petits ateliers de couture. Ces travailleurs migrants vivaient dans les ateliers et travaillaient plus de douze heures par jour, mais l'intégralité de leurs revenus était perçue directement par leurs trafiquants.

Les syndicats devraient intervenir chaque fois qu'ils identifient des cas de travail forcé, soit de façon indépendante soit en coopération avec les agences gouvernementales ou non-gouvernementales appropriées, afin d'obtenir la libération, l'indemnisation et la réhabilitation des personnes affectées et de façon à ce que les personnes responsables du recours au travail forcé soient poursuivies en justice.

En jouant un rôle actif dans l'identification et l'aide aux travailleurs astreints au travail forcé, les syndicats prendront également conscience des problèmes institutionnels empêchant la pleine application des lois. Ces faiblesses institutionnelles incluent la corruption, le manque de ressources ou de volonté politique pour faire de l'application de ces lois une priorité. Lorsque ces problèmes existent, les syndicats devront coopérer avec le gouvernement de façon à les aborder dans le cadre d'une réponse nationale ou d'un plan d'action (voir la section ci-dessous pour plus de précisions).

Activités de sensibilisation

Il est essentiel, lorsqu'un cadre législatif établissant tous les droits correspondants et garantissant la protection des travailleurs contre le travail forcé existe, que cette information soit largement diffusée, en particulier au sein du marché du travail. Les syndicats sont idéalement placés pour réaliser ce travail dans la mesure en raison de leurs nombreux membres, de leur accès direct à la main d'œuvre et de leur longue expérience dans le domaine des campagnes de sensibilisation efficaces.

Comme le présent manuel l'a déjà souligné, la plupart des travailleurs astreints au travail forcé ne montreront pas de façon évidente qu'ils travaillent contre leur gré dans la mesure où la servitude pour dette, la confiscation de leurs documents ou les menaces à leur encontre visent à les contrôler. Dans ces circonstances, il n'est pas rare que les travailleurs astreints au travail forcé travaillent aux côtés des autres membres de la main d'œuvre dans les exploitations agricoles, sur les chantiers de construction ou dans les usines. Certains sont peu disposés ou incapables de communiquer avec les autres travailleurs, soit parce qu'ils ne parlent pas la langue, soit parce qu'ils ont trop peur de parler de leur situation.

Les syndicats devraient par conséquent sensibiliser leurs propres membres et la main d'œuvre en générale sur l'existence du travail forcé et la façon dont les trafiquants, les agents et employeurs sans scrupules obligent les travailleurs à travailler contre leur gré dans des conditions d'exploitation.

C'est précisément ce qu'a fait **l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)** à travers la publication d'un livret *Workers and Unions on the Move - Organising and defending migrant workers in agriculture and allied sectors*. Il s'agit d'un outil de sensibilisation sur l'utilisation croissante de travailleurs migrants dans le secteur agricole et sur leur vulnérabilité face à l'exploitation du fait qu'ils ne connaissent pas les lois du pays de destination ou ne savent pas à qui demander de l'aide en cas de problème. Ce livret vise à aider les syndicats à organiser et syndicaliser les travailleurs migrants dans l'agriculture afin d'éliminer la traite des personnes et d'autres formes de travail forcé dans ce secteur.⁷



Les syndicats pourront également être amenés à former des délégués

⁷ Pour en savoir plus, veuillez consulter: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/IUF_migration.pdf

syndicaux sur la question afin qu'ils soient mieux équipés pour sensibiliser leurs collègues, à travers l'organisation de réunions et d'ateliers, la rédaction d'articles dans les publications syndicales ou la réalisation et la distribution d'affiches. Les syndicats pourront ainsi alerter leurs membres et les autres travailleurs sur la question du travail forcé de façon à renforcer leur capacité à identifier les collègues susceptibles d'être dans cette situation et à les orienter vers les organismes en mesure de les aider.

Par exemple, au Kenya, the **Kenya Union of Domestic, Hotels, Educational Institutions, Hospitals and Allied Workers (KUDHEIHA)**, en coopération avec le **AFL-CIO Solidarity Center**, a formé des délégués syndicaux et sensibilisé plus de 2 500 membres syndicaux dans le secteur du tourisme sur les risques de la traite des personnes et les mesures à prendre afin d'y faire face. Cette action a entraîné une augmentation significative du nombre de personnes identifiées et libérées de la traite et du nombre de poursuites à l'encontre des personnes responsables.⁸

Les syndicats viennent souvent directement en aide aux victimes du travail forcé et leur offrent une assistance concrète afin de les aider à se libérer de cette situation. Cette aide peut prendre la forme de la mise en place d'un numéro de téléphone d'urgence afin de donner des conseils confidentiels aux travailleurs ou la diffusion de brochures en plusieurs langues qui exposent leurs droits et indiquent les coordonnées des organismes qui peuvent les aider.

Dans certains pays européens, les syndicats ont créé un réseau d'information et des centres d'aide à l'intention des travailleurs migrants vulnérables à la traite et au travail forcé. Les bureaux sont souvent gérés par les migrants eux-mêmes et fournissent des informations (parfois dans la langue des migrants), une aide administrative et juridique, une formation professionnelle et des cours linguistiques aussi bien aux travailleurs en situation régulière qu'aux travailleurs clandestins indépendamment de leur affiliation à un syndicat.

Il s'agit par exemple des centres d'information pour les travailleurs migrants gérés par la **Confédération syndicale nationale Comisiones Obreras (CCOO)** en Espagne et l'**Association nationale Oltre le Frontiere (ANOLF)** de la **Confédération des syndicats des travailleurs (CISL)** en Italie, et des centres d'aide gérés par **Confédération allemande des syndicats (DGB)** en Allemagne.

⁸ Pour en savoir plus, veuillez consulter: www.solidaritycenter.org/

Combattre le travail forcé dans l'industrie du bois au Pérou

La **National Federation of Wood and Related Industry of Peru, (FENATIMAP)** et le syndicat hollandais FNV ont lancé un projet conjoint en 2008 afin de réduire le travail forcé parmi les communautés autochtones dans l'industrie du bois.

Les syndicalistes locaux et les responsables autochtones ont ainsi été formés dans les domaines, tels que le travail forcé, les solutions légales afin de mettre fin aux violations des droits du travail et des droits des autochtones, les négociations collectives et l'organisation de manifestations efficaces. Cette formation fut ensuite reproduite par les responsables autochtones, aboutissant ainsi à la création d'un réseau de militants qui, conjointement à **FENATIMAP**, sont prêts et capables de prendre des mesures contre le travail forcé. Cette action a permis de mettre fin à un plus grand nombre de cas de travail forcé et de mener des actions conjointes de plaidoyer qui ont fait pression sur les autorités dans le but d'améliorer la situation.

Partenariats pour la sensibilisation sur la traite des personnes et le travail forcé dans le Golfe

La **National Trade Union Federation of Sri Lanka (NTUF)** et le **National Workers Congress (NWC)** ont établi des partenariats avec des syndicats du Bahreïn, de Jordanie et du Koweït afin de lutter contre la servitude pour dette et la traite des personnes qui affectent des milliers de travailleurs migrants qui se rendent dans le Golfe pour y travailler.

Ces accords de partenariat permettent aux syndicats d'échanger des informations et les bonnes pratiques. Ils permettent également aux travailleurs migrants de recevoir des informations sur leurs droits avant leur départ et d'être aidés une fois de retour dans les pays de destination.

La **Kuwait Trade Union Federation** a développé des liens avec les syndicats et ONG pakistanaïses, indiennes et sri-lankaises pour les mêmes raisons et signé un protocole d'accord avec NWC dans le cadre de ce processus.

Dans les industries moins réglementées, y compris dans l'économie informelle, les syndicaux ont un rôle crucial à jouer dans la supervision des secteurs à risque et dans l'aide à l'organisation des travailleurs. Ce rôle implique également d'essayer de venir en aide aux travailleurs isolés dans les zones éloignées, aux travailleurs domestiques ou aux travailleurs des domaines agricoles privés où il est extrêmement difficile de les contacter et où les inspecteurs du travail ne peuvent intervenir facilement.

Aider les travailleurs agricoles migrants en Italie

En Italie, la **Confédération générale italienne du travail (CGIL)** et son affilié la **Fédération des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FLAI)** ont mené une campagne intitulée, Or rouge, de la fiction à la réalité, qui cible les travailleurs migrants employés dans la récolte de tomates dans les exploitations agricoles du sud de l'Italie. Ces migrants doivent généralement travailler 14 heures par jour pour un salaire bien inférieur au salaire moyen. Ceux qui protestent subissent des menaces et la violence.

Dans le cadre de cette campagne, les syndicalistes de toute l'Italie ont pris contact avec plus de 5.000 travailleurs migrants. Les syndicalistes se sont rendus dans les exploitations agricoles employant les travailleurs migrants afin de leur parler de leurs droits et de distribuer des brochures sur les salaires minimums dans 15 langues. Ils ont également abordé la syndicalisation des travailleurs employés dans la récolte des tomates et fourni une aide juridique aux travailleurs qui avaient subi les pires formes d'exploitation.

La sensibilisation peut également être un instrument utile de prévention du travail forcé en informant les travailleurs de leurs droits et de la façon dont ils peuvent faire valoir ces droits, et en mettant l'accent sur les mesures qu'ils peuvent prendre afin d'éviter de se retrouver dans une situation de vulnérabilité au travail forcé.



La brochure d'information publiée et distribuée en plusieurs langues par la **Confédération des syndicats d'Arménie (CTUA)** aux travailleurs à la recherche d'un emploi à l'étranger en est une bonne illustration. La brochure établit des règles de base que les travailleurs migrants devraient respecter avant d'accepter un emploi à l'étranger, comme le fait de disposer d'un

contrat de travail formel indiquant clairement la nature de leur travail, le salaire, les heures de travail, la prise en charge des frais de déplacement...

La **CTUA** informe les travailleurs que personne n'a le droit de confisquer le passeport d'un travailleur après son arrivée dans le pays de destination et que, dans ce cas, ou si les conditions de l'emploi ne sont pas respectées, le migrant devrait se rendre à l'ambassade ou au consulat d'Arménie local(e) ou s'adresser à un syndicat. La brochure fournit les coordonnées des ambassades et syndicats dans les pays de destination qui accueillent le plus grand nombre de migrants arméniens, ainsi que le numéro de téléphone que le travailleur peut composer pour obtenir de l'aide.

Les campagnes de sensibilisation plus larges impliquant les médias locaux ou nationaux sont très importantes afin de garantir que le public, y compris les consommateurs, les employeurs et les politiques comprennent les problèmes de la traite des personnes et du travail forcé et le rôle qu'ils peuvent jouer afin d'éliminer ces pratiques.

Stratégies de sensibilisation et de prévention de la traite des personnes aux Philippines

Le **Trade Union Congress of the Philippines (TUCP)** a une expérience considérable dans le domaine de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes de lutte contre la traite interne et transfrontalière des personnes. Ces activités ont eu un impact considérable sur la prévention de la traite des personnes et l'augmentation du nombre de cas signalés aux autorités. Elles incluent :

- la mise en place de services d'assistance dans les terminaux des aéroports qui informent et conseillent sur la façon d'éviter la traite des personnes.
- la projection de vidéos contre la traite des personnes dans les bus, bateaux, terminaux des aéroports et bureaux.
- la promotion des services d'assistance téléphonique contre la traite des personnes auprès des agences de voyage et des guides touristiques.
- la création de numéros d'urgence afin d'apporter une aide d'urgence et un service SMS pour dénoncer les cas de traite de personnes.
- la création d'un site Web contenant des conseils, des activités, des publications, des articles, des campagnes... (www.trafficking.org.ph).
- la réalisation de programmes d'éducation communautaire et de campagnes de prévention dans les écoles
- l'élaboration de formulaires standard pour signaler et assurer le suivi des cas de traite de personnes et des plaintes ainsi que de systèmes informatisés de suivi et d'organigrammes pour l'accès aux services.
- l'offre de services d'assistance, d'un hébergement provisoire, la recherche des membres de la famille et l'aide au financement du transport permettant aux migrants de rentrer chez eux.
- la supervision des activités des agences privées de recrutement et le signalement des cas d'exploitation des travailleurs ou des activités illégales aux autorités.

4.3 Promouvoir les politiques de prévention

Les syndicats peuvent, comme souligné ci-dessus, contribuer à la prévention du travail forcé à travers des actions de sensibilisation sur les mesures que les travailleurs devraient prendre afin d'éviter la traite et la servitude par dette.

Lorsque ces actions ne sont pas efficaces, les programmes d'aide à la réhabilitation et la réinsertion des victimes peuvent les aider à surmonter les abus et l'exploitation qu'ils ont subis. Ces programmes sont également essentiels afin d'éviter qu'ils ne se retrouvent dans la même situation.

Par exemple, beaucoup de femmes victimes de la traite aux fins de l'exploitation sexuelle subissent à nouveau ce type de traite car elles sont renvoyées dans leurs pays d'origine sans être suffisamment aidées. Ces femmes sont confrontées à de multiples défis à leur retour dans leurs pays: certaines doivent rembourser leurs dettes bien qu'elles n'aient même pas les moyens de subvenir à leurs besoins; d'autres doivent faire face au traumatisme lié à ce qu'elles ont vécu et sont rejetées par leurs propres familles ou communautés en raison de leurs activités de prostitution.



Les syndicats, conjointement aux autres agences spécialisées, peuvent offrir une assistance psychologique, une formation et des possibilités de formation professionnelle qui donneront aux victimes du travail forcé les moyens de s'assumer et de rentrer dans leurs pays avec de nouvelles compétences. Ces nouvelles compétences leur permettront plus facilement de trouver un emploi et de prendre un nouveau départ dans la vie.

Les liens entre les syndicats des pays de départ et de destination peuvent faciliter la réinsertion des travailleurs migrants en mettant à leur disposition une structure de soutien continu qui les accompagnera à leur retour.

Prévention de la traite des personnes au Togo, au Malawi et aux Philippines

Togo et Malawi

La **Confédération nationale des travailleurs du Togo (CNTT)**, la **Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)**, et le **Malawi Congress of Trade Unions (MCTU)** ont débattu avec les représentants du gouvernement, les ONG spécialisées et les employeurs des mesures supplémentaires possibles afin de prévenir la traite des enfants.

Ces syndicats ont mené, dans le cadre de ce processus, un projet commun en partenariat avec le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) de l'OIT qui dispense une formation professionnelle aux enfants afin de les aider à éviter les pires formes de travail des enfants, dont le travail forcé et la traite. Cette formation a été réalisée dans plusieurs pays et ciblé 3000 enfants âgés de 15 à 17 ans, dont un tiers de filles.¹

Les Philippines

Le **Trade Union Congress of Philippines (TUCP)** met en œuvre des programmes qui s'attaquent aux problèmes à l'origine de la vulnérabilité des personnes à la traite, tels que la pauvreté, la violence domestique et le chômage. L'un de ces programmes est le Workers' College du TUCP, exécuté en partenariat avec le gouvernement. Le College dispense des formations professionnelles gratuites et offre des opportunités de reclassement, permettant aux victimes d'acquérir des compétences dans des professions pour lesquelles il existe une demande de travailleurs (par exemple, dans la sidérurgie, la comptabilité, les centres d'appel...), facilitant ainsi leur accès à l'emploi et le succès de leur réinsertion.

¹ Pour en savoir plus, veuillez consulter : <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=9330>

Réhabilitation des anciens travailleurs asservis au Népal

La **General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT)** a joué un rôle de premier plan dans la sensibilisation de l'opinion publique sur le travail servile au Népal et a soutenu d'importantes manifestations des travailleurs asservis en 2000 pour leur libération.

Suite à ces manifestations, le gouvernement a interdit le système de travail servile et officiellement libéré les 18400 familles affectées. Cette décision fut ensuite formalisée par la loi: Kamaiya Labour (Prohibition) Act en 2002. La réaction de nombreux propriétaires fonciers fut d'expulser les travailleurs asservis de leurs terres, les privant ainsi de leur logement et de tout revenu. Parallèlement, le programme de réhabilitation du gouvernement en faveur de ces familles fut mal coordonné et extrêmement lent.

GEFONT a suivi l'évolution de la situation et réalisé une étude avec Anti-Slavery International entre 2004 et 2007 sur la nature du travail servile dans l'agriculture,

les fours à briques et le travail domestique au Népal.¹

GEFONT a constaté que 7900 familles victimes du travail servile avaient reçu l'équivalent d'une somme légèrement supérieure à 100 dollars à titre d'allocation logement et qu'environ 12.000 familles avaient obtenu des terres d'une superficie comprise entre 0,017 et 0,169 hectares. Bien qu'il s'agisse de mesures positives, les terres attribuées étaient bien souvent infertiles et/ou trop petites pour pouvoir subvenir aux besoins d'une famille.

GEFONT a par conséquent mis l'accent sur le soutien, en coopération avec d'autres syndicats et acteurs internationaux, des programmes de réhabilitation en faveur des anciens travailleurs asservis. Ceux-ci incluent des ateliers de responsabilisation sociale, le renforcement des compétences, la scolarisation d'enfants qui n'avaient auparavant jamais été à l'école, et des programmes visant à promouvoir la syndicalisation des travailleurs agricoles libérés. Ces interventions ont permis d'améliorer lentement la situation des familles libérées du système *kamaiya* et les ont aidées à ne pas retomber dans la servitude pour dette ou d'autres formes de travail forcé.²

¹ GEFONT, *Paying Back in Sweat and Tears: A Consolidated Report on the Studies of Kamaiya Liberation, Brick Kiln Workers and Domestic Labour in Nepal*, pour le Projet contre le travail servile en Asie du Sud de Anti-Slavery International, 2007.

² Pour en savoir plus, veuillez consulter : <http://www.gefont.org/> or <http://www.antislavery.org>



Lutter contre la discrimination et l'exclusion sociale

Les politiques de prévention du travail forcé et de la traite doivent, pour être efficaces, s'attaquer aux problèmes de discrimination et de marginalisation qui soutiennent ces pratiques en mettant des groupes sociaux dans une situation d'extrême vulnérabilité face au travail forcé en raison de leur appauvrissement et leur exclusion sociale.

Par exemple, les travailleurs asservis d'Asie du Sud se composent principalement de groupes minoritaires et marginalisés qui sont incapables de satisfaire leurs besoins essentiels. Une enquête nationale menée auprès des travailleurs asservis en Inde a révélé que 81% des travailleurs asservis avaient souscrit un prêt car ils ne pouvaient pas satisfaire leurs besoins quotidiens (alimentation, médicaments, habillement...) ou financer un événement, comme un mariage ou un enterrement. L'enquête a également montré que les communautés autochtones, les dalits ou les membres d'autres castes inférieures représentaient plus de 80% des travailleurs asservis.⁹

De même, le travail forcé au Paraguay se nourrit de la discrimination et de l'exclusion sociale. Ainsi, les populations autochtones sont particulièrement concernées, du fait de leur accès limité à la terre et de leur taux élevé d'illettrisme (51% contre 7% pour l'ensemble du pays). Cette situation constitue un handicap dans la recherche d'emplois, et leur rémunération est inférieure à celle des autres travailleurs paraguayens à travail égal. Bien que les populations autochtones représentent seulement 1,7% de la population, elles constituent presque la totalité des victimes de la servitude pour dette dans les exploitations agricoles.

Les discriminations liées au genre contribuent à la vulnérabilité structurelle des femmes et des filles face au travail forcé dans la mesure où elles sont souvent complètement exclues du système éducatif et du marché du travail. Lorsqu'elles parviennent à trouver du travail, elles subissent des conditions d'emploi défavorables par rapport à celles des hommes.

Au Pérou, seulement 35% des femmes de la population active ont un emploi, dont la rémunération est généralement bien inférieure au salaire minimum. Or, 20% des ménages sont dirigés par des femmes qui ont, par conséquent, un besoin urgent de gagner de l'argent. La recherche d'un emploi les pousse vers l'économie informelle et les secteurs économiques non réglementés où elles sont plus susceptibles d'être soumises au travail forcé et à l'exploitation.

Au Paraguay, plus de 20% des femmes de la population active sont embauchées comme domestiques et subissent la discrimination légalisée. Un travailleur domestique peut être payé à hauteur de 40% du salaire minimum, travailler 12 heures (au lieu des huit heures normales) mais n'a pas droit au congé le dimanche ou à un contrat écrit.

9 L'enquête a été réalisée par le National Labour Institute et Gandhi Peace Foundation dans 1000 villages dans 10 Etats de l'Inde (1978-79).

Les femmes sont particulièrement vulnérables à la traite des personnes dans la mesure où elles ont moins de chances de trouver un emploi et où leurs salaires sont inférieurs à celui des hommes. Les statistiques de l'OIT indiquent que les femmes représentent plus de 80% des victimes de la traite des personnes aux fins de l'exploitation économique et sexuelle.

Ces problèmes structurels doivent être abordés dans le cadre d'une stratégie d'abolition du travail forcé. Dans le cas contraire, des millions de personnes socialement exclues se trouveront toujours dans une situation où elles n'auront d'autre choix que de souscrire un prêt qui risque de les contraindre à la servitude pour dette, ou d'accepter un emploi à l'étranger qui pourra s'avérer inexistant. Les campagnes de sensibilisation peuvent être efficaces afin d'alerter ces groupes vulnérables contre les risques du travail forcé et de la traite des personnes, mais ont-ils d'autre choix que de prendre ce risque s'ils n'ont littéralement aucun moyen alternatif de subvenir à leurs propres besoins ou à ceux de leurs familles?

La discrimination bloque l'accès à l'emploi, à l'éducation, aux services de santé et aux autres services, mais rend également l'exercice des droits légaux par les minorités et les groupes vulnérables plus difficile. Cette situation s'explique par le fait que de nombreuses personnes employées par les institutions qui ont la responsabilité de protéger leurs droits et d'appliquer la loi auront les mêmes préjudices que le reste de la population.

L'élimination de la discrimination dans le domaine de l'emploi et de la profession est considérée comme l'un des principes et droits fondamentaux au travail et est un aspect important de l'action quotidienne d'un grand nombre de syndicats. Elle exige d'œuvrer en faveur de la révision des lois et des pratiques discriminatoires, de promouvoir l'égalité des chances et de lutter contre les attitudes discriminatoires sur le lieu de travail et dans la société en général. Ce type d'action est crucial afin de fournir aux groupes marginalisés des possibilités de formation et d'emploi, qui leur permettront de sortir du cycle de l'exclusion sociale.

Promouvoir le développement

Les syndicats peuvent également contribuer à promouvoir les politiques de développement qui créeront des opportunités de génération de revenus et des alternatives au travail forcé. Il s'agit par exemple des programmes de développement rural, des initiatives de réforme foncière, des projets de microcrédit, de l'amélioration des conditions d'affermage et de l'accès aux systèmes éducatif et de santé au niveau local. Toutes ces mesures contribueraient à la prévention du travail forcé et de la traite des personnes dans la mesure où les travailleurs ne se sentiraient pas obligés de migrer afin de trouver un travail.

Utilisation de l'aide au développement pour lutter contre le travail forcé en Irlande

L'objectif du *Global Solidarity Programme* (2008-2011) du **Irish Congress of Trade Unions' (ICTU)** est de faire de l'éducation au développement une partie intégrante des activités de formation et de sensibilisation des syndicats.

Dans le cadre du programme, l'**ICTU** compte transmettre à 90 syndicalistes les connaissances et compétences nécessaires au renforcement de l'action de solidarité internationale des syndicats en Irlande et à la promotion du développement international. Ces champions de la solidarité internationale joueront également un rôle clé dans la sensibilisation de l'opinion publique sur les causes de l'exploitation et du travail forcé et sur la nécessité de trouver des solutions politiques progressives.

Ce programme a déjà eu un impact important, comme l'illustre l'annonce par le Ministre irlandais du développement, à l'occasion d'une manifestation organisée dans le cadre du programme de l'**ICTU** en 2009, de l'octroi de 3 millions d'euros supplémentaires en faveur de la lutte contre la traite des personnes, la servitude pour dette et le travail des enfants dans les pays en voie de développement. Le Ministre a souligné que l'aide au développement en faveur de la lutte contre la pauvreté et les souffrances était un élément essentiel de l'élimination du travail forcé, de la servitude pour dette et de la traite des personnes.¹

¹ Pour en savoir plus, veuillez consulter: <http://www.ictu.ie/globalsolidarity/> ou <http://www.ictu.ie/>

Influencer la politique de migration

Un autre problème structurel contribuant au travail forcé est lié au caractère de plus en plus concurrentiel et mondialisé de l'économie, caractérisée par une forte demande de main d'œuvre bon marché et flexible, en particulier dans l'économie informelle et sous-réglementée.

Cette tendance ainsi que les inégalités croissantes de revenus entre et au sein des pays ont provoqué une augmentation dramatique de la migration rurale, urbaine et transfrontalière. D'après les estimations, le nombre de migrants internationaux est passé de 176 millions en 2000 à 191 millions en 2005, soit une augmentation de 8%.

Comme souligné ci-dessus, ces migrants sont extrêmement vulnérables à l'exploitation par les trafiquants. Aussi, l'OIT estime les bénéfices dégagés par la traite des personnes à environ 32 milliards de dollars par an.¹⁰

Même les bienfaits des amendements des législations pénales et du travail dans le domaine de la lutte contre la traite des personnes peuvent être remis en cause par les politiques d'immigration de plus en plus restrictives de certains gouvernements, qui souvent ne tiennent pas compte de la demande continue de travailleurs migrants dans certains secteurs économiques. Là où la demande de travailleurs migrants existe, les faibles possibilités de migration légale encourageront l'immigration clandestine et la traite des personnes.

¹⁰ Bureau international du travail, *The Cost of Coercion*, OIT, Genève, 2009.

En coopérant avec les gouvernements dans l'élaboration de leurs politiques migratoires, les syndicats peuvent promouvoir des politiques qui contribueront à prévenir les conditions sous-jacentes qui facilitent les pratiques de travail forcé. Une politique migratoire progressive de ce type pourrait inclure des engagements à :

- Protéger les migrants en situation régulière et irrégulière contre le travail forcé et les autres formes d'exploitation en garantissant la transparence du système de migration et sa conformité totale avec tous les éléments de la Convention des Nations Unies sur les droits des travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990).
- Promouvoir l'immigration régulière et contrôlée. Cet engagement contribue à la protection des droits des migrants mais bénéficie également à l'ensemble de la société à travers leur contribution fiscale dans les pays de destination et le respect des normes de travail existantes qui, dans le cas contraire, sont remises en cause par la durée de travail excessive des travailleurs migrants et leur rémunération inférieure au salaire minimum.
- Associer la politique de migration et de développement afin de promouvoir le développement économique et social durable dans les pays de départ des migrants. Les syndicats mondiaux recommandent d'adopter une approche holistique afin d'examiner les liens entre migration et développement, tenant compte non seulement de l'impact de la migration sur le développement mais également de l'impact d'un développement inégal sur la migration. Les cadres politiques doivent reconnaître que la pénurie de travail décent dans les pays en voie de développement et l'incapacité de l'économie mondiale à créer des emplois dans les lieux où vivent les populations contribuent de manière significative au syndrome de "migration par nécessité". Ils doivent accorder la priorité aux politiques favorables au renforcement des marchés du travail et à la création d'emplois décents garantissant un salaire adéquat aux travailleurs dans leurs communautés.¹¹

Coopérer avec les entreprises

Compte tenu de la dérégulation du marché du travail, de la mobilité accrue du capital et du recours à la sous-traitance dans le cadre de chaînes d'approvisionnement étendues, l'action efficace des travailleurs contre le travail forcé dans leurs pays ne peut empêcher les grandes entreprises de simplement délocaliser leurs activités ou de les sous-traiter à des entreprises situées dans des pays ne disposant pas de lois de prévention du travail forcé ou ne les appliquant pas de manière appropriée.

Afin d'éviter cette situation, les syndicats, avec le soutien des Fédérations syndicales internationales, devraient coopérer avec les entreprises transnationales, de manière à ce qu'elles s'engagent à prendre des mesures

¹¹ Déclaration du Conseil des syndicats mondiaux à l'occasion du Forum mondial sur la migration et le développement et des Journées de la société civile, 2007, 2008, 2009. Pour en savoir plus, veuillez consulter: <http://www.global-unions.org>.

afin de garantir l'absence de travail forcé à tous les niveaux du processus de production. Les organisations syndicales internationales coopèrent ainsi avec les sociétés et associations sectorielles afin de lutter contre le travail forcé à l'échelle internationale. Cette coopération a abouti à la signature d'accords avec les associations sectorielles et à des initiatives spécifiques. Le travail forcé, ainsi que tous les droits humains considérés par l'OIT comme des droits fondamentaux du travail, figurent également souvent dans les accords cadres internationaux.



Protocole d'accord dans le secteur du travail intérimaire

En 2008, le syndicat mondial des compétences et des services (**UNI Global Union**) et la Confédération internationale des agences privées pour l'emploi (CIETT) ont signé un protocole d'accord dans lequel ils ont convenu de travailler en partenariat afin de promouvoir des conditions équitables pour le secteur du travail intérimaire, dont le chiffre d'affaires mondial s'élève à 228 milliards d'euros, et les 9 millions de travailleurs intérimaires dans le monde. Dans le cadre de cet accord, les deux parties s'engagent, à l'échelle mondiale, à:

- Fournir une protection adéquate, des conditions de travail et d'emploi décentes aux travailleurs intérimaires et garantir la bonne conduite des agences de travail intérimaire.
- Coopérer avec les décideurs afin de créer un cadre réglementaire approprié pour le secteur.
- Coopérer avec l'OIT afin de promouvoir la ratification de la Convention n°181 de l'OIT et l'application de la Recommandation 188 sur les agences d'emploi privées.
- Coopérer avec les acteurs clés afin de prendre des mesures en faveur de l'élimination de la traite des personnes.
- Respecter le droit des travailleurs à la liberté d'association et aux négociations collectives.
- Promouvoir le dialogue social comme un moyen de négociation des conditions de travail et d'utilisation des travailleurs intérimaires.¹

¹ Pour en savoir plus, veuillez consulter <http://www.ciett.org/index.php?id=1>

Protocole de lutte contre le travail forcé dans l'industrie du cacao

En 2000, le travail forcé en Côte d'Ivoire et dans d'autres pays d'Afrique de l'Ouest a fait l'objet d'une importante couverture médiatique. L'attention médiatique a amené certaines des plus grandes entreprises de l'industrie de la confiserie à engager un dialogue avec les ONG et les syndicats.

En 2001, ce dialogue donna lieu à un accord, appelé le Protocole du cacao, entre l'industrie du cacao, les organisations de défense des droits de l'Homme et les syndicats. Le Protocole établit un cadre de lutte contre le travail forcé, qui prévoit notamment: de mener une étude sur les conditions de travail en Côte d'Ivoire, d'établir un système indépendant de vérification afin de garantir l'absence de pratiques de travail forcé dans la production des produits à base de cacao, et de mettre en place l'International Cocoa Initiative (ICI) afin de promouvoir une production de cacao responsable à travers le financement de projets locaux et le soutien des plans d'action gouvernementaux dans la région. L'**UITA** et la **CSI** sont membres du Conseil de l'ICI.

Les Accords cadres internationaux sont des accords formels entre une Fédération syndicale internationale et une société multinationale. Certains accords cadres impliquent plus d'une FSI et peuvent également concerner d'autres organisations syndicales. Le contenu de nombreux accords cadres internationaux est similaire à celui des codes de conduite relatifs aux pratiques de travail que les entreprises appliquent à leurs fournisseurs dans la mesure où l'accord peut se référer aux normes internationales du travail, dont les droits fondamentaux du travail. Contrairement aux codes de conduite unilatéraux qui constituent plus un gage du respect des bonnes pratiques pour l'opinion publique, les accords cadres internationaux mettent davantage l'accent sur les relations industrielles. Un accord cadre international anticipe l'émergence de problèmes qu'il propose de résoudre à travers le dialogue avec une organisation syndicale compétente.

Ces accords se réfèrent, pour la plupart, de manière explicite aux Conventions n°29 et n°105 sur l'abolition du travail forcé et à la Convention n°182 sur l'élimination des pires formes du travail des enfants. L'accord entre la FITTHC et la société internationale de distribution basée en Espagne Inditex inclut un code de conduite que l'entreprise appliquera à ses fournisseurs. Ce code interdit aux fournisseurs d'exiger le versement d'acomptes de la part des travailleurs ou de conserver les pièces d'identité des travailleurs.

Au total, 72 accords cadres internationaux ont été signés fin 2008.¹²

12 Pour en savoir plus sur les accords cadres internationaux, veuillez consulter: <http://www.global-unions.org>.

Exemple d'accord cadre international

Le 17 juin 2008, Italcementi, le cinquième plus grand producteur de ciment du monde, a signé un Accord cadre international avec l'**Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)** et ses affiliés italiens, **Filca-Cisl, Feneal-Uil et Fillea-Cgil**. L'accord vise à garantir les droits syndicaux et sociaux de tous les travailleurs engagés dans les projets d'Italcementi dans le monde.

Italcementi est une société basée en Italie mais présente dans 22 pays qui compte plus de 23000 employés dans le monde. La société s'engage à respecter, à travers l'accord cadre, les normes fondamentales du travail de l'OIT, dont les conventions sur la liberté d'association et le droit aux négociations collectives et celles relatives à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination liée à l'emploi.

La société accepte de: verser des salaires décents, respecter pleinement les droits syndicaux, garantir un environnement sain et sûr et offrir des possibilités de formation et de développement à ses employés. Elle s'engage également à promouvoir les mêmes principes auprès de ses filiales, prestataires, sous-traitants et fournisseurs.

Par ailleurs, l'accord cadre prévoit la mise en place d'un groupe de référence composé des représentants de la société et des syndicats afin de superviser la mise en œuvre de l'accord.¹

1 Pour en savoir plus, veuillez consulter: www.bwint.org

4.4 Elaborer des plans nationaux contre le travail forcé

Les sections ci-dessus présentent des exemples précis d'un éventail de mesures que les syndicats peuvent prendre contre le travail forcé. Elles soulignent également la complexité du défi et le fait que la réalisation de l'objectif d'éradication du travail forcé nécessitera une action concertée et prolongée de la part d'une variété d'acteurs.

Dans cette optique, les gouvernements devraient élaborer des plans d'action nationaux contre le travail forcé et la traite des personnes et les intégrer dans les programmes régionaux et internationaux de façon à éviter de simplement déplacer le problème. Même si ces stratégies nationales devront clairement être adaptées aux circonstances spécifiques de chaque pays, certains éléments clés devraient être communs à tous les plans.

Inclure tous les acteurs concernés

La formulation et la mise en œuvre d'un plan d'action efficace ne sont possibles que si tous les acteurs concernés sont impliqués. Ces acteurs incluent les ministères et agences gouvernementales chargés de certains aspects de la stratégie (par exemple, dans le domaine de la justice, de l'emploi, de l'immigration, de l'égalité des chances, du développement...) ainsi que les syndicats, associations d'employeurs, organisations non gouvernementales et agences intergouvernementales appropriés.

Une partie du processus de planification nationale exigera d'identifier de quelle manière les partenariats mutuellement bénéfiques et la coopération à long terme peuvent être structurés entre ces différents acteurs. Un autre aspect consistera à identifier les autres acteurs nationaux et internationaux - dont les syndicats, les employeurs, les ONG et les gouvernements - en mesure de contribuer à la mise en œuvre du plan national.

Ces dernières années, les syndicats ont été extrêmement efficaces dans la création de ce type d'alliances, qui en retour, leur ont permis de mettre les ressources en commun et d'accroître l'efficacité de leurs actions contre le travail forcé.



Partenariats du TUCP aux Philippines

Le **Trade Union Congress of the Philippines (TUCP)** a signé des accords formels de partenariat et des protocoles d'accord avec 35 sociétés de transport terrestre et maritime, leurs syndicats affiliés au TUCP et d'autres groupes de soutien (par exemple, les travailleurs portuaires, les commerçants des gares routières, les associations de transport, les autorités portuaires et les services publics locaux).

Ces accords incluent des dispositions concernant le suivi conjoint des activités de traite potentielles en transit, la diffusion de supports d'information contre la traite des personnes et le transport gratuit dans le pays d'origine des victimes ainsi que des parents ou des personnes qui en ont la garde et qui les accompagnent. Des contrôleurs de bus et des fonctionnaires ont également bénéficié d'une formation afin d'identifier les victimes potentielles de la traite dans le cadre du partenariat.

TUCP a, en outre, établi des partenariats avec des associations d'avocats, comme Integrated Bar of Philippines Lawyers' Association et International Federation of Lawyers (FIDA), afin d'apporter des conseils gratuits et une aide juridique aux victimes de la traite. Ces mesures ont contribué à accroître le nombre de personnes libérées de la traite et de cas signalés à la police.

Cette action a été complétée par la réalisation d'initiatives conjointes contre la traite des personnes avec trois groupes syndicaux: **Asean Trade Union Council (ATUC)**, le syndicat japonais **RENGO** et coréen **FKTU**, telle que l'adoption par les membres d'**ATUC** d'un formulaire standard permettant aux travailleurs migrants de demander de l'aide et de dénoncer les cas de traite de personnes et d'autres violations des droits de l'Homme. Les affiliés d'**ATUC** ont également approuvé un Guide des bonnes pratiques relatives à l'aide des syndicats aux travailleurs migrants et aux victimes de la traite des personnes. Ce guide contient un ensemble d'activités contre la traite des personnes et le travail forcé et identifie les individus et ONG partenaires chargés des questions liées aux travailleurs migrants.



Partenariats syndicaux en Amérique centrale

Au Costa Rica, un partenariat a été établi entre la **Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)**, du Costa Rica, **Central Sandinista de Nicaragua (CST)** et la **Confederación de Unificación Sindical (CUS)** du Nicaragua avec l'appui de la CSI et du syndicat suédois **LO-TCO**.

Ce partenariat donna lieu en 2007 à la création du Centre syndical des migrants (**CSM**) qui promeut les droits des travailleurs migrants et les aide à se syndiquer. Le **CSM** intervient en priorité dans les secteurs de la construction et de l'agriculture, qui emploient la plupart des migrants, mais apporte également une aide juridique et administrative gratuite à tous les travailleurs migrants.

L'action de **CTRN** consiste particulièrement à aider les travailleurs migrants en situation irrégulière à régulariser leur situation et à adhérer à un syndicat. La confédération contribue néanmoins à la lutte contre la traite des enfants et a signé un code de conduite contre le tourisme sexuel avec le syndicat des chauffeurs de taxi **SICOTA**, en raison des contacts fréquents des chauffeurs de taxi avec les enfants victimes de la traite. Toutes les entreprises signataires de ce code s'engagent à former leurs travailleurs afin de renforcer leur capacité à identifier les cas et à les signaler à la police.¹

¹ Pour en savoir plus, veuillez consulter: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_Costa_Rica_FR.pdf

Partenariat entre la CSI et Anti-Slavery International

La **Confédération syndicale internationale (CSI)** et Anti-Slavery International ont signé un Protocole d'accord dont l'objectif est de renforcer la coopération entre les deux organisations et de créer une Alliance syndicale mondiale contre le travail forcé et la traite des êtres humains.¹

La **CSI** et Anti-Slavery International reconnaissent les avantages mutuels de l'échange de leurs connaissances et expériences dans le domaine de la lutte contre le travail forcé et la traite des personnes et de la participation de leurs organisations membres, partenaires et réseaux respectifs à l'élaboration et la mise en œuvre des projets dans le cadre d'une alliance mondiale.

La **CSI** et Anti-Slavery International ont, dans ce cadre, lancé un nouveau projet visant à créer une coalition européenne de syndicats et d'ONG afin de protéger les femmes et les jeunes sur le lieu de travail, avec un accent particulier sur la traite des personnes.²

¹ Pour en savoir plus, veuillez consulter: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ASL-ITUC_MoU.pdf ou www.antislavery.org

² Si vous souhaitez obtenir des informations complémentaires sur ce projet spécifique, veuillez contacter S. Glovackas du bureau de la CSI à Vilnius : ituc.vilnius@post.5ci.lt

S'assurer du caractère exhaustif du plan

L'élaboration des plans nationaux d'action contre le travail forcé nécessite obligatoirement de connaître précisément le type de travail forcé dans les industries concernées et le profil des personnes affectées. Si ces informations ne sont pas disponibles, les plans devront inclure des études nationales, régionales ou sectorielles afin d'avoir une connaissance approfondie de l'étendue et de la portée des pratiques de travail forcé dans le pays. Ces études devraient présenter la répartition des victimes du travail forcé par âge, genre, nationalité, groupe ethnique et caste, le cas échéant.

Les plans devraient également inclure le calendrier des actions spécifiques avec le nom des institutions ou organisations responsables. Ces actions devraient aborder les aspects liés à la prévention, la protection et aux poursuites judiciaires de la stratégie contre le travail forcé (comme indiqué ci-dessus); de même toutes les personnes responsables de la mise en œuvre de sections du plan doivent consacrer ou bénéficier des ressources suffisantes de manière à respecter leurs engagements.

Veiller à la bonne exécution et évaluation du plan

La mise en œuvre du plan doit bénéficier d'un engagement politique de haut niveau et de longue durée. Cet engagement sera plus facile à obtenir si l'efficacité du plan est visible et s'il est soutenu par l'opinion publique.

Le soutien de l'opinion publique à la lutte contre le travail forcé ne devrait pas être considéré comme acquis. Les syndicats et les autres acteurs devront avoir des stratégies pour sensibiliser l'opinion publique sur l'objectif et les avantages du plan et obtenir leur soutien.

Pour garantir la bonne exécution du plan, les objectifs clés doivent être clairs dès le début; ils doivent également être spécifiques, mesurables et réalisables. Il convient en outre d'établir un comité composé de tous les acteurs principaux afin d'évaluer régulièrement l'avancement des objectifs définis, d'identifier les obstacles et de prendre les mesures nécessaires.

Par exemple, si la priorité du plan est d'appliquer la loi contre le travail servile, il sera nécessaire de recenser régulièrement le nombre de condamnations et de peines prononcées dans chaque région afin de vérifier si cela est bien le cas. S'il s'avère que la police ou le système judiciaire n'applique pas la loi, ou qu'une région ne prend pas les dispositions nécessaires, des mesures immédiates devront être prises afin de corriger la situation.

Ces mesures peuvent inclure la formation des agents afin qu'ils comprennent mieux leurs responsabilités, le renvoi ou la prise de mesures disciplinaires à l'encontre des agents qui ont entravé le cours de la justice; l'adoption d'une nouvelle législation afin de combler les vides judiciaires; ou la révision des lois existantes de manière à lever toute confusion ou incohérence concernant leur interprétation.

Il peut également s'agir de déclarations publiques de la part de hauts représentants du gouvernement condamnant le travail forcé et de l'engagement de poursuites judiciaires médiatisées contre les contrevenants. Ce type d'action est susceptible de faire l'objet d'une couverture médiatique locale et nationale qui contribuera à lutter contre l'indifférence institutionnelle vis-à-vis du problème servile; à convaincre les personnes affectées du soutien des autorités si elles se manifestent et portent plainte; et à sensibiliser et assurer le soutien de l'opinion publique au plan d'action gouvernemental.

Exemples de plans d'action nationaux

Brésil

Le gouvernement a manifesté, depuis 2003, son engagement à la lutte contre le travail forcé qui affecte plusieurs milliers de personnes en Amazonie. Le 11 mars 2003, le Président Lula da Silva a lancé le Plan national pour l'abolition de l'esclavage et créé une Commission nationale pour l'élimination de l'esclavage (CONATRAE).

CONATRAE regroupe plusieurs ministères, la police fédérale, les syndicats et les ONG intervenant dans la lutte contre l'esclavage. La Commission est chargée de mettre en œuvre le plan national et de trouver des solutions concrètes afin d'éliminer le travail forcé. Ce travail a abouti à:

- l'adoption d'amendements législatifs qui considèrent le recrutement ou le transport de travailleurs lié au travail forcé comme des délits et durcissent les sanctions de certains types de délits liés à l'esclavage
- la création du Groupe spécial d'inspection mobile qui est une institution fédérale multi-agence composée d'inspecteurs du travail, d'agents de la police fédérale et d'avocats. La participation de la police fédérale aux opérations permet de lancer des poursuites immédiates contre les personnes qui ont recours à l'esclavage et d'assurer la protection des membres du Groupe spécial.
- la mise en place de tribunaux mobiles qui accompagnent le Groupe spécial et peuvent imposer des amendes immédiates, le gel des comptes bancaires et la saisie des biens. Cette disposition permet de sanctionner instantanément les personnes qui ont recours au travail forcé et d'indemniser les travailleurs.
- la création d'un Registre des employeurs recensant toutes les personnes coupables d'esclavage. Toute personne ou organisation figurant sur le Registre ne peut bénéficier de subventions, crédit ou d'autres formes d'aide financière. Il s'agit d'une sanction supplémentaire importante contre les personnes qui ont recours à l'esclavage.

Le Groupe spécial d'inspection mobile du gouvernement s'est révélé être un mécanisme efficace d'application de la loi contre l'esclavage, même dans les zones isolées où les propriétaires fonciers jouissent d'un pouvoir politique important. Le Groupe spécial avait, fin 2007, libéré plus de 27600 travailleurs du travail forcé. En outre, les travailleurs ont obtenu près de deux millions de

dollars d'indemnisation en 2003 et le Registre des employeurs comptait 192 personnes ou entreprises en juillet 2007.

Irlande

De nombreux gouvernements disposent désormais de plans d'action nationaux contre la traite des personnes. Le plan d'action national irlandais *National action plan to prevent and combat trafficking in human beings in Ireland, 2009-2012* en est un exemple. Ce plan fut élaboré par le Ministère de la Justice, de l'égalité et la réforme judiciaire en consultation avec le Irish Congress of Trade Unions (ICTU) et d'autres acteurs.¹

¹Veillez vous référer au site suivant pour accéder au plan complet: <http://www.justice.ie/en/JELR/Final%20National%20Action%20Plan2.pdf/Files/Final%20National%20Action%20Plan2.pdf>

Indépendamment de l'existence d'un plan d'action national, les syndicats devraient élaborer leurs propres plans d'action dans le même esprit afin d'optimiser leur impact. Par exemple, la **Confederation of Trade Unions of Armenia (CTUA)** a élaboré une Stratégie relative à la migration des travailleurs, la lutte contre la traite des personnes et le travail forcé, 2009–2012¹³ qui identifie plusieurs objectifs clés:

- Etablir un groupe de travail sur la migration de la main d'œuvre.
- Organiser cinq séminaires sur la traite des personnes dans les principales régions d'origine des travailleurs migrants arméniens.
- Veiller à ce que les syndicats nationaux et locaux fournissent des informations gratuites aux migrants arméniens, y compris sur les conditions d'obtention de visa et la législation du travail des pays de destination, ainsi qu'un numéro de téléphone et une adresse électronique.
- Apporter des conseils juridiques gratuits aux victimes de la traite et du travail forcé, y compris une aide administrative.
- Etablir des partenariats avec les syndicats et ONG des pays de destination afin d'obtenir des informations sur la traite des personnes et de protéger et d'aider les victimes de la traite.

La Politique syndicale contre la traite des personnes approuvée par la **Georgian Trade Union Confederation (GTUC)**, est un autre exemple de ce type de plans d'action. Cette politique met l'accent sur la sensibilisation de ses 26 syndicats affiliés et leurs 200 000 membres sur la traite des personnes aux fins de l'exploitation économique. La stratégie de **GTUC** inclut les actions suivantes :

- Intégrer le travail forcé dans les négociations bipartites et tripartites.
- Faire campagne en faveur d'une législation qui définit et sanctionne la traite aux fins du travail forcé.
- Veiller à la mise en œuvre de mesures contre la discrimination.
- Adapter les structures syndicales de manière à ce qu'elles puissent intégrer les travailleurs migrants et les travailleurs de l'économie informelle.
- Identifier, documenter et attirer l'attention du public sur les cas de travail

¹³ Voir: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/The_CTUA_Strategy_For_Labour_Migration0409.pdf

forcé et de traite des personnes (sans mettre en danger les personnes affectées).

- Former des alliances et conclure des accords avec les syndicats, les ONG et d'autres organisations étrangères afin de garantir l'accès des travailleurs migrants aux informations (particulièrement à travers le lien de sites Web) sur les offres d'emploi, les conditions de travail et les réglementations du travail de pays étrangers.
- Assurer le soutien politique et financier à l'élaboration des politiques contre le travail forcé à tous les niveaux de la GTUC et désigner les personnes responsables de leur mise en œuvre.

L'échange des informations et la planification à l'échelle régionale sont également importants. CSI Afrique, IIDA/CISL-Italie et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT ont organisé un atelier régional sur les Stratégies relatives à la migration de la main d'œuvre, le travail forcé, l'esclavage, le travail des enfants et la traite des personnes en mars 2009. Au cours de l'atelier, les syndicats participant ont identifié des stratégies communes que la CSI Afrique et ses affiliés devraient mettre en œuvre. La majorité de ces stratégies reflètent les actions présentées dans les plans de CTUA et GTUC mais incluent d'autres activités, telles que :

- Créer des comités de campagne syndicaux qui organiseraient des manifestations de grande ampleur et aideraient les artistes à sensibiliser l'opinion sur les problèmes de façon accessible et innovante.
- Faire campagne en faveur de l'intégration du travail forcé, de la traite de personnes et des problèmes connexes dans les curriculums nationaux.
- Organiser une formation spécialisée à l'intention des membres des syndicats, des représentants du gouvernement et des membres de la société civile.
- Réglementer les agences de recrutement et d'emploi et employer de manière efficace les systèmes d'inspection du travail ainsi que les mécanismes de supervision de l'OIT.

4.5 Amener les gouvernements à rendre des comptes

Il n'est pas rare que les gouvernements adoptent une loi contre le travail forcé, puis considèrent qu'ils ont rempli leurs obligations sans consacrer les moindres ressources afin de s'assurer que cette loi est convenablement comprise et mise en œuvre.

Cette attitude s'explique par le fait que le travail forcé et la traite des personnes sont rarement une priorité des gouvernements sur le plan politique. L'exploitation affecte normalement les personnes marginalisées ou sans défense dans les secteurs économiques sous-réglementés où elle peut être facilement ignorée. A l'inverse, la résolution du problème nécessite une approche proactive des différents ministères ainsi que d'autres acteurs clés et peut exiger de s'opposer aux élites.

C'est pourquoi les plans d'action nationaux et la mise en place de comités de coordination multi-agence chargés de superviser leur mise en œuvre constituent un important mécanisme afin d'amener les gouvernements à rendre des comptes et de garantir le respect de leurs engagements. En tant que membres de ces comités de coordination multi-agence, les syndicats peuvent veiller à ce que les gouvernements restent concentrés sur la réalisation de ces plans ou n'affectent pas une partie des ressources prévues au travail forcé à un autre engagement politique. Dans ce contexte, les stratégies syndicales qui incluent des activités de sensibilisation, y compris dans les médias, la formation d'alliances et la mobilisation du public, peuvent être cruciales afin d'obtenir des résultats durables contre le travail forcé.

Les manifestations de soutien public aux actions contre le travail forcé et les communications positives dans les journaux, à la radio ou à la télévision peuvent faire toute la différence au moment du choix des priorités politiques. À l'inverse, l'absence de soutien populaire en faveur des mesures de lutte contre le travail forcé pourrait entraîner une réduction du financement et l'affaiblissement ou l'abandon des propositions législatives. Les syndicats, en alliance avec d'autres organisations et institutions, doivent mobiliser le soutien populaire afin d'appuyer les mesures positives et de condamner les propositions régressives qui accroîtront la vulnérabilité des travailleurs au travail forcé.

Neutralisation de l'opposition au Plan national au Brésil

Lors de la mise en œuvre de son Plan national pour l'éradication de l'esclavage, le gouvernement brésilien a dû faire face à une forte opposition de la part de groupes d'intérêts qui ont cherché à employer des mécanismes législatifs et judiciaires afin d'entraver son exécution (voir p. 42 pour plus de précisions). Ces groupes ont par exemple contesté la légalité du Registre des employeurs devant les tribunaux; le Sénat a lancé une enquête sur le Groupe spécial d'inspection mobile qui a abouti à la suspension des inspections; et le Congrès a retiré aux inspecteurs du travail la capacité d'infliger des amendes sur le champ et d'accorder des indemnisations.

Le gouvernement a toutefois montré qu'il était déterminé à obtenir gain de cause et a été encouragé et soutenu par la Commission nationale pour l'abolition de l'esclavage, l'OIT ainsi que par de nombreux syndicats et ONG nationaux et internationaux.

Le gouvernement a ensuite redémarré les inspections du Groupe spécial en promettant d'offrir une assistance juridique à tout agent faisant l'objet de poursuites dans le cadre d'une inspection. Il examine également une nouvelle législation visant à imposer des sanctions plus lourdes contre les personnes reconnues coupables de travail forcé et à garantir l'échec de tout recours juridictionnel contre le Registre des employeurs.

Cet exemple montre le niveau d'engagement politique nécessaire afin de résister à l'opposition des élites concernées et faire en sorte que les personnes qui ont recours au travail forcé sont effectivement sanctionnées. Il souligne également l'importance des syndicats et des autres acteurs dans la mobilisation du soutien à un gouvernement progressif afin de neutraliser ce type d'opposition.

Faire campagne contre les propositions qui accroîtraient le travail forcé au Royaume-Uni

En 1998, **TUC** et **UNITE** ont réussi, avec l'ONG Kalayaan à convaincre le gouvernement du Royaume-Uni de mettre en place des visas renouvelables pour les travailleurs domestiques migrants leur permettant de changer d'employeurs. Toutefois, 10 ans plus tard, le gouvernement a annoncé qu'il envisageait de modifier ce système et de n'accorder aux travailleurs domestiques qu'un visa non renouvelable de six mois qui ne leur permettrait pas de changer d'employeurs même s'ils venaient à subir des pratiques abusives. Par ailleurs, le nouveau système proposé par le gouvernement ne considérerait pas les travailleurs domestiques comme des travailleurs mais comme des 'assistants' domestiques qui, ainsi, ne bénéficieraient pas de la protection garantie par le droit du travail.

S'il est adopté, cet amendement législatif accroîtrait le nombre de travailleurs domestiques exposés à la traite, au travail forcé et à d'autres formes d'exploitation. **TUC** et **UNITE**, ainsi que Kalayaan et plusieurs ONG ont mené une campagne vigoureuse contre cette mesure au cours de laquelle ils ont

mobilisé leurs membres et sympathisants dans le cadre de manifestations, leur ont demandé d'écrire à leurs représentants, et réussi à obtenir une couverture médiatique positive et fait directement pression sur le gouvernement. Grâce à cette campagne, le gouvernement a annoncé, le 25 juin 2008, que le système actuel de visa serait maintenu pendant une période supplémentaire de deux ans avant de faire à nouveau l'objet d'un examen.



Faire campagne en faveur des droits des travailleurs domestiques en Malaisie

Le **Malaysian Trades Union Congress (MTUC)** fait campagne en faveur de plusieurs mesures qui contribueraient à mettre fin au travail forcé, à la traite de personnes et à l'exploitation des travailleurs domestiques migrants en Malaisie.

La campagne appelle spécifiquement à l'adoption d'une journée de congé par semaine en faveur des travailleurs domestiques au même titre que les autres travailleurs, mais exhorte également le gouvernement à reconnaître le travail domestique comme un travail à part entière, avec les droits et protections qui en résultent en termes de conditions et de rémunération.

En faisant campagne en faveur de ces objectifs, **MTUC** attire également l'attention sur l'exploitation et les abus contre les travailleurs domestiques et cherche à modifier l'attitude du public vis-à-vis de ce groupe de travailleurs. Ainsi, des brochures et des cartes postales, demandant au gouvernement de Malaisie d'accepter les objectifs de la campagne, que les membres du public peuvent lui envoyer, ont été distribuées en grande quantité. Cette mesure a été soutenue par des actions auprès des médias attirant l'attention sur les cas individuels de graves violations des droits des travailleurs domestiques.

Grâce à la campagne, les autorités malaises élaborent actuellement des lois visant à adopter une journée de congé rémunéré et un salaire minimum pour les travailleurs domestiques, ainsi que des mesures visant à améliorer leurs conditions de travail et leur capacité à défendre leurs droits du travail. **MTUC** prévoit également de créer une Association des travailleurs domestiques migrants qui pourra inscrire et organiser les travailleurs domestiques.

Mettre en œuvre les procédures de l'OIT

La mise en œuvre des mécanismes internationaux de supervision de l'OIT est un autre moyen qu'ont les syndicats afin de faire pression sur les gouvernements afin qu'ils éradiquent le travail forcé. Seul un petit nombre de pays n'a pas ratifié la Convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé (Afghanistan, Brunei Darussalam, Canada, Chine, République de Corée, Maldives, Îles Marshall, Tuvalu et les États-Unis d'Amérique). Ainsi, le Comité d'experts sur l'Application des conventions et des recommandations supervise la quasi-totalité des pays de la planète.¹⁴ Les syndicats peuvent directement participer à ce processus en soumettant des

14 Même les États qui n'ont pas ratifié la Convention n°29 sont contraints de respecter ses articles dans la mesure où elle est considérée comme l'une des conventions fondamentales de l'OIT.

preuves aux Comité d'experts¹⁵ s'ils estiment qu'un gouvernement ne respecte pas les obligations que lui confère une convention qu'il a ratifiée.¹⁶

Le Comité d'experts peut décider de publier une observation sur la question dans son rapport annuel et précisera les mesures que le gouvernement devrait prendre afin de respecter ses obligations dans le cadre de la convention en question. Dans certains cas, l'affaire pourra faire l'objet d'un examen public par la Commission tripartite sur l'application des normes de la conférence lors de la conférence de l'OIT.

Les gouvernements feront souvent des efforts considérables afin d'éviter que leurs politiques en matière de droits de l'Homme et de travail ne soient publiquement remises en cause de cette façon. Par conséquent, les critiques de l'OIT relatives au non-respect des obligations stipulées par la Convention n°29 peuvent inciter un gouvernement à prendre les mesures nécessaires afin d'éradiquer le travail forcé dans son pays.

Par exemple, les soumissions de la CSI au Comité d'experts et à la Commission de la conférence de l'OIT relatives à la traite d'enfants en bas âge originaires de pays comme le Pakistan, le Bangladesh et le Soudan et utilisés aux Emirats arabes unis comme jockeys de chameau, ont fortement pesé sur la décision des Emirats arabes unis de s'attaquer au problème.

Après avoir nié pendant plusieurs années l'existence de ce problème, ce pays a finalement admis en 2005 que quelque 3 000 enfants étaient utilisés comme jockeys de chameau et que près de 90% d'entre eux avaient moins de dix ans. Le gouvernement prit des mesures afin de s'attaquer directement au problème en adoptant une loi interdisant la participation des enfants de moins de 18 ans aux courses de chameaux et sanctionnant les contrevenants d'une peine maximale de 3 ans d'emprisonnement et/ou d'une amende d'au moins 50 000 dirhams (13 600 dollars). Par ailleurs, le gouvernement a mobilisé 2,7 millions de dollars afin d'aider le retour et la réinsertion des jockeys de chameau, facilités par UNICEF, dans leurs pays.

Lorsqu'un gouvernement est directement responsable du recours au travail forcé, il est encore plus important de bénéficier du soutien intergouvernemental en faveur du renforcement des activités locales visant à l'amener à rendre des comptes. Dans le cas de la Birmanie, le gouvernement fait l'objet d'une supervision continue de la part de l'OIT, depuis que la CSI a engagé des procédures formelles en 1993 contre l'utilisation systématique de civils par l'armée dans le cadre du travail forcé.

L'OIT a, depuis, publiquement critiqué à plusieurs reprises le recours de la Birmanie au travail forcé. En 2000, le Directeur général de l'OIT a appelé toutes les organisations internationales à cesser toute coopération avec la Birmanie et exhorté les gouvernements, les syndicats et les organisations des employeurs

¹⁵ Outre le mécanisme ordinaire de supervision, les procédures de représentation et de plainte sont appliquées pour les graves cas de non-respect des conventions ratifiées.

¹⁶ Pour obtenir des précisions sur la façon dont les syndicats peuvent participer au système de supervision de l'OIT, veuillez consulter le dossier de la CSI à l'intention des syndicalistes sur les mécanismes de supervision de l'OIT sur le lien suivant: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No_34_-_Briefing_Note_2009_and_Appendix_1-3.pdf

à mettre fin à toute activité qui pourrait directement ou indirectement soutenir le recours au travail forcé.

Le recours continu au travail forcé en Birmanie après tant d'années de surveillance publique illustre bien les limites de la capacité de l'OIT à contraindre un gouvernement à respecter ses obligations relatives à l'éradication du travail forcé. Toutefois, cela ne signifie pas que la pression exercée par l'OIT et les mesures prises sur le terrain par les organisations telles que la **Federation of Trade Unions of Burma (FTUB)** n'ont aucun impact.

En effet, le Secrétaire général de la **FTUB** a remarqué que l'engagement de l'OIT et sa présence directe en Birmanie, à travers son antenne, avait un effet positif. Il a déclaré en 2009 que:

"... plus de personnes savent qu'elles peuvent communiquer avec l'OIT. Elles sont toujours réticentes mais beaucoup plus de personnes portent plainte que l'an dernier. C'est une chose positive, car nous devons informer les gens que l'OIT est à leur côté, qu'ils ont le droit de témoigner."¹⁷

Outre ses mécanismes de supervision, la fonction d'élaboration des normes internationales de l'OIT peut également être un outil efficace pour accroître la visibilité d'un problème particulier lié aux droits du travail et inciter réellement les gouvernements à prendre des mesures afin d'y remédier.

En tant que membres de l'OIT, les syndicats peuvent identifier les problèmes systémiques qui entravent les droits du travail et participer directement à l'élaboration et l'approbation de nouvelles conventions et recommandations qui régleront ces problèmes. Très récemment, les syndicats du monde entier, dont la **Confédération syndicale internationale (CSI)**, la **Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM)**, **Hong Kong Federation of Trade Unions (HKCTU)**, **Latin American and Caribbean Confederation of Household Workers (CONLACTRAHO)**, **South African Domestic, Service and Allied Workers' Union (SADSAWU)** et le syndicat britannique **Trade Unions Congress (TUC)**, ont identifié le traitement des travailleurs domestiques comme un domaine nécessitant une nouvelle convention de l'OIT.

L'OIT envisage actuellement d'adopter une nouvelle norme relative aux travailleurs domestiques; aussi une Convention stipulant les droits des travailleurs domestiques pourrait convaincre les gouvernements nationaux à accorder la priorité à ce problème et à prendre les mesures nécessaires pour permettre à ce groupe de travailleurs d'exercer pleinement leurs droits du travail et les protéger contre l'exploitation et les violations des droits de l'Homme, dont le travail forcé et la traite des personnes.

Titus Mlengeya, Président national du syndicat tanzanien **Tanzanian Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers' Union (CHODAWU)**, résume les raisons pour lesquelles l'adoption d'une Convention relative aux travailleurs domestiques aurait un impact considérable vis-à-vis de la protection de leurs droits:

¹⁷ Entretien de la CSI avec le Secrétaire général de la FTUB, Maung Maung, Bruxelles, 5 juin 2009.

“... elle aiderait nos membres potentiels, les travailleurs domestiques, à être considérés comme des travailleurs et non comme des ‘domestiques’ comme c’est souvent le cas actuellement. Une convention de ce type permettrait une prise de conscience parmi les travailleurs. Elle leur permettrait d’être reconnus à l’échelle internationale comme une catégorie de travailleurs dont la contribution est importante sur le plan économique et en termes de moyens d’existence.

Une telle norme de travail aiderait également la Tanzanie à adopter une législation qui protège les intérêts de ces personnes et les aide à obtenir des contrats de travail formels stipulant clairement leurs conditions d’emploi, et ainsi leurs droits qu’ils pourront défendre. Cette convention permettrait à notre organisation **CHODAWU** de les défendre plus facilement dans la mesure où notre action consisterait à appliquer les lois existantes. Et une fois que notre gouvernement aura ratifié cette convention potentielle de l’OIT, personne ne pourra nous regarder d’un air curieux et dire, “Comment pouvez-vous défendre les domestiques?” Au contraire, nous serons considérés comme des citoyens qui protègent les intérêts d’un groupe de personnes tout aussi important qu’un autre.”¹⁸

Comme le montrent les exemples ci-dessus, la mise en œuvre des procédures de supervision et d’élaboration des normes de l’OIT est un moyen important d’encourager et de faire pression sur les gouvernements afin qu’ils respectent leurs engagements internationaux et prennent les mesures nécessaires pour éradiquer le travail forcé.

¹⁸ Entretien de la CSI avec Titus Mlengeya, Président national de CHODAWU, syndicat affilié à TUCTA (Trade Union Congress of Tanzania), Bruxelles, 27 juillet 2009.

5. Conclusion

"Le travail forcé moderne peut être éradiqué mais cela exige l'engagement soutenu de la communauté internationale et une collaboration avec les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et la société civile." Juan Somavia, Directeur général de l'OIT, mai 2009

L'OIT a estimé en 2009 le coût financier du travail forcé supporté par les travailleurs affectés, en termes de perte de revenus, à environ 21 milliards de dollars par an.¹⁹ Le coût du travail forcé en termes de souffrance humaine est, lui, impossible à calculer.

L'objectif d'éradication de toutes les formes de travail forcé d'ici 2015 peut sembler décourageant, il est pourtant réalisable. La première résistance organisée au commerce transatlantique des esclaves n'a commencé en Grande-Bretagne qu'en 1787, celui-ci fut pourtant aboli en moins de 20 ans.

L'objectif d'éradication du travail forcé est déjà bien engagé: la ratification des normes internationales interdisant le travail forcé est presque universelle et des efforts coordonnés sont menés à l'échelle mondiale afin de garantir le respect de ces engagements. Toutefois, compte tenu des millions de personnes toujours prises au piège du travail forcé, des efforts bien plus importants devront visiblement être menés dans ce domaine.

Les syndicats sont des acteurs essentiels de la lutte contre le travail forcé. Les exemples présentés dans ce manuel montrent combien les syndicats, aussi bien de manière indépendante qu'en alliance avec d'autres acteurs, ont été efficaces dans ce domaine, à travers les mesures qui ont aidé à libérer et protéger les personnes contre les différentes formes de travail forcé. La CSI exhorte tous les syndicats à rejoindre l'Alliance syndicale mondiale contre le travail forcé et la traite des êtres humains et à contribuer à l'éradication de toutes les formes du travail forcé d'ici 2015.

Pour en savoir plus sur le travail forcé et les syndicats, consultez le site Web: www.ituc-csi.org/forcedlabour

Pour adhérer à l'Alliance syndicale mondiale contre le travail forcé et la traite des êtres humains ou vous inscrire au bulletin d'informations de l'Alliance, veuillez envoyer un courrier électronique à: forcedlabour@ituc-csi.org.

¹⁹ Cette estimation n'inclut pas les victimes du travail forcé aux fins de l'exploitation sexuelle commerciale. Bureau international du travail, *The Cost of Coercion*, Genève, 2009.

Ce 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



Bureau
international
du Travail



Editeur responsable:
Guy Ryder, Secrétaire général

CSI

5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruxelles, Belgique
Tél: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815
E-Mail: press@ituc-csi.org • Site Web: <http://www.ituc-csi.org>

Mise en page: **Vicente Cepedal**