Juin 2011

Appel à collaboration: Embauche, Traite des Etres Humains et Esclavage Moderne

UN CADRE POUR L'EMBAUCHE EQUITABLE

Verité gratefully acknowledges Humanity United for their generous support on this research and communications initiative.

44 Belchertown Road, Amherst, MA 01002 USA. | Phone +413.253.9227 | Fax: +413.256.8960 | helpwanted@verite.org

Quelques mots à propos de cette initiative

Verité reconnaît avec gratitude le soutien apporté par Humanity United lors de l'exécution de cette initiative.

L'initiative « Appel à collaboration » de Verité est un effort de recherche et de défense des droits dont le premier objectif est d'informer le public et de clarifier la manière dont les pratiques de travail actuelles peuvent créer des pièges à l'embauche ; un deuxième objectif est de proposer une manière concrète d'aborder ce problème afin de permettre au secteur privé, au secteur public et à l'entreprise elle-même de réduire le danger pour un travailleur de devenir victime d'une forme contemporaine d'esclavage.

Les recruteurs de main-d'œuvre– c'est-à-dire les intermédiaires dans le recrutement, l'embauche et/ou la gestion de la main-d'œuvre– évoluent au cœur de l'économie mondiale. Les chaînes d'approvisionnement complexes exigent des niveaux de coordination et d'expertise rares dans une entreprise individuelle car il s'agit de jongler avec plusieurs pays et fuseaux horaires ainsi qu'avec des effectifs qui viennent des quatre coins du monde. Les sociétés font appel à ces agences ou recruteurs de main-d'œuvre pour relever ces défis. Toutefois, cette dépendance croissante vis-à-vis de ces intermédiaires est associée à une responsabilité sociale fragmentée et opaque. Pour les travailleurs, l'usage de tels intermédiaires augmente les frais d'émigration et d'acquisition de la main-d'œuvre et le danger d'une exploitation sérieuse, voire de l'esclavage.

L'initiative «Appel à collaboration » de Verité va générer une suite de ressources pour aider les sociétés à abolir les abus des recruteurs et à pallier aux vulnérabilités des travailleurs émigrants lorsqu'elles se produisent, y compris :

→ **Un rapport de recherche –*Help Wanted: Hiring, HumanTrafficking and Modern-Day Slavery in the Global Economy*- Appel à collaboration : embauche, traite des êtres humains et esclavage moderne dans l'économie mondiale (publié en juin 2010)**
→ **Un cadre pour l'embauche équitable pour les entreprises responsables (juin 2011)**
→ **Un kit pour l'embauche équitable (juin 2011)**
→ **Des directives pour une embauche équitable (juin 2011)**
→ **Évaluations des risques, consultations et formations sur mesure pour les marques et leurs fournisseurs (en permanence)**[1]

Vous pouvez obtenir le rapport de recherche de Verité sur la page « *Help Wanted* » du site Internet http://verite.org/helpwanted/.

Le **kit** pour l'embauche équitable de Verité propose des stratégies Internet, des conseils, des politiques et des méthodes pour les multinationales et leurs fournisseurs afin de remédier aux risques associés à l'usage de recruteurs de main-d'œuvre lors du recrutement et de l'embauche. Notre kit pour l'embauche équitable sera lancé en juin 2011 et offrira à la fois conseils et outils pour aider les sociétés à :

- Identifier si les opérations de surveillance et de responsabilité d'entreprise actuelles protègent la société contre le travail forcé introduit par les recruteurs de main-d'œuvre.
- Établir et mettre en œuvre les structures de gestion et les indicateurs-clés de performance qui contribuent à la réduction notable du risque de l'esclavage introduit par les recruteurs de main-d'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement de l'entreprise.
- Collaborer efficacement et en toute sécurité avec les recruteurs de main-d'œuvre soit directement, soit en coordination avec les sous-traitants de la chaîne d'approvisionnement.
- Prendre soin des besoins des victimes lorsqu'on découvre des abus causés par les recruteurs de main-d'œuvre.

Vérité est une ONG basée aux USA dont la mission est de garantir que les travailleurs du monde oeuvrent dans des conditions sûres, justes, et légales. Les programmes de Vérité utilisent le pouvoir des multinationales afin d'apporter un changement positif pour les ouvriers de ferme et d'usine dans les chaines d'approvisionnement. Les partenariats entre notre organisation et des entreprises côtées par *Fortune 500,* des ONG mondiales, syndicats de travail, et gouvernements, permettent de réduire le travail des enfants et le travail forcé; d'éliminer des conditions de travail dangereuses; d'augmenter les salaires des travailleurs; et de diminuer les inégalités et la discrimination.

[1] Pour en savoir plus sur l'évaluation de risques, consultations, et formations de chez Verité pour les marques et leurs fournisseurs, allez sur www.verite.org/training

Verité ©2011 All Rights Reserved

Vérité a remporté le *Skoll Award for Social Entrepreneurship* en 2007 et le *Schwab US Social Entrepreneur of the Year* en 2011. Vérité est membre de l'*Alliance to End Slavery and Trafficking* (Alliance pour l'Elimination de l'Esclavage et du Trafic Humain), et en collaboration avec 20 des plus grandes entreprises mondiales, un membre du Cercle Fondateur de la *Sustainable Apparel Coalition* (Coalition pour la Production Durable de Vêtements). Vérité est présente au niveau régional avec un siège en Chine, en Asie du Sud-Est, en Inde et en Amérique Latine. Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.verite.org.

Verité ©2011 All Rights Reserved

Introduction

Nous désirons vous présenter trois victimes de la traite des êtres humains et de l'esclavage contemporain :

Etude de cas

Ahmed, 40 ans, vit dans un petit village du Kerala, en Inde. Cherchant à agrémenter son revenu pour payer le mariage de sa fille, il engage un recruteur pour un travail temporaire légal en tant que chauffeur en Arabie Saoudite. Ahmed a emprunté l'argent pour payer les honoraires de recrutement. Une fois à Riyad, Ahmed a été forcé d'accepter un salaire inférieur. Puis, malgré des journées de travail de 12 à 14 heures, et une disponibilité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, Ahmed n'est jamais rémunéré. Le patron d'Ahmed a gardé son passeport pour qu'il ne puisse pas s'enfuir et l'a menacé physiquement et verbalement. Ahmed est revenu chez lui au bout de huit mois avec une dette non remboursée de 1 340 dollars. Il n'a pas été capable de récupérer les salaires non versés représentant ses huit mois de travail.

Etude de cas

Fernando était un jeune homme de famille exceptionnel d'un village indigène du Guatemala. Il a emprunté de l'argent pour payer un recruteur pour l'aider à trouver un emploi légal dans le secteur forestier en Caroline du nord. À son arrivée, Fernando est envoyé contre son gré dans le Connecticut où il est forcé de travailler 12 à 15 heures par jour dans une pépinière, un emploi non autorisé dans le cadre de son visa. Le salaire de Fernando s'élevait à 1,20 $US / heure. Il subissait régulièrement les menaces et les abus de son patron. Fernando avait peur de se plaindre car il était désormais un émigrant illégal aux États-Unis soucieux de rembourser ses dettes. Il a finalement été secouru par un groupe affilié à une église. Il continue à travailler et à vivre aux États-Unis et à rembourser sa dette de recrutement.

Etude de cas

Benny est diplômé d'une école d'informatique aux Philippines et s'est retrouvé au chômage. Il a emprunté de l'argent pour payer un recruteur qui devait l'aider à trouver un emploi légal dans une usine du secteur de l'information à Taïwan. Lorsqu'il est arrivé à Taïwan, il a découvert que la dette de recrutement avait augmenté de 150 pour cent et que son salaire était la moitié de ce à quoi il s'attendait. Il a travaillé six à sept jours par semaine, 12 heures par jour avec heures supplémentaires obligatoires pendant deux ans. Lorsque son contrat est arrivé à expiration, il est rentré chez lui après avoir tout juste payé sa dette de recrutement. Benny s'est retrouvé chez lui, sans économies et après des inondations qui ont ravagé la maison familiale, il prévoit de repartir à Taïwan pour réessayer. Cette fois-ci, il espère avoir affaire à un recruteur « honnête

Dans ces histoires tirées des recherches effectuées par Verité[i], nous observons trois travailleurs émigrants pleins d'espoir qui ont eu recours à des voies légales pour obtenir du travail bien loin de chez eux. Mais dans les trois cas, cette décision ne les a pas protégés contre des dettes insurmontables et la tromperie une fois sur les lieux de travail.

Il y a de grandes chances pour que vous soyez en contact quotidien avec des cas de traite des êtres humains, par le biais de ce que vous achetez ou des prestations que vous recevez. Il existe à peu près 2,4 millions de victimes de la traite des êtres humains dans le monde. Une partie croissante de ces victimes sont des travailleurs émigrants qui ont été attirés par la promesse d'emploi « légal » dans des usines, des exploitations agricoles, des chantiers de construction, des résidences ou autres.

Verité ©2011 All Rights Reserved

Les personnes qui jouent le rôle d'intermédiaires pour aider les émigrants à trouver du travail occupent une place importante dans cette traite des êtres humains. Connus plus généralement sous le nom de recruteurs ou de négociants de main-d'œuvre, des intermédiaires jouent souvent un rôle légitime et utile pour l'embauche du personnel. Toutefois, la recherche effectuée par Verité a révélé que ce système étendu du recrutement de la main-d'œuvre est opaque, souvent corrompu et, en grande partie, exempt de responsabilité. De plus, les dettes et la tromperie introduites souvent par le recruteur dans le processus de recrutement et d'embauche peuvent rendre les travailleurs émigrés vulnérables à la traite humaine et au travail forcé.

UN APPEL A L'ACTION

La tâche d'éliminer l'esclavage et la traite d'êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement n'est pas aisée. Les sociétés multinationales contemporaines ne choisissent pas sciemment de s'engager dans la traite ou l'esclavage des êtres humains. Les sociétés sont impliquées car la manière dont elles gèrent leurs affaires rend obscure l'origine des produits et des personnes qui font leur travail.

Les multinationales ont fréquemment recours à des intermédiaires qui assument de nombreuses fonctions de gestion des affaires : la fabrication, l'approvisionnement, le financement et l'embauche. Cette constatation s'applique à tous les niveaux de leur chaîne d'approvisionnement. Cette complexité inhérente signifie que les sociétés ne reconnaissent même pas qu'elles s'exposent à des violations extrêmes des droits de l'homme comme la traite ou l'esclavage.

Il est important de noter que, même si l'élimination de la traite et de l'esclavage est une affaire compliquée, les sociétés ne sont pas pour autant démunies. En fait, elles peuvent et elles devraient réagir pour éliminer ces abus flagrants au sein de leur chaîne d'approvisionnement. Ce cadre présente clairement la démarche que les sociétés et leurs fournisseurs peuvent suivre pour éliminer complètement la traite d'êtres humains et l'esclavage de leur chaîne d'approvisionnement. Les pages qui suivent examinent les thèmes suivants :

→ **Principes fondamentaux : Ce Que Chaque Entreprise Doit Savoir.** Synthèse des conditions auxquelles les travailleurs émigrés sont confrontés dans le cas de l'exploitation par les recruteurs, ainsi que les formulaires les plus communs et les définitions internationales du travail forcé et de la traite des êtres humains.

→ **Signes Avant-coureurs : Identifier Les Risques Et La Vulnérabilité De L'entreprise.** Les grandes lignes des indicateurs principaux de l'abus des travailleurs émigrés identifiés par Verité dans l'économie mondiale grâce à nos recherches à l'échelle mondiale sur la traite des êtres humains et les recruteurs de main-d'œuvre, ainsi qu'une discussion des risques que le travail forcé et la traite des êtres humains posent pour les affaires.

→ **Agir : Un Cadre Pour L'embauche Equitable Pour Les Entreprises Responsables.** Une liste concrète de recommandations pour réagir contre l'abus, y compris des conseils pour les marques et les fournisseurs, touchant à un large éventail de problèmes au niveau du recrutement et de l'embauche.

Suggestions pour les marques

- Amélioration des codes de conduite et des politiques de l'entreprise
- Sensibilisation et amélioration de la capacité
- Renforecement des évaluations et des audits
- Prise de mesures recificatives
- Divulgation et transparence
- Engagment et partenariat multimarque et entre actionnaires multiples
- Mobilisation pour une politique gouvernementale

Verité ©2011 All Rights Reserved

Suggestions pour les fournisseurs

- Amélioration des codes de conduite et des politiques de l'entreprise
- Sensibilisation et amélioration de la capacité
- Séléction et évaluation des recruters de main d'œuvre
- Gestion des recruteurs et de la surveillance pour un recrutement et une embauche éthiques
- Garantie de bonnes pratiques pour la gestion du personnel
- Mise sur pied de Mécanismes efficaces pour les réclamations
- Prise de mesures rectificatives

Ce cadre s'appuie sur les conclusions tirées de la recherche menée par Verité sur les recruteurs et la traite des êtres humains, synthétisées dans notre rapport de juin 2010 « *Help Wanted: Hiring, HumanTrafficking and Modern-Day Slavery in the Global Economy*» (Appel à Collaboration : embauche, traite des êtres humains et esclavage moderne dans l'économie mondiale).

Principes fondamentaux : ce que chaque entreprise doit savoir

DEFINITION DU TRAVAIL FORCE ET DE LA TRAITE DES ETRES HUMAINS

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) donne la définition suivante du **travail forcé :** « tout travail ou service qu'une personne n'a pas choisi de son plein gré et qui lui est imposé sous la menace d'une peine ».[ii]

Cela signifie qu'une personne se trouve en situation de travail forcé si il ou elle est engagé(e) dans une situation d'emploi contre son gré et qu'il ou elle ne peut pas quitter son poste sans être sanctionné(e) ou sans être menacé(e) d'être sanctionné(e) de quelque manière que ce soit. La sanction, dans ce cas, peut être une contrainte physique ou une punition, mais le terme peut aussi faire référence à d'autres formes d'abus comme les menaces de déportation, la confiscation de passeports ou le non-paiement des rémunérations, qui enlèvent la liberté de mouvement de l'employé vis-à-vis de l'emploi ou de l'employeur.

Le Protocole de Palerme des Nations Unies de 2000[iii]déclare que **la traite des êtres humains** assume l'existence de trois éléments clés : actions, moyens et objectifs.

Actions: Notamment le recrutement, le transport, l'hébergement et la réception d'une personne, que ce soit une femme, un homme ou un enfant.

Moyens : Fait référence à des menaces ou à l'usage de la force, de la déception ou l'exploitation de la vulnérabilité et l'abus de puissance.

Objectif : Fait référence à l'exploitation, y compris le travail forcé, la servitude, l'esclavage et les pratiques similaires à l'esclavage.

OIT, Lutte contre le travail forcé: *Un guide pour les employeurs et les entreprises*

Verité ©2011 All Rights Reserved

La traite des êtres humains, comme l'indique clairement la définition, peut entraîner le travail forcé. Elle implique le déplacement d'une personne, en principe au-delà des frontières, quoique cette situation arrive de plus en plus souvent dans un même pays, par le biais de la tromperie, de menaces ou de l'exploitation de la vulnérabilité à des fins d'exploitation.

Qu'est-ce que cela veut dire en réalité ? A quoi ressemblent le travail forcé et la traite des êtres humains dans l'économie mondiale, et qu'est-ce que le travail forcé induit par les recruteurs ? Les définitions légales nous donnent un cadre global pour mieux comprendre les termes et les concepts utilisés, mais elles ont aussi leurs limites.

• 12,3 à 27 millions de personnes sont victimes du travail forcé à l'échelle mondiale

•On estime qu'il y a actuellement 214 millions de migrants internationaux dans le monde.

L'ETENDUE DU TRAVAIL FORCE ET DE LA TRAITE DES ETRES HUMAINS DANS L'ECONOMIE MONDIALE

L'OIT estime qu'à tout moment, 12,3 millions de personnes, au moins, sont victimes du travail forcé dans le monde.[iv] Parmi eux, plus de 2, 4 millions vivent dans des situations de travail forcé liées à la traite des êtres humains, soit près de 20 % du chiffre global. Les femmes et les enfants sont particulièrement vulnérables à ces formes d'abus, mais les hommes n'en sont pas moins exempts. Les travailleurs à la fois dans les situations d'emploi formel et informel courent des risques importants. Toutefois, certaines catégories, par exemple les travailleurs émigrés et en particulier ceux qui ne sont pas en situation légale, sont plus vulnérables à la coercition que d'autres.

Le travail forcé et la traite des et êtres humains : l'abus caché des chaines d'approvisionnement mondiales

Le travail forcé et la traite des êtres humains peuvent être considérés comme des formes « cachées » de l'abus dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. On les trouve souvent au niveau des arrangements de sous-traitances complexes des fabricants de premier niveau ou en marge de l'économie formelle, dans des ateliers chez les particuliers ou les centres de production informels. Ces "lieux" sont bien au-delà de la portée des mécanismes traditionnels de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) et passent, par conséquent, inaperçus lors des audits des marques mondiales.

Il y a toutefois bien d'autres raisons pour lesquelles ces abus sont parfois difficiles à détecter pour les auditeurs ou les employeurs :

- *La tromperie et les mensonges constituent l'un des facteurs propres de la traite des êtres humains et l'un des moyens principaux utilisés par les recruteurs malhonnêtes pour attirer leurs victimes dans leurs pièges d'embauche;*
- *Une situation de travail forcé peut être le résultat d'une série de circonstances et de violations commises par plusieurs individus plutôt qu'un seul cas d'abus facilement identifiable.*
- *L'abus trouve son origine dans les actions corrompues d'un recruteur à l'étranger, comme dans le cas de la servitude pour dettes du fait d'honoraires excessifs de recrutement.*
- *La gestion de la main-d'œuvre par un recruteur sur site peut obscurcir la nature de l'emploi et les conditions de travail de ceux qui sont concernes. Les auditeurs, eux-mêmes, peuvent manquer d'expérience, de connaissances et de ressources nécessaires pour identifier les signes avant-coureurs du travail forcé ou de la traite des êtres humains*

Verité ©2011 All Rights Reserved

LES RECRUTEURS DE MAIN-D'ŒUVRE ET LES PIEGES A L'EMBAUCHE DANS L'ECONOMIE MONDIALE

La définition ci-dessus de l'OIT reconnaît que la coercition et la force dans l'économie privée peuvent avoir plusieurs facettes. Notamment les problèmes du travail forcé causé par les dettes, ou la servitude pour dettes qui sont communs en Asie du sud et le travail forcé issu de systèmes de contrat de travail par exploitation et de la traite des êtres humains à l'échelle mondiale.

Le travail forcé induit par un recruteur fait partie de cette dernière catégorie de coercition. Il s'agit du cas où un travailleur émigré est trompé par un recruteur lors du processus de recrutement et d'embauche, puis souvent enfoncé dans des dettes résultant d'honoraires de recrutement et autres frais excessifs et enfin, qui est confronté à de multiples conditions de coercition dans les lieux de travail générées par un employeur auquel ce travailleur est parfois « lié » du fait de règlementations de visa de travail restrictives. Le résultat est la présence d'un rapport de force ou d'esclavage moderne. D'après les conclusions tirées des recherches menées par Verité, cela se passe dans tous les pays, de l'Inde aux États-Unis, en passant par les états du Golfe, le Guatemala, le Mexique et les pays de l'Asie du sud-est.

Resource importante:
Verité, Help Wanted: Hiring, Human Trafficking & Modern-Day Slavery in the Global Economy

Dans une relation de travail recruteur-travailleur, les termes du contrat, ainsi que la responsabilité du recruteur de main-d'œuvre vis-à-vis du travailleur une fois que ce dernier se trouve sur place, sont mal définis et mal compris. Des honoraires de recrutement importants, parfois légaux, parfois illégaux, sont souvent facturés au travailleur pour l'obtention d'un poste outre-mer. Le travailleur peut emprunter de l'argent pour payer ces honoraires, en pensant que la dette sera facilement remboursée. Mais que se passe-t-il si les termes du contrat, notamment le salaire, finissent par être bien moins avantageux que ce qui avait été promis à l'origine par le recruteur ? Une fois que le travailleur se trouve sur place à l'étranger, avec un emprunt important et des intérêts connexes à rembourser sur les bras, ainsi qu'un visa qui ne lui donne pas la liberté de changer d'emploi, il est difficile, sinon impossible, de s'échapper.

Verité a donné un nom à ce phénomène : le piège à l'embauche. Il existe peu de problèmes du travail à l'échelle mondiale sur lesquels il est plus urgent d'attirer l'attention. Ce cadre d'action pour des entreprises responsables ainsi que le kit pour l'embauche équitable et le document de politique qui l'accompagnent, offrent une suite de ressources et de conseils sur la manière d'éliminer les vulnérabilités aux pièges à l'embauche, et d'y remédier, dans l'ensemble de votre chaîne d'approvisionnement.[2]

Signes Avant-coureurs : Identifier les Risques et la Vulnérabilité de l'Entreprise

SIGNAUX D'ALARME POUR LES RISQUES ET LA VULNERABILITE

La recherche extensive de Verité a révélé un ensemble divers de circonstances et de milieux où les travailleurs émigrants peuvent être acculés à des emplois à l'étranger par les actions des recruteurs de main-d'œuvre. Contrairement aux idées reçues, il n'est pas toujours facile d'identifier une situation de coercition, de tromperie et de traite des personnes. Comme

[2] Voir www.verite.org/helpwanted pour le kit pour l'embauche équitable et le document de politiqued'embauche.

Verité ©2011 All Rights Reserved

les exemples cités ci-dessus d'Ahmed, de Fernando et de Benny, même lorsque l'émigration pour des raisons d'emploi semble volontaire et même légale, un travailleur peut être piégé dans son emploi et dépourvu d'options de départ.

Quels sont donc les signes avant-coureurs auxquels les entreprises doivent être alertées pour identifier les cas potentiels d'exploitation dans leur chaîne d'approvisionnement ? Qu'est-ce que ces entreprises doivent savoir pour éviter de tels abus ?

Trente-deux pourcent des victimes de la traite subissent une exploitation économique.

Les victimes du travail forcé aux États-Unis travaillent dans un large éventail de secteurs, dont le service domestique, l'industrie alimentaire, la production et l'agriculture.

Pour les aider, Verité a mis sur pied une liste d'indicateurs ou de « signaux d'alarme » pour aider les entreprises à naviguer lors du processus d'évaluation. Notre recherche a montré que ces facteurs (indépendamment les uns des autres ou en combinaisons variées) peuvent être considérés comme des « catalyseurs » ou causes majeures de situations de traite des êtres humains et de travail forcé. Lors du processus d'identification et d'élimination des abus et de promotion des méthodes d'embauche équitable au niveau de l'économie mondiale, la première étape est d'identifier ces « signaux d'alarme » dans votre chaîne d'approvisionnement.

Verité ©2011 All Rights Reserved

Signes avant-coureurs : Signaux d'alarme de vulnérabilité aux pièges à l'embauche générés par les recruteurs

Préparation

- Présence de travailleurs émigrés sur les lieux de travail
- Usage extensif de recruteurs de main-d'œuvre pour embaucher et gérer la main-d'œuvre étrangère
- Utilisation de programmes de « travailleurs étrangers » avec contrat provisoire

L'appât : recrutement et embauche

- Tromperie et promesses non tenues concernant les termes et conditions de travail, y compris le type de travail, la longueur du contrat, le salaire et les avantages
- Les travailleurs doivent prendre en charge des honoraires de recrutements illégaux ou excessifs imposés par les recruteurs
- Facturation frauduleuse d'autres honoraires, par exemple pour les frais de transport, l'assurance médicale ou les papiers légaux
- Remplacement de contrat
- Pratiques de visa frauduleuses
- Les travailleurs font des emprunts importants avec des taux d'intérêt excessifs et des modes de financement onéreux

Le changement : révélé sur les lieux de travail

- Le recruteur de main-d'œuvre est le responsable sur chantier des travailleurs étrangers
- Les papiers d'identité, les passeports et autres affaires personnelles de valeur sont confisqués ou non rendus
- Sommes excessives, inexpliquées ou illégales retenues sur les salaires des travailleurs à la suite de quoi ils s'enfoncent de plus en plus dans leurs dettes
- Les salaires sont retenus, retardés ou non payés
- L'employeur contrôle les comptes bancaires des travailleurs
- Les travailleurs sont obligés de payer des cautions ou des acomptes de sécurité, par exemple « assurance contre les fuites »
- Les travailleurs ne sont pas libres de changer d'employeur
- Limitation de la liberté de mouvement : emprisonnement ou enfermement physique dans les lieux de travail ou les locaux annexes, par exemple des résidences gérées par l'employeur
- Les travailleurs étrangers en situation irrégulière indiquent qu'ils ont été menacés d'être dénoncés aux autorités
- Restriction de la liberté de démissionner
- Les travailleurs doivent payer les frais de rapatriement

> «Les travailleurs étrangers […] ne sont pas autorisés à aller où que ce soit. Ils ont un contrat avec nous et nous avec eux. S'ils partent, nous devons en informer l'ICE (Immigration & Customs Enforcement). C'est la raison pour laquelle le programme de travailleurs étrangers marche.»
>
> --Copropriétaire d'une exploitation agricole (vergers de pommes) à Yakima Valley, Washington

Verité ©2011 All Rights Reserved

COMPRENDRE LES RISQUES ENCOURUS PAR LES ENTREPRISES

Des abus de cette nature (tromperie utilisée par les recruteurs de main-d'œuvre malhonnêtes, servitude pour dettes imposée aux travailleurs et pratiques coercitives utilisées par les employeurs sur les lieux de travail) représentent des myriades de risques encourus par les employeurs de toutes sortes. Les marques multinationales, leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, ainsi que les représentants des agences de recrutements respectant les règles de l'éthique, doivent tous se sentir concernés.

Les risques prennent plusieurs formes, y compris les menaces à la valeur de la marque et à la réputation de la société. Ils existent partout où l'entreprise est représentée, à savoir :

- → Au sein des propres opérations de la société,
- → À tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement mondiales,
- → Dans les eaux troubles des systèmes de sous-traitance et d'approvisionnement intensifs,
- → Au niveau des produits de base de la chaîne de valeur ou
- → Par le biais d'actions trompeuses de tierces parties ou de prestataires de service, comme des recruteurs de main-d'œuvre, des services de sécurité et d'entreprises de nettoyage

Le risque peut être direct ou indirect et dans certains cas, la société peut être absolument ignorante de son existence

Le tableau ci-dessous présente les différents types de risque qui représentent une menace pour les affaires. Tous ensembles, ils constituent un dossier incontournable pour prendre des mesures efficaces et préventives contre les risques de la traite des êtres humains et du travail forcé du fait des recruteurs

Le travail forcé et la traite des êtres humains : les risques pour les affaires	
Risque légal	Le travail forcé et la traite des êtres humains sont des crimes dans la plupart des pays du monde. Les sociétés déclarées impliquées ou complices d'une telle activité peuvent être poursuivies et risquent des sanctions criminelles ou civiles comme des amendes, compensation du préjudice des victimes, et l'emprisonnement. Le travail forcé et la traite des êtres humains constituent également des violations de la législation internationale sur les droits de l'Homme
Menaces à la valeur de la marque et à la réputation de la société	Les allégations de travail forcé et de traite des êtres humains constituent une menace grave à la valeur de la marque et à la réputation de la société, notamment pour les sociétés du secteur des biens de consommation. La « contamination » de la marque est difficile à inverser. De telles allégations menacent également les partenariats actuels et futurs de l'entreprise et peuvent se solder par une perte de contrats et d'opportunités d'affaires futures.
Risque lié au commerce	Dans certains pays, les règlementations commerciales interdisent strictement l'importation de biens produits par une main-d'œuvre forcée ou victime de la traite. La législation qui vient d'être adoptée en Californie est un exemple de cette tendance. Dans un milieu législatif de cette nature, les allégations d'abus peuvent entraîner la saisie des biens importés par les autorités publiques aux fins d'inspection. Ces biens ne sont ensuite rendus à leur propriétaire que lorsqu'on a apporté la preuve de leur innocence.
Menaces aux investissements et aux finances	Les allégations d'abus du droit de l'homme, du travail forcé et de la traite des êtres humains peuvent poser une menace importante aux relations avec les investisseurs et un risque de désinvestissement à la fois des investisseurs classiques et les investisseurs soucieux de l'éthique. Elles compromettent l'accès aux fonds publics comme les crédits à l'exportation car les autorités gouvernementales rendent le soutien financier apporté aux entreprises dépendant d'une performance éthique qui a fait ses preuves.

Verité ©2011 All Rights Reserved

La Californie adopte une nouvelle législation pour s'attaquer au problème de l'esclavage et de la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

En octobre 2010, le projet de loi du sénat n° 657 – intitulé« California Transparency in Supply Chains Act » – est entré en vigueur. Cette loi exige que tous les détaillants et fabricants traitant avec l'état et dont le revenu annuel est supérieur à 100 millions de dollars divulguent les informations relatives à leurs efforts pour éliminer l'esclavage et la traite des êtres humains de leurs chaînes d'approvisionnement directes. La loi exige que les entreprises affichent ces informations publiquement sur leurs sites Internet et décrivent la portée de leurs actions dans chacun des domaines suivants :
:

- *Verification of product supply chains to evaluate and address risks of human trafficking and slavery; Vérification des chaînes d'approvisionnement des produits pour évaluer et remédier aux risques de la traite des êtres humaines et de l'esclavage,*
- *Exécution d'audits des fournisseurs pour vérifier leur conformité avec les normes de la société, et*
- *Formation des employés et des cadres de la société concernés sur la traite des êtres humains et de l'esclavage, en particulier en ce qui concerne la mitigation des risques au sein des chaînes d'approvisionnement.*

Verité ©2011 All Rights Reserved

Agir : Un cadre pour l'embauche équitable pour les entreprises responsables

Le kit Verité pour l'embauche équitable compile les outils et ressources nécessaires à la réduction du risque du travail forcé et à l'embauche équitable des travailleurs migrants dans les chaînes logistiques du monde entier

www.verite.org/helpwanted/toolkit

On a observé ces dernières années une croissance exponentielle de la prise de conscience et de l'acceptation de la responsabilité par les multinationales et les autres participants de premier niveau pour définir et comprendre la participation à la production des chaînes d'approvisionnement, identifier les empreintes carbone et en général assumer la responsabilité pour la perspective d'ensemble sur la manière dont leurs biens et services sont produits et livrés dans l'économie mondialisée.

L'initiative « ***Help Wanted*** » de Verité établit que, dans le domaine des protections du travail, ces efforts doivent être élargis pour tenir compte non seulement des conditions de travail dans les usines et les lieux de travail des fournisseurs, mais également des méthodes de recrutement et d'embauche préalablement à l'emploi des travailleurs. En fait, les objectifs d'amélioration de la chaîne d'approvisionnement en place pour les multinationales continueront à être sabotés par les problèmes propres aux méthodes de recrutement et d'embauche à moins que des mesures soient prises pour les éliminer.

Il existe une myriade de mesures que les sociétés peuvent adopter pour traiter le risque du travail forcé et de la traite des êtres humains au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. En se concentrant sur le recrutement et l'embauche, cet engagement peut influencer la politique d'entreprise, les pratiques des ressources humaines, les systèmes de gestion et l'engagement des actionnaires et des partenariats. Toutefois, quelle que soit la cible de ces mesures, un programme net et complet est nécessaire pour s'attaquer à ces abus de manière efficace. Il faut que le programme aille au-delà des approches traditionnelles basées sur les listes à cocher pour vérifier la conformité de l'entreprise et pour adopter un plan d'action plus global. Le programme doit examiner tous les aspects du problème pour garantir une embauche équitable et une protection pour tous les travailleurs émigrés dans votre sphère d'influence.

Verité définit ci-dessous sept domaines principaux où les marques et leurs fournisseurs peuvent prendre des mesures pour la promotion de l'embauche équitable. Ces sept piliers de l'embauche équitable représentent, pris ensemble, un cadre de systèmes de gestion pour agir.

On estime qu'il existe 71 000 agences de l'emploi privées dans le monde.
On estime que le nombre d'employés d'agence à temps complet est de 9,5 millions dans le monde.

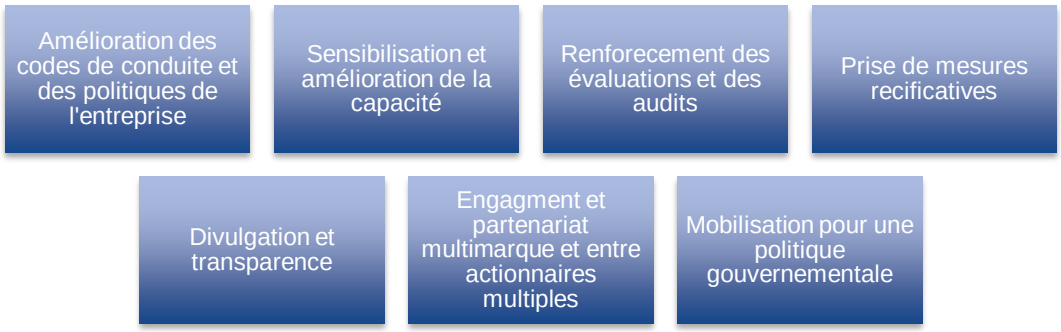
Verité va, dans les mois à venir, publier un ensemble d'outils Internet, d'approches et de conseils pour aider les marques et leurs fournisseurs à mettre sur pied les étapes définies ci-dessous. Ce kit pour l'embauche équitable va offrir des conseils et des outils pour aider les sociétés à :

- .Évaluer si les activités de surveillance et de responsabilité d'entreprise actuelles protègent effectivement la société du travail forcé introduit par les recruteurs.
- Identifier et mettre sur pied des structures de gestion et des indicateurs clés de performance qui permettront de réduire de manière importante le risque de l'esclavage favorisé par les recruteurs dans les chaînes d'approvisionnement d'entreprises.
- Collaborer efficacement et en toute sécurité avec les recruteurs de main-d'œuvre soit directement, soit de manière collaborative avec les sous-traitants de la chaîne d'approvisionnement.
- S'occuper des besoins des victimes lorsqu'on découvre des abus causés par les recruteurs.

Verité ©2011 All Rights Reserved

UN CADRE POUR L'EMBAUCHE EQUITABLE POUR LES ENTREPRISES RESPONSABLES : SUGGESTIONS POUR LES MARQUES

Les sociétés peuvent prendre de nombreuses mesures, à divers échelons de leurs chaînes d'approvisionnement, pour détecter et remédier à la traite des êtres humains engendrée par les recruteurs ou le travail forcé partout où ils ont lieu, et pour éviter une récurrence d'une telle exploitation. Le plan d'action le plus efficace présente plusieurs branches et commence par le haut de la hiérarchie avec l'élaboration de politiques claires et expresses communiquées directement à tout le personnel impliqué dans les décisions de sous-traitance, y compris les directeurs de la conformité d'entreprise, de la responsabilité d'entreprise, des ressources humaines et de l'approvisionnement, à la direction des usines de fournisseurs. Les énoncés de politiques à un tel niveau, bien communiqués et assortis d'un éventail approprié de récompenses, établissent les fondations pour l'adoption de mécanismes et d'approches pour la prévention des abus à tous les échelons du système, et permettent d'intégrer la responsabilité d'entreprise à la pratique des affaires.



Amélioration des codes de conduite et des politiques de l'entreprise

Le langage des politiques de la société émanant du haut de la hiérarchie ou du code de conduite doit être révisé, le cas échéant, pour aborder les risques du travail forcé et de la traite des êtres humains lors du recrutement et de l'embauche, en particulier les risques encourus par les travailleurs émigrés. Les politiques doivent s'appliquer aux fournisseurs de premier niveau, aux sous-traitants et aux associés en affaires, y compris les recruteurs de main-d'œuvre. Ces politiques doivent être insérées dans les contrats d'affaires et constituer le fondement d'un cadre pour les évaluations et les audits ultérieurs.

Sensibilisation et amélioration de la capacité

Une politique ne peut être mise en œuvre correctement que si son contexte et sa lettre sont bien compris. Les sociétés doivent former les responsables, le personnel des ressources humaines et de la RSE, les auditeurs et autres membres du personnel concernés, sur la manière d'identifier les signaux d'alarme associés à la traite et au travail forcé. Les concepts pertinents doivent être clarifiés (par exemple la traite des êtres humains, la servitude pour dettes et le travail forcé), les bonnes et mauvaises pratiques pour le recrutement et l'embauche doivent être identifiées et des plans d'actions rectificatives et correctives doivent être discutés. Les sociétés doivent élargir le champ de la sensibilisation et collaborer avec les fournisseurs pour qu'ils fassent de même dans leur propre chaîne d'approvisionnement.

Verité ©2011 All Rights Reserved

Renforcement des évaluations et des audits

De nos jours, la plupart des multinationales ont recours aux audits pour détecter les violations de conformité et l'abus des travailleurs. Mais les auditeurs sont souvent mal équipés pour reconnaître et réagir aux situations de traite et de travail forcé des travailleurs émigrés. Les sociétés devraient examiner la nécessité de nouvelles stratégies d'évaluation et de mise en conformité pour l'audit efficace des recruteurs de main-d'œuvre et les agences pour l'emploi privées utilisées par leurs fournisseurs. Des procédures d'audit pouvant s'attaquer aux signaux d'alarme identifiés ci-dessus doivent être développées et mises en œuvre. Les auditeurs doivent suivre une formation poussée. Les mesures pour évaluer les signaux d'alarme doivent exister à tous les échelons de la chaîne d'approvisionnement, y compris au niveau des fournisseurs de premier niveau, de leurs sous-traitants et des recruteurs de main-d'œuvre.

Questions importantes

- Avez-vous une politique ou des directives claires qui traitent du recrutement et de l'embauche des travailleurs émigrés ou étrangers?
- Votre programme de conformité et d'évaluation est-il efficace pour l'identification des situations de traite des êtres humains ou de travail forcé?
- Vos auditeurs possèdent-ils le savoir-faire et les ressources nécessaires pour identifier les risques posés par les recruteurs de main-d'œuvre?
- Possédez-vous une politique et une procédure efficaces pour guider votre réaction en présence de tels problèmes, le cas échéant?

Prise de mesures rectificatives

L'efficacité d'un plan d'actions rectificatives sera optimale lorsqu'il aura été créé et révisé par le personnel concerné avant que les problèmes ne surviennent. Les plans d'actions rectificatives doivent offrir une protection intégrale des travailleurs concernés, le rapatriement (s'il est souhaité par le travailleur) ou la réintégration dans le marché du travail et la communauté. Il faut autant que possible établir une coopération avec les organismes de services pour victimes administratifs et privés possédant l'expertise voulue pour aider les travailleurs émigrés victimes de la traite.

Engagement et partenariat multimarques et entre actionnaires multiples

Publiez et divulguez vos politiques, procédures et performance contre la traite et le travail forcé. Soyez transparents et fournissez les informations pertinentes aux parties concernées, à vos associés, aux investisseurs, aux consommateurs et autres en utilisant les cadres reconnus mondialement pour le compte-rendu des droits de l'homme et des droits du travail. Identifiez les situations pouvant générer des risques dans l'exploitation de vos affaires et les mesures à prendre pour éliminer ces risques.

Engagement et partenariat multimarques et entre actionnaires multiples

Collaborez avec d'autres marques de biens de consommation, l'ensemble de vos fournisseurs, sous-traitants, associés d'affaires, représentants de l'industrie et du commerce ainsi que les organismes d'employeurs pour traiter ces problèmes. Participez à une initiative impliquant de multiples actionnaires ou à l'échelle de votre industrie si elle existe, ou mettez-en une sur pied, s'il n'y en a pas, pour organiser une collaboration de formation, de sensibilisation, de communication et de mobilisation.

Verité ©2011 All Rights Reserved

Mobilisation pour une politique gouvernementale

Engage your industry or national employers' organization to advocate for stronger public policy and regulatory oversight of labor brokers to ensure better protection for migrant workers in both sending and receiving countries. Consider engaging at the global level through UN or other international organizations and initiatives such as the Global Forum on Migration and Development.

Agir : ce que certaines entreprises font déjà

- Exécution d'audits ciblés pour mieux comprendre et identifier les problèmes liés aux travailleurs contractuels étrangers
- Exiger des systèmes de gestion de la performance pour surveiller et règlementer les pratiques des recruteurs de main-d'œuvre
- Améliorer les systèmes de communication et de feed-back du personnel pour mieux inclure les travailleurs contractuels
- Former les fournisseurs et les recruteurs pour éliminer les risques de situation de travail pour les systèmes de sélection, de recrutement et d'embauche
- Profiter des programmes gouvernementaux d'embauche directe, le cas échéant
- Exiger, par le biais des fournisseurs, que les recruteurs remboursent les travailleurs en cas d'honoraires excessifs facturés

Verité ©2011 All Rights Reserved

UN CADRE POUR L'EMBAUCHE EQUITABLE POUR LES ENTREPRISES RESPONSABLES: SUGGESTIONS POUR LES FOURNISSEURS

«Je n'aurais pas pu rembourser ma dette de [recrutement] au Guatemala.»

- Fernando, qui est entré aux États-Unis avec un visa H2B, et qui a été victime de la traite et forcé à travailler dans une pépinière dans le nord-est

Tout comme leurs clients, les marques mondiales pour lesquelles ils fournissent des biens et des services, les fournisseurs sont bien placés pour prendre des mesures efficaces contre l'abus au niveau du recrutement et de l'embauche dans les relations de travail. Ils peuvent eux aussi mettre sur pied de vastes programmes de RSE en suivant les principes du modèle défini préalablement, définir des codes, des protocoles d'autoévaluation des plans d'actions rectificatives et des accords de partenariat visant à remédier à cet abus. Ils peuvent aussi utiliser leurs propres systèmes de gestion des ressources humaines pour garantir l'élimination de la coercition qui mettent les travailleurs émigrants en danger. L'adoption de ces mesures permettra non seulement de protéger les fournisseurs contre les violations de conformité dans leurs établissements, mais aussi aidera les employés-travailleurs émigrés à aborder leur carrière du bon pied. Imposer une démarche dans l'éthique pour le recrutement et l'embauche sera bénéfique pour les lieux de travail, et contribuera à assurer le bien-être, la santé et la motivation du personnel employé par l'entreprise.

- Amélioration des codes de conduite et des politiques de l'entreprise
- Sensibilisation et amélioration de la capacité
- Séléction et évaluation des recruters de main d'œuvre
- Gestion des recruteurs et de la surveillance pour un recrutement et une embauche éthiques
- Garantie de bonnes pratiques pour la gestion du personnel
- Mise sur pied de Mécanismes efficaces pour les réclamations
- Prise de mesures rectificatives

Amélioration des codes de conduite et des politiques de l'entreprise

Tout comme les marques, les fournisseurs devraient avoir un code de conduite ou des politiques d'entreprise de haut niveau qui énoncent un engagement vis-à-vis de lieux de travail équitables et respectueux des lois ainsi que des considérations particulières pour la protection des droits des travailleurs émigrés. Cela sera particulièrement important pour les fournisseurs qui produisent leurs propres gammes de produits, et qui doivent cultiver et protéger leur identité de marque. Dans le cas de fournisseurs qui ne possèdent pas leur propre code, ils peuvent s'engager vis-à-vis des codes de leurs clients. L'énoncé d'une politique d'entreprise de haut niveau sur le recrutement et l'embauche équitables des travailleurs émigrés va indiquer aux clients que vous, le fournisseur, êtes conscient des vulnérabilités des travailleurs émigrés vis-à-vis de la traite des êtres humains et du travail forcé et que vous prenez le traitement éthique des travailleurs émigrés au sérieux. En mettant sur pied un code de conduite ou un énoncé de politique de haut niveau sur l'embauche équitable, vous adoptez une démarche proactive qui vous permettra de commencer à discuter de tels problèmes avec les marques « à vos conditions ». L'adoption d'une telle démarche éloigne également votre entreprise d'une position de défense et de réaction qui consiste à réagir au coup par coup et à appliquer des solutions temporaires, et vous permet d'avancer vers une démarche de systèmes de gestion qui éliminera et s'attaquera aux problèmes, le cas échéant, et évitera la récurrence d'autres problèmes.

Verité ©2011 All Rights Reserved

Sensibilisation et amélioration de la capacité

Les fournisseurs doivent s'efforcer de stimuler la capacité de leur service de ressources humaines, des responsables de gammes, des experts en conformité et autres, pour garantir un recrutement et une embauche équitables et respectueux des lois ainsi que la protection des droits des travailleurs émigrés sur les lieux de travail, par le biais d'ateliers, de formations et d'autres activités. Le personnel doit apprendre à identifier les signaux d'alarme associés à la traite des êtres humains et du travail forcé. Les normes légales nationales et internationales doivent être comprises. Les bonnes et les mauvaises pratiques pour le recrutement et l'embauche doivent être identifiées et des plans d'actions rectificatives et palliatives doivent être discutés.

> « Ils vous disent que vous aurez un cheval, beaucoup d'avantages, de bonnes conditions de vie, un bon salaire, mais une fois arrivé, une grosse surprise vous attend…. »
>
> - Ricardo, un éleveur de bétail chilien retenu captif par son employeur dans l'ouest des États-Unis

Sélection et évaluation des recruteurs de main-d'œuvre

Pour éviter les pièges à l'embauche, les employeurs doivent être conscients des risques du travail forcé ***avant*** de signer un contrat avec les recruteurs de main-d'œuvre. Ils doivent mettre en place des mécanismes qui garantissent que les recruteurs utilisent des techniques d'embauche équitable et que les travailleurs émigrés sont protégés contre l'exploitation avant d'arriver sur les lieux de travail, et après qu'ils ont commencé à travailler. Voici quelques mesures que les employeurs peuvent prendre pour éviter des risques potentiels :

- Mettre en œuvre une analyse de présélection des recruteurs de main-d'œuvre pour garantir que ceux qui respectent la loi et les normes les plus strictes de l'éthique sont sélectionnés.
- Ne signer des contrats qu'avec des agences agréées par le gouvernement ou licenciées.
- Éviter autant que possible de travailler avec des sous-agents.
- Exiger que les recruteurs de main-d'œuvre suivent le principe des "honoraires payés par l'employeur" : aucun honoraire ou frais pour le recrutement ne doit être facturé, directement ou indirectement, en partie ou en totalité, aux travailleurs.
- Encourager les programmes d'accréditation volontaire pour les recruteurs de main-d'œuvre, en respectant un ensemble de normes qui favorisent les bonnes pratiques pour les recruteurs de main-d'œuvre.
- Veiller à ce que des procédures sans équivoque soient développées et mises en œuvre pour gérer les recruteurs de main-d'œuvre.

Gestion des recruteurs et de la surveillance pour un recrutement et une embauche éthiques

Les employeurs doivent effectuer des audits de leurs recruteurs pendant qu'ils sont sous contrat pour s'assurer que le recrutement et l'embauche se font dans le respect de la loi et de l'éthique et conformément aux termes stipulés. Les nouveaux employés, en particulier ceux qui ont été recrutés par les recruteurs de main-d'œuvre doivent être interviewés pour obtenir plus de détails sur les conditions de leur recrutement.

- **Frais de recrutement :** Il est interdit de facturer des honoraires ou des frais de recrutements aux travailleurs, que ce soit directement ou indirectement, en partie ou en totalité. Définissez et suivez le principe selon lequel l'employeur paie et acceptez les frais de recrutement comme la conséquence normale de la gestion de vos affaires.[v]
- **Contrats de travail et documentation :** Les fournisseurs doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs émigrés reçoivent des informations claires et complètes quant aux termes et aux conditions de leur emploi bien avant qu'ils ne signent le contrat de travail. Le contrat de travail doit comporter ces termes et doit être

Verité ©2011 All Rights Reserved

écrit dans une langue comprise par les travailleurs émigrés. Les fournisseurs doivent également être au courant des exigences légales et des documents nécessaires pour les travailleurs émigrés à la fois dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil. Ils doivent s'assurer que les procédures légales sont respectées et que toutes les formalités sont remplies correctement.

- **Remplacement de contrat :** Les fournisseurs doivent garantir que les travailleurs émigrés ne subissent pas de « remplacement de contrat » imposé par leurs recruteurs : il s'agit d'une procédure où le contrat d'origine est remplacé par un ou plusieurs « nouveaux » contrats lors du processus de recrutement et d'embauche, chacun comportant des termes moins intéressants. Les fournisseurs eux-mêmes doivent éviter de modifier les contrats avec des « accords supplémentaires » une fois que les travailleurs émigrés sont arrivés sur les lieux de travail. Tous les termes et conditions du travail doivent être contenus dans le premier et seul contrat signé par le travailleur émigré. Ce contrat de travail doit être écrit dans une langue comprise par le travailleur et doit être totalement transparent et bien compris par le travailleur avant qu'il ne le signe.
- **Orientation antérieure au départ :** Une orientation préalable doit être organisée par un représentant de la société-fournisseur ou par le recruteur de main-d'œuvre. Il est préférable que le représentant du fournisseur s'en charge. Elle doit comporter une analyse des obligations contractuelles, des termes et conditions du travail tels qu'ils sont stipulés dans le contrat (y compris, mais sans y être limitée, le salaire, les avantages, les heures de travail, le logement et une liste des retenues sur salaire), l'expérience professionnelle requise, une description des règles relatives au logement et des conditions de vie, les lois en vigueur dans le pays d'accueil pour les travailleurs contractuels émigrés (y compris les exigences médicales). L'orientation doit aussi soulever le sujet de la politique de la société-fournisseur relative aux honoraires de recrutement, aux mécanismes de réclamation en place et à la politique de protection de la société-fournisseur vis-à-vis du dépôt de plaintes.

Garantir de bonnes pratiques pour la gestion des ressources humaines

Les employeurs doivent savoir que certaines pratiques de gestion populaires peuvent aggraver la vulnérabilité des travailleurs émigrés vis-à-vis de l'exploitation. Ces pratiques doivent être évitées. Beaucoup d'entre-elles vont à l'encontre des normes légales internationales et nationales, et elles peuvent aussi produire des situations où les travailleurs émigrés sont soumis au travail forcé sur leur lieu de travail.

- **Acomptes et avances ou prêts :** Les travailleurs émigrés et les autres employés ne devraient pas être forcés à déposer des acomptes de quelque nature que ce soit lorsqu'ils signent leur contrat de travail ni à tout autre moment lors de leur emploi. Soyez circonspects pour donner des avances sur salaire ou des prêts à vos employés. Si vous le faites, assurez-vous qu'ils peuvent être remboursés dans des délais raisonnables (1) en offrant des prêts plus petits qui ne dépassent jamais plus d'un à trois mois du salaire de base, (2) en offrant des prêts sans intérêt ou avec ces intérêts très bas et (3) en mettant sur pied des tranches de versement ou de financement courtes.
- **Versement des salaires et retenues :** Les employés doivent être payés à intervalles réguliers, dans les temps et directement conformément à la législation nationale. Le paiement du salaire ne peut être retardé ou suspendu pour quelque raison que ce soit. Des détails clairs et nets doivent être fournis quant aux heures ouvrées, au taux de salaire et aux retenues légales, le cas échéant. Les retenues sur salaire doivent être appropriées et dans les limites légales. Elles doivent être calculées avec transparence et l'employé doit en être informé et y consentir.
- **Documentation personnelle :** Il est interdit de confisquer les effets personnels ou le passeport des travailleurs émigrés ou de les forcer à vous les remettre.
- **Dortoirs et conditions de vie** : Les travailleurs doivent être libres d'aller et de venir de leur logement, à tout moment, et la présence du personnel de sécurité ne doit ni limiter, ni empêcher la liberté de mouvement. Le logement doit être sûr, propre et salubre, avec suffisamment d'espace personnel et privé. Les travailleurs émigrés ne doivent pas être forcés de vivre dans les logements fournis par la société. Le choix leur appartient. Les logements fournis par la société doivent posséder des téléphones en état de marche à la disposition des résidents à tout moment. Ces téléphones doivent, dans le meilleur des cas, se trouver dans des emplacements où les conversations peuvent rester privées. Il faut expliquer aux travailleurs où il est possible d'acheter des cartes téléphoniques prépayées dans les environs.

Verité ©2011 All Rights Reserved

- **Deposits & advances or loans:** Migrant workers or other employees should not be required to lodge deposits of any kind when they take up employment or at any time during their employment. Be cautious about providing workers with wage advances or loans. If you do, make sure they can be repaid in a reasonable amount of time by (1) providing smaller loans that amount to no more than one to three months' base wages, (2) charging very low or no interest on the loan, and (3) establishing short installment/financing periods.
- **Wage payments & deductions:** Employees should be paid at regular intervals, on-time and directly, and in accordance with national law. Wages should not be delayed or withheld for any reason. Clear and transparent information should be provided about hours worked, wage rates and legal deductions, if the latter are made. Wage deductions should be appropriate and stay within legal limits. They should be calculated with transparency and with employee knowledge and consent.
- **Congés personnels** : Les travailleurs émigrés ont droit à des congés payés. Ceux-ci doivent être stipulés dans le contrat initial qu'ils ont signé et doivent être conformes au droit du travail et aux normes légales internationales. Les congés payés des travailleurs émigrés ne peuvent pas être inférieurs à ceux qui sont accordés aux travailleurs autochtones employés dans l'installation. Les travailleurs émigrés devraient être libres de retourner dans leur pays pendant leurs congés payés, sans être pénalisés et sans être menacés de renvoi.
- **Liberté de mouvement :** Les travailleurs ne peuvent pas être limités physiquement ni confinés à un endroit spécifique en dehors des heures de travail, y compris dans les logements prévus pour eux. Pendant les heures de travail, les travailleurs doivent pouvoir rentrer et sortir des installations dans des circonstances raisonnables. Les seules restrictions acceptables doivent refléter le souci légitime pour la sécurité des travailleurs. S'il faut obtenir une permission pour quitter l'installation dans des circonstances raisonnables, la permission doit être accordée dans des délais raisonnables.
- **Personal documentation:** Do not confiscate or force migrant workers to hand over personal property or passports.
- **Discipline, suspension et rapatriement :** Les procédures disciplinaires doivent inclure une échelle de peines croissantes de la réprimande verbale ou écrite à la suspension ou au renvoi. Les mesures disciplinaires ne peuvent pas inclure des amendes punitives. Les travailleurs ne doivent jamais être forcés de signer une lettre de démission ou une feuille vierge. Les travailleurs doivent pouvoir mettre fin à leur emploi avec suffisamment de préavis sans être pénalisés. Les salaires impayés doivent être versés rapidement, ainsi que toute épargne accumulée. Le contrat de travail doit stipuler une période de préavis raisonnable pour le renvoi initié soit par l'employeur, soit par le travailleur. Le fournisseur devrait payer les frais de rapatriement par avion lorsque les règles sont respectées. Les employeurs ne peuvent pas invoquer des raisons fausses ou discriminatoires pour renvoyer les travailleurs. La politique de renvoi dont bénéficient les travailleurs émigrés doit être la même que pour les

Mise sur pied de mécanismes efficaces pour les réclamations

Les employeurs doivent mettre sur pied un mécanisme de dépôt des réclamations efficace au niveau de l'entreprise ou des lieux de travail qui soit confidentiel, anonyme et d'accès facile pour les travailleurs. Ce mécanisme doit être présenté en termes clairs à tous les nouveaux employés.

À faire

- ☑ Offrez des contrats de travail écrits dans la langue comprise par les travailleurs émigrés
- ☑ Partez du principe que l'employeur paie les honoraires associés au recrutement des travailleurs émigrés
- ☑ Payez les employés dans les délais et à intervalles réguliers
- ☑ Si les travailleurs reçoivent des avances ou des prêts, veillez à ce qu'ils puissent les rembourser rapidement
- ☑ Assurez-vous que toutes les retenues sur salaire des travailleurs sont légales, transparentes et approuvées par ces derniers

À ne pas faire

- ☒ Ne trompez pas les travailleurs et ne leur faites pas de fausses promesses à propos des taux de salaire ou des autres conditions d'emploi
- ☒ Ne remplacez ni ne modifiez les contrats de travail, à moins que ce soit pour ***améliorer*** leurs termes et conditions
- ☒ Ne facturez pas d'honoraires aux travailleurs

Verité ©2011 All Rights Reserved

- Ne retenez pas les salaires ni ne retardez leur paiement
- N'exigez pas que les travailleurs déposent des acomptes de sécurité et faites preuve de prudence lorsque vous accordez des avances ou des prêts
- Ne confisquez pas les passeports des travailleurs
- Ne restreignez pas physiquement, ni ne limitez pas le mouvement des travailleurs en dehors des heures de travail

Ressources importantes:
UNGIFT, Human trafficking & business: Good practices to prevent & combat human trafficking

UN Global Compact, Human rights & business dilemmas forum

Prise de mesures rectificatives

Les plans d'actions rectificatives représentent les réponses aux problèmes une fois que ceux-ci sont identifiés. Mais ils sont plus efficaces lorsqu'ils sont rédigés et analysés par le personnel concerné avant que le problème ne se produise. Lorsqu'il s'agit de la traite d'un travailleur émigré, un plan d'actions rectificatives doit offrir une protection complète du travailleur concerné et inclure les mesures pour appuyer leur réhabilitation et leur rapatriement (si le travailleur le désire) ou la réintégration sur le marché du travail et dans la communauté. De plus, il faut non seulement s'adresser aux autorités officielles concernées, mais aussi aux organismes privés et gouvernementaux de service aux victimes capables d'aider les travailleurs émigrés.

Verité ©2011 All Rights Reserved

Ressources-clé

RAPPORTS ET OUTILS

- Business for Social Responsibility, ***Good Practice Guide: Global Migration***, 2010.
- Business for Social Responsibility, ***Migrant Worker Management Toolkit: A Global Framework***, 2010.
- Committee on Workers' Capital, ***Investing in Decent Work: The Case for Investor Action on Forced Labor***, 2010.
- Orginsation international du travail, ***Combating Forced Labor: A Handbook for Employers and Business***, 2008.
- Confédération internationale des syndicats, ***How to Combat Forced Labor and Trafficking: Best Practices Manual for Trade Unions***, 2010.
- Confédération internationale des syndicats International, ***Never Work Alone: Trade Unions and NGOs Joining Forces to Combat Forced Labor and Trafficking in Europe***, 2011.
- L'initiative mondiale des Nations Unies pour lutter contre la traite des êtres humains, ***Human Trafficking & Business: Good Practices to Prevent & Combat Human Trafficking***, 2010.
- Verité, ***Help Wanted: Hiring, Human Trafficking & Modern-Day Slavery in the Global Economy***, 2010.

SITES INTERNET

- AntiSlavery International
  www.antislavery.org
- Business for Social Responsibility, Migration Linkages Initiative
  migrationlinkages.bsr.org
- Institute for Human Rights and Business, Initiative on Strengthening the Protection of Migrant Worker Rights in Supply Chains
  www.institutehrb.org/about/what_we_do#5
- Organisation internationale du travail, Programme d'action spéciale pour combattre le travail forcé
  www.ilo.org/forcedlabor
- International Organization for Migration
  www.iom.int
- Confédération internationale des syndicats
  www.ituc-csi.org/forcedlabour.html
- United Nations Global Compact Human Rights & Business Dilemmas Forum
  www.human-rights.unglobalcompact.org
- United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking (UNGIFT)
  www.ungift.org
- UN.GIFT/EHTN! Campaign eLearning Tool: Business & Human Trafficking
  www.microsoft.com/middleeast/humantrafficking
- Verité, Help Wanted Initiative
  www.verite.org/helpwanted

Verité ©2011 All Rights Reserved

Remerciements

Verité reconnaît avec gratitude le soutien apporté par Humanity United lors de l'exécution de cette initiative « Help Wanted ».

Ce cadre d'action a été élaboré sous la direction de Dan Viederman, président-directeur, de Shawn MacDonald, directeur de projet et d'Erin Klett, responsable de projet. Philip Hunter en fut l'auteur principal. Les graphiques ont été créés par Charter 21 et le Minnesota College of Art and Design.

Verité désire aussi remercier les traducteurs suivants grâce auxquels ce document sera diffusé dans six autres langues : Natali Kepes Cárdenas (Espagnol), the UMass Translation Center at the University of Massachusetts, Amherst (Français, Portugais, Arabe), l'Association for Stimulating Know How India (Hindi) et Manying Wu (Chinois).

Ce cadre est basé sur les travaux de recherche, passés et présents, de Verité et de ses sièges régionaux, ainsi que de ses partenaires partout dans le monde. Nous désirons en particulier reconnaître le travail exceptionnel sur les problèmes de l'émigration et de l'embauche équitable de notre équipe de l'Asie du sud-est basée à Manille, sous la direction et la vision de sa présidente-directrice, Marie Apostol, ainsi que Vida Aguilos, Melizel Asuncion, Cezar Bagadion, Coco Bagadion, Daryll Delgado, Tonette Marcella, Joey Pacis, Betty Quebec, Ruby Ramos, Nelson Robles et Jet Urmeneta. Nous les remercions de nous avoir ouvert les portes du possible.

---

[i] Verité. *Offres d'emploi : Embauche, traite des êtres humains et esclavage moderne dans l'économie mondiale*. Juin 2010.

[ii] OIT, Convention sur le travail forcé C29, 1930 (www.ilo.org/ilolex)

[iii] Nommé d'après la ville où l'accord a été signé, le nom officiel du Protocole de Palerme est le suivant : Protocole additionnel à la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, et en particulier des femmes et des enfants. (www.unodc.org/unodc/en/treaties/CTOC/index.html)

[iv] OIT, *Une alliance mondiale contre le travail forcé, Genève,* 2005.

[v] Il faut noter, ici que, selon la Convention 181 de l'OIT, « Dans l'intérêt des travailleurs concernés, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, autoriser des dérogations aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus [Le paragraphe 1 stipule 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] pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés, fournis par les agences d'emploi privées » . Toutefois Verité a adopté la norme du principe selon lequel l'employeur paie, qui implique que les travailleurs ne doivent jamais être facturés, en totalité ou en partie, aucun frais associés au processus de recrutement. Il s'agit également de la norme adoptée par la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT) dans son code de conduite et dans sa charte « Vers un Marché du Travail Fonctionnant Bien ».

Verité ©2011 All Rights Reserved