



Assemblée générale

Distr. générale
28 mars 2017
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme

Trente-cinquième session

6-23 juin 2017

Point 3 de l'ordre du jour

**Promotion et protection de tous les droits de l'homme,
civils, politiques, économiques, sociaux et culturels,
y compris le droit au développement**

Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants

Note du secrétariat

Le secrétariat a l'honneur de transmettre au Conseil des droits de l'homme le rapport thématique que la Rapporteuse spéciale sur la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants, Maria Grazia Giammarinaro, a établi en application de la résolution 26/8 du Conseil. Dans le présent rapport, la Rapporteuse spéciale s'intéresse à l'action menée par les représentants d'initiatives multipartites et d'alliances de professionnels pour lutter contre la traite dans les chaînes d'approvisionnement, à travers la mise en œuvre de normes volontaires. La Rapporteuse spéciale recense et analyse les principales difficultés posées par l'adoption de normes volontaires et de procédures d'assurance qui facilitent véritablement la détection des cas de traite. Se fondant sur les échanges qu'elle a eus avec les parties prenantes aux initiatives qui sont à l'origine de normes volontaires, elle formule des recommandations à l'intention des représentants desdites initiatives multipartites, des prestataires d'assurance, des entreprises, des États et des donateurs. Ces recommandations visent à renforcer les normes volontaires relatives à la traite des personnes ainsi que les procédures d'assurance utilisées dans le cadre des initiatives multipartites pour détecter et combattre plus efficacement les cas de traite, et à améliorer la législation nationale relative à la transparence des entreprises sur le plan de la lutte contre la traite dans les chaînes d'approvisionnement.



Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Activités menées par la Rapporteuse spéciale dans le cadre de son mandat	3
A. Participation à des conférences et consultations	3
B. Visites de pays	4
III. Renforcement des normes entrepreneuriales volontaires visant à prévenir et à combattre la traite des personnes et l'exploitation par le travail, en particulier dans les chaînes d'approvisionnement	4
A. Renforcement du cadre normatif national et international	4
B. Objet du rapport	8
C. Efficacité des normes volontaires dans la lutte contre la traite dans les chaînes d'approvisionnement	8
D. Collaborer avec les initiatives multipartites et les cabinets d'audit	12
IV. Conclusions et recommandations	15
A. Recommandations aux représentants d'initiatives multipartites	16
B. Recommandations aux prestataires d'assurance et aux vérificateurs	19
C. Recommandations aux entreprises	19
D. Recommandations aux États	21
E. Recommandation aux donateurs	24

I. Introduction

1. Dans le présent rapport, soumis en application de la résolution 26/8 du Conseil des droits de l'homme, la Rapporteuse spéciale donne un aperçu des activités qu'elle a menées au cours de la période considérée et présente un chapitre thématique consacré à l'action menée par les représentants des initiatives multipartites et des alliances de professionnels pour lutter contre la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement à travers la mise en œuvre de normes volontaires¹. Elle tient à remercier toutes les parties prenantes qui ont participé aux consultations et aux activités de suivi en vue de l'établissement de ce chapitre thématique qui n'aurait pu être écrit sans leurs éclairages et sans l'ouverture d'esprit dont elles ont fait preuve lors de l'examen de ces questions. Elle remercie aussi les parties prenantes de la confiance qu'elles lui accordent pour faire avancer le débat.

II. Activités menées par la Rapporteuse spéciale dans le cadre de son mandat

2. Pour ce qui est des activités menées entre le 1^{er} mai et le 31 juillet 2016, la Rapporteuse spéciale renvoie à son dernier rapport à l'Assemblée générale (A/71/303). Les activités qu'elle a menées pendant la période allant du 1^{er} août 2016 au 28 février 2017 sont brièvement décrites ci-dessous.

A. Participation à des conférences et consultations

3. Le 19 septembre 2016, la Rapporteuse spéciale a participé à la réunion plénière de haut niveau de l'Assemblée générale sur la gestion des déplacements massifs de réfugiés et de migrants, où elle a pris la parole pendant la table ronde 6 qui portait sur la protection des réfugiés et des migrants contre les risques auxquels ils sont exposés sur le trajet entre leur pays d'origine et leur pays d'arrivée.

4. Le 21 septembre, la Rapporteuse spéciale a participé en tant qu'experte à une réunion organisée par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et l'Office de contrôle et de lutte contre la traite des personnes du Département d'État des États-Unis d'Amérique, en marge de la réunion plénière de haut niveau, et consacrée à l'initiative Migrants dans les pays en crise et à la lutte contre la traite des êtres humains dans les situations de conflit et d'après-conflit.

5. Le 21 septembre, la Rapporteuse spéciale a également participé en tant qu'oratrice au lancement d'Alliance 8.7, initiative de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Cette Alliance est un partenariat mondial ouvert à tous, réunissant une grande diversité de membres, qui vise à faciliter la coordination stratégique des différentes parties prenantes s'intéressant à la réalisation de la cible 8.7 des objectifs de développement durable. La Rapporteuse spéciale a également participé à une manifestation de réflexion, organisée par Wilton Park, du 1^{er} au 3 février 2017, consacrée au mécanisme de prise de décisions de l'Alliance et aux prochaines étapes de l'action menée.

6. Le 28 octobre, la Rapporteuse spéciale a présenté à l'Assemblée générale, à sa soixante et onzième session, son rapport thématique sur la traite dans les situations de conflit et d'après-conflit (A/71/303).

7. Également en octobre, la Rapporteuse spéciale a organisé une réunion avec les représentants d'organismes d'audit social, au siège de l'ONU à New York, dans le cadre d'un projet de collaboration avec des acteurs du secteur privé visant à éliminer la traite des personnes dans les chaînes d'approvisionnement. Ce projet et les échanges menés lors de cette réunion sont évoqués plus en détail ci-après.

¹ Pour une définition des « initiatives multipartites » et une description des alliances de professionnels, voir par. 32 à 36.

8. En novembre, lors de la conférence annuelle de l'*Electronic Industry Citizenship Coalition*, la Rapporteuse spéciale est intervenue en tant qu'oratrice principale à une séance consacrée aux tendances de la gestion de la chaîne d'approvisionnement internationale, qui a été l'occasion d'examiner les nouveaux cadres réglementaires en matière de transparence dans les chaînes d'approvisionnement et les processus réglementaires engagés pour amener les entreprises qui commettent des violations du droit du travail dans leurs chaînes d'approvisionnement à répondre davantage de leurs actes.

9. Également en novembre, la Rapporteuse spéciale a pris part à la table ronde sur la politique européenne en matière de protection internationale des réfugiés, qui s'est tenue lors de la Conférence de Vienne sur les migrations organisée par le Centre international pour le développement des politiques migratoires. Elle a également participé à une réunion d'experts consacrée aux principales notions juridiques de la définition de la traite des êtres humains, organisée par l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime.

10. Conjointement avec la *Foreign Trade Association* et l'*Electronic Industry Citizenship Coalition*, la Rapporteuse spéciale a organisé une réunion sur les migrations de travailleurs et la traite dans les chaînes d'approvisionnement, qui s'est tenue en novembre pendant l'édition de 2016 du Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. Cette réunion a rassemblé des représentants des milieux d'affaires, d'organisations de la société civile et de gouvernements.

11. Le 25 novembre, la Rapporteuse spéciale a participé en tant qu'oratrice à la réunion de haut niveau intitulée : « Les nouveaux moyens de lutter contre la traite des êtres humains aux fins de travail forcé pendant le parcours migratoire », organisée conjointement par le Centre de Genève pour le contrôle démocratique des forces armées, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, le Département fédéral suisse des affaires étrangères, l'OIT, l'OIM, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés.

B. Visites de pays

12. La Rapporteuse spéciale s'est rendue au Koweït, du 4 au 8 septembre, et aux États-Unis, du 6 au 16 décembre 2016, à l'invitation des Gouvernements de ces deux pays. Les rapports sur ces visites figurent dans un additif au présent rapport. La Rapporteuse spéciale remercie ces deux Gouvernements de l'esprit de coopération dont ils ont fait preuve avant et pendant sa visite. Elle prévoit de se rendre au Brésil, à une date qui sera fixée d'un commun accord avec le Gouvernement. Elle remercie le Gouvernement cubain pour l'invitation qu'il lui a adressée ; elle se rendra à Cuba du 10 au 14 avril 2017.

III. Renforcement des normes entrepreneuriales volontaires visant à prévenir et à combattre la traite des personnes et l'exploitation par le travail, en particulier dans les chaînes d'approvisionnement

A. Renforcement du cadre normatif national et international

13. Conformément au droit international des droits de l'homme, les États ont l'obligation de protéger toute personne contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des tiers, notamment les entreprises, sur leur territoire et/ou sous leur juridiction. L'obligation faite aux États de prévenir et combattre la traite des êtres humains est clairement énoncée dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Par exemple, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques interdit l'esclavage et le travail forcé ou obligatoire (art. 8) et la Convention relative aux droits de l'enfant oblige les États parties à prendre toutes les mesures appropriées sur les plans national, bilatéral et multilatéral pour empêcher l'enlèvement, la vente ou la traite d'enfants à quelque fin que ce soit et sous quelque forme que ce soit (art. 35).

14. Les États ont l'obligation d'éliminer la traite des personnes en application du Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, aux termes duquel ils sont tenus d'adopter les mesures législatives et autres nécessaires pour conférer le caractère d'infraction pénale à la traite des personnes (art. 5). Ce Protocole prévoit également que les États parties ont l'obligation d'établir des politiques, programmes et autres mesures d'ensemble pour prévenir et combattre la traite des personnes (art. 9 1) a)). Conformément aux Principes et directives concernant les droits de l'homme et la traite des êtres humains : Recommandations, les États sont tenus d'enquêter, poursuivre et juger les cas de traite de manière efficace et de punir les particuliers et les personnes morales reconnues coupables de traite en imposant des sanctions effectives et proportionnées (principes 13 et 15).

15. Conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les États membres de l'OIT ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des conventions pertinentes, y compris l'élimination du travail forcé, qu'ils aient ou non ratifié lesdites conventions. À cet égard, en application de la convention (n° 182) de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999, les États parties doivent prendre des mesures efficaces pour interdire les pires formes de travail des enfants, y compris la traite des enfants. La convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, font obligation aux États parties de prendre des mesures pour abolir le travail forcé ou obligatoire. La convention n° 29 de l'OIT a été renforcée par l'adoption du Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé, 1930. Ce Protocole décrit les mesures à prendre pour prévenir le travail forcé et souligne qu'il faut protéger les victimes et garantir l'accès à des mécanismes de recours appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation. Les mesures que doivent prendre les États en application de ce Protocole doivent comprendre un appui à la diligence raisonnable dont doivent faire preuve les secteurs tant public que privé pour prévenir les risques de travail forcé ou obligatoire et y faire face (art. 2 e)). Cette obligation est également soulignée dans la recommandation (n° 203) de l'OIT sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, dans laquelle il est demandé aux États d'orienter et d'appuyer les employeurs et les entreprises afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, prévenir, atténuer les risques de travail forcé ou obligatoire, et pour informer sur la manière dont ils appréhendent ces risques, dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés (art. 4 j)).

16. Pour ce qui est de l'obligation des États de protéger les citoyens des incidences néfastes des activités des entreprises sur les droits de l'homme et d'y remédier, le Conseil des droits de l'homme a approuvé, en 2011, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre de l'Organisation des Nations Unies « protéger, respecter et réparer ». Ces principes prévoient que les États doivent énoncer clairement qu'ils attendent de toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire ou sous leur juridiction qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs activités (principe 2). Même si ces principes n'abordent pas précisément la question de la traite dans les chaînes d'approvisionnement, le principe 17 prévoit que les entreprises devraient faire preuve de diligence raisonnable afin d'identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets et rendre compte de la manière dont elles y remédient. Conformément à ce même principe, le devoir de diligence devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences, et devrait viser non seulement les incidences négatives liées aux propres activités de l'entreprise mais également celles qui peuvent découler de ses relations commerciales.

Action menée à l'échelle nationale en vue d'adopter des lois sur les obligations d'information non financière

17. Au cours des dernières années, le principe de la diligence raisonnable évoqué ci-dessus et la nécessité de faire en sorte que les entreprises répondent de leurs actes ont occupé une place centrale dans les textes législatifs élaborés au niveau national pour

satisfaire les demandes des consommateurs qui exigeaient une plus grande transparence sur les activités des entreprises et sur les incidences de ces activités sur la traite des êtres humains et le travail forcé.

18. Parmi les exemples notables, on peut citer la loi sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement adoptée par la Californie en 2010 (États-Unis), qui est entrée en vigueur en janvier 2012, et la loi de 2015 sur l'esclavage moderne adoptée par le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord. La loi californienne oblige les entreprises de production et de vente au détail qui exercent des activités en Californie – qu'elles aient ou non leur siège dans cet État – et réalisent un chiffre d'affaires mondial annuel supérieur à 100 millions de dollars, à communiquer des informations sur l'action qu'elles mènent pour éliminer l'esclavage et la traite des personnes des chaînes d'approvisionnement direct d'où proviennent les articles proposés à la vente. Elle dispose également que les entreprises concernées doivent rendre compte de l'action menée dans les cinq domaines suivants : vérification, audit, certification, obligation de rendre des comptes en interne et formation.

19. La loi britannique sur l'esclavage moderne oblige les entreprises qui totalisent un chiffre d'affaires supérieur à 36 millions de livres dans le cadre de tout ou partie de leurs activités exercées dans toute partie du Royaume-Uni, à publier une déclaration annuelle de situation sur l'esclavage et la traite des êtres humains dans laquelle elles indiquent les mesures prises au cours de l'exercice financier pour garantir qu'il n'y a eu aucun cas d'esclavage ou de traite dans leurs chaînes d'approvisionnement ou au sein de leur propre structure. Les entreprises peuvent également établir une déclaration indiquant n'avoir pris aucune mesure de cette nature. Cette déclaration peut contenir des informations sur la structure de l'entreprise et ses chaînes d'approvisionnement, sur les politiques et les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre pour combattre la traite des êtres humains et l'esclavage, et sur certains pans de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement susceptibles de comporter des risques élevés, en précisant les mesures prises pour réduire ces risques, l'efficacité de l'action menée et la formation dont peut bénéficier le personnel. Cette déclaration doit être signée par la direction à son plus haut niveau. Les obligations imposées par la loi sur l'esclavage moderne peuvent être rendues exécutoires dans le cadre de procédures civiles engagées par les pouvoirs publics.

20. Même si elles sont considérées comme des avancées décisives du point de vue législatif en ce qu'elles établissent pour les entreprises une obligation d'information non financière, ces deux lois ont été critiquées sur certains points. Il est ainsi reproché à la loi sur l'esclavage moderne d'autoriser les entreprises installées au Royaume-Uni à ne pas divulguer d'informations sur leurs chaînes d'approvisionnement tant que les marchandises qu'elles produisent n'entrent pas au Royaume-Uni. Quant à la loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement, elle est jugée insuffisante car elle ne fait qu'obliger les entreprises à rendre compte de leurs efforts sans s'intéresser à l'efficacité des mesures prises pour éliminer la traite des personnes de leurs chaînes d'approvisionnement. En 2015, la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, a présenté un rapport au Conseil des droits de l'homme (A/HRC/30/35) dans lequel elle analyse plus en détail ces deux textes législatifs adoptés au niveau national.

21. Les données d'expérience collectées dans le cadre des consultations menées avec différents représentants d'initiatives multipartites et du secteur privé ont révélé qu'une plus grande transparence était nécessaire, même si de telles lois constituent un bon point de départ pour la plupart des entreprises et favorisent la généralisation des efforts de transparence dans les petites entreprises. Les parties prenantes du secteur privé consultées ont aussi souligné qu'il faudrait instaurer, au niveau des États, des cadres normatifs plus solides fondés sur les normes internationales, définissant clairement les attentes vis-à-vis des entreprises, s'agissant de leur obligation de respecter les droits des travailleurs et de protéger ces derniers contre les violations du droit du travail. Le renforcement des cadres normatifs permettrait non seulement d'aider les entreprises à s'assurer que tous leurs fournisseurs sont tenus, dans la même mesure, d'éliminer la traite des personnes et de respecter les droits des travailleurs, et contribuerait également à garantir l'égalité des chances des entreprises qui respectent ces normes.

22. En 2012, les États-Unis ont adopté un décret sur le renforcement des mesures de protection contre la traite des êtres humains dans les contrats fédéraux. Les nouvelles modifications apportées au Règlement fédéral sur les achats visent à introduire de nouvelles mesures de diligence raisonnable à l'égard des entreprises et portent sur les principaux indicateurs de risque, comme le recours à des pratiques de recrutement contraires à l'éthique, en interdisant notamment aux entreprises de facturer des frais de recrutement aux travailleurs et de confisquer aux employés leurs papiers d'identité.

23. Outre les cadres législatifs nationaux destinés à responsabiliser davantage les entreprises et à intégrer effectivement les normes internationales dans le droit du travail national, il est important qu'il existe une politique nationale et des cadres législatifs dans d'autres domaines pour lutter contre la traite des êtres humains et le travail forcé, et réduire ce fléau. Bien qu'elles ne règlent pas directement la question de la traite des personnes, les mesures visant, par exemple, à réglementer le recrutement sont essentielles pour réduire les facteurs de risque. À cet égard, en 2014, le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme des migrants a consacré une partie du rapport qu'il a soumis au Conseil des droits de l'homme (A/HRC/26/35) à la question du recrutement dans le cadre de l'exploitation des migrants par le travail.

24. Malheureusement, la réglementation applicable aux recruteurs et les mesures prises pour éliminer les pratiques de recrutement contraires à l'éthique sont loin d'être homogènes à l'échelle mondiale et peu de pays ont, à ce jour, ratifié la convention de l'OIT (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997. Certaines juridictions nationales ne réglementent pas les activités des recruteurs, ce qui permet à l'économie informelle de prospérer et favorise certaines pratiques comme la facturation de frais de recrutement aux demandeurs d'emploi. En outre, dans certains pays, les travailleurs recrutés par des agences de recrutement ne bénéficient pas du même niveau de protection sociale que ceux qui sont employés directement par les entreprises, ce qui crée une deuxième catégorie de travailleurs et accentue encore les effets négatifs de l'absence de réglementation de ce secteur.

25. Eu égard à la réglementation du recrutement, l'OIT a établi, en septembre 2016, les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, instrument à caractère non contraignant dans lequel l'Organisation souligne une nouvelle fois que le recrutement devrait être effectué d'une manière qui respecte, protège et met en œuvre les droits de l'homme reconnus sur le plan international, y compris ceux exprimés dans les normes internationales du travail, et en particulier les droits liés à la prévention et l'élimination du travail forcé. Ces directives énoncent, entre autres, des principes relatifs à l'interdiction des frais de recrutement, à la transparence dans les conditions d'emploi, et à l'interdiction de confisquer les pièces d'identité et les contrats des travailleurs. Une autre initiative, le Système international d'intégrité du recrutement (IRIS), a été lancée par l'OIM en 2014. IRIS est une initiative multipartite s'adressant aux recruteurs, qui propose un système permettant de certifier les pratiques de recrutement éthiques à l'issue d'une évaluation de la conformité de ces pratiques avec le Code de conduite IRIS. Inspiré des normes du travail de l'OIT, des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des bonnes pratiques dans le secteur privé, ce code de conduite prévoit aussi l'interdiction de facturer des frais de recrutement aux demandeurs d'emploi, le respect de la liberté de circulation, le respect de la transparence des conditions d'emploi, le respect de la confidentialité et la protection des données, ainsi que le respect de l'accès à des voies de recours.

26. Face à l'absence de réglementation publique, à l'application insuffisante des normes internationales et aux pressions exercées par les consommateurs, qui exigent une plus grande transparence et un plus grand respect de ces normes, les entreprises ont également essayé d'apporter une réponse en adhérant à des normes volontaires et à des programmes d'assurance, en élaborant leurs propres programmes ou en participant à une initiative multipartite. Dans le présent rapport, la Rapporteuse spéciale examine dans quelle mesure les initiatives multipartites permettent de lutter contre la traite des personnes.

B. Objet du rapport

27. En 2016, en collaboration avec l'organisation non gouvernementale Vérité, et grâce aux contributions affectées, la Rapporteuse spéciale a lancé un nouveau projet complétant les travaux qu'elle avait menés dans le cadre de son mandat sur la lutte contre la traite des êtres humains dans les chaînes mondiales d'approvisionnement. L'objectif du projet est de réduire la vulnérabilité des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement, d'éliminer les risques de traite des êtres humains en renforçant les stratégies multipartites et ciblées par branche d'activité, et de promouvoir l'effet catalyseur des initiatives multipartites et des alliances de professionnels pour renforcer ce qui est fait par les entreprises pour améliorer leurs politiques et mesures de lutte contre la traite des êtres humains et les autres formes de violations des normes du travail.

28. En 2016, la titulaire du mandat a recensé les initiatives multipartites ou ciblées prises dans divers secteurs de l'activité économique, tels que la pêche, l'aluminium, l'électronique, le café ou le thé. Le recensement était une première étape, qui a été suivie par une collaboration avec ces initiatives, sous forme de dialogue bilatéral et de deux consultations. L'objectif était de mettre en évidence et de comprendre les difficultés, les enseignements tirés et les bonnes pratiques, s'agissant de la détection et de l'élimination de la traite des êtres humains et de l'exploitation par le travail.

29. La première des deux consultations ciblait les parties aux initiatives multipartites et aux alliances de professionnels ; la deuxième concernait les représentants des entreprises qui procèdent à des audits sociaux et à d'autres formes d'évaluation des chaînes d'approvisionnement.

30. Chaque consultation a commencé par un recensement des tendances marquant actuellement les chaînes d'approvisionnement et les stratégies de lutte contre la traite des êtres humains. L'accent a notamment été mis sur la complexité de la production dans les chaînes d'approvisionnement et sur la difficulté de la tâche, s'agissant d'améliorer la visibilité et la transparence des fabricants et des producteurs du premier niveau. En raison de la sous-traitance et de l'externalisation de différentes étapes de la production, les entreprises peinent de plus en plus à contrôler et à gérer les conditions de travail, et à faire respecter systématiquement les droits de l'homme. Qu'elles soient sectorielles ou multipartites, les initiatives se heurtent aux mêmes problèmes, qui entraînent d'importantes conséquences en ce qui concerne la validité de leur viabilité et de leurs revendications fondées sur les droits. En outre, les chaînes d'approvisionnement sont non seulement de plus en plus complexes au niveau de la chaîne de production, mais également très stratifiées quant à l'offre de main-d'œuvre. Les agences d'emploi et de placement jouent un rôle de plus en plus important dans l'étape de la production des chaînes d'approvisionnement, ce qui a d'importantes conséquences pour les initiatives volontaires.

31. Les stratégies législatives de promotion de la transparence dans les chaînes d'approvisionnement sont renforcées par toute mesure visant à dépasser le contrôle de la diligence requise tout au long de la chaîne d'approvisionnement, à donner la parole aux travailleurs, à autonomiser ces derniers par de nouvelles politiques et de nouveaux mécanismes de communication et de revendication, et à accroître l'attention accordée par les entreprises aux recours et au renforcement des mesures correctives. Ce sont notamment ces tendances qui ont constitué la base des consultations.

C. Efficacité des normes volontaires dans la lutte contre la traite dans les chaînes d'approvisionnement

1. Initiatives multipartites et alliances de professionnels

32. Par initiatives multipartites, on entend la mise en place, par des organisations, de normes de durabilité volontaires, concernant souvent une production de base ou une branche d'activité précise. Elles attribuent un label commun aux entreprises qui s'engagent à respecter les principes énoncés dans les normes et qui acceptent d'être suivies dans le cadre du programme pertinent, et de se soumettre à un contrôle de leur engagement et du respect des normes. L'ensemble de normes volontaires élaborées dans ce cadre couvre

souvent un large éventail de préoccupations relatives à la durabilité, allant des risques environnementaux et de la corruption aux conditions de travail et aux droits consacrés par le droit du travail. Parmi les initiatives recensées dans le cadre du projet, on peut citer *Forest Stewardship Council*, *Fairtrade*, le *Aquaculture Stewardship Council*, *UTZ* et la *Aluminium Stewardship Initiative*, qui sont chapeautées par une organisation faîtière, *ISEAL Alliance*, créée pour renforcer ces systèmes normatifs en améliorant leur portée, leur mandat et leur crédibilité, faire en sorte qu'ils soient adoptés par davantage d'acteurs, les multiplier et accroître leur efficacité.

33. La structure de gouvernance des initiatives multipartites est habituellement composée de nombreuses parties prenantes différentes, dont des entreprises, leurs fournisseurs et des représentants de la société civile. Le caractère multipartite joue un rôle important, notamment dans l'élaboration des normes, lorsque les parties prenantes définissent les critères et les indicateurs que l'initiative utilisera pour évaluer le respect des normes convenues par les entreprises. À cet égard, la qualité des critères et des indicateurs relatifs à la traite des êtres humains dépend largement de la connaissance de la question par les parties prenantes, ainsi que de la capacité qu'a l'initiative de faire connaître l'élaboration des normes par les parties prenantes concernées, en particulier celles qui peuvent donner un retour utile. Enfin, la mesure dans laquelle ce retour peut être pris en compte dans le processus dépendra de la capacité à faire comprendre aux autres parties prenantes l'importance et les effets que les indicateurs de risque relatifs à la traite auraient dans le cadre de leurs activités, et leur efficacité globale par rapport aux normes relatives au travail.

34. Pour vérifier que les entreprises appliquent les normes et attribuer une certification, le cas échéant, les initiatives multipartites établissent un programme d'assurance. D'après la définition de la *ISEAL Alliance*, l'assurance est la preuve concrète du respect des conditions fixées concernant les produits, les processus, les systèmes, les personnes ou les aspects physiques. Certaines organisations appliquant les normes volontaires parlent plutôt de système de certification. Les formes d'assurance varient par l'approche retenue et le degré de rigueur appliqué, et vont de l'auto-évaluation à l'audit réalisé par des tiers. Les méthodes d'audit peuvent varier en ce qui concerne la fréquence et l'intensité des contrôles, ainsi que les conditions que doivent remplir les vérificateurs pour effectuer l'audit. Les programmes d'assurance emploient également différents systèmes de notation pour évaluer le respect des normes par les entreprises intéressées. Actuellement, de nombreuses initiatives multipartites ont opté pour une approche prévoyant des étapes ou une évolution continue, plutôt que pour un système de réussite ou d'échec, et accordent une grande importance aux activités de renforcement des capacités qui aident les entreprises à comprendre et à résoudre les problèmes qu'elles rencontrent lorsqu'elles s'efforcent d'appliquer les normes et de respecter les engagements pris.

35. Les entreprises ont également résolu des problèmes de durabilité grâce à des initiatives sectorielles. Il s'agit d'associations ou d'alliances de professionnels qui rassemblent des entreprises autour d'un code de conduite ou de normes volontaires, et d'un programme de conformité pour les questions relatives à la durabilité, dont les droits de l'homme et les normes du travail. Leur mode de fonctionnement est similaire à celui des initiatives multipartites, mais leurs structures de gouvernance peuvent varier et accorder un rôle plus important aux entreprises, notamment aux fournisseurs.

36. La *Electronic Industry Citizenship Coalition* et la *Business Social Compliance Initiative* de la *Foreign Trade Association* sont des exemples d'alliances de professionnels. La *Electronic Industry Citizenship Coalition*, qui rassemble des entreprises telles que Apple, HP et Intel, a élaboré un code de conduite et un système d'audit dont la portée couvre de nombreux problèmes, tels que les pratiques de recrutement contraires à l'éthique. La *Business Social Compliance Initiative*, initiative intersectorielle, a également élaboré un code de conduite et un plan de mise en œuvre, prévoyant notamment des audits, un programme de renforcement des capacités des entreprises, y compris des fournisseurs, et d'autres activités participatives à l'intention des parties prenantes. Comme indiqué plus haut, les normes et programmes d'assurance seuls ne suffisent pas à ce que les normes soient intégrées dans le modèle de fonctionnement d'une entreprise. De nombreuses initiatives multipartites et alliances de professionnels conçoivent donc, en parallèle, des

programmes de renforcement des capacités et d'autres activités de sensibilisation à l'intention de leurs parties prenantes pour appuyer la promotion des normes et leur application.

2. Codification de la traite des êtres humains dans les normes volontaires

37. Les codes de conduite des entreprises et les normes volontaires, élaborés par les initiatives multipartites et les alliances de professionnels, traitent généralement des de la traite des êtres humains et du travail forcé. Les normes relatives à ces questions s'inspirent habituellement des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et des normes du travail. Cependant, les codes de conduites ne contiennent souvent qu'une simple interdiction du travail forcé ou de la traite des êtres humains, et ne comportent aucun indicateur particulier permettant de repérer les pratiques à risque et de définir les formes que peuvent prendre le travail forcé ou la traite dans la pratique.

38. Comme indiqué plus haut, les pratiques de recrutement contraires à l'éthique et les raisons pour lesquelles elles sont un terreau propice au travail forcé et à la traite des êtres humains ne sont pas suffisamment prises en compte par le secteur privé et par les parties prenantes participant à l'élaboration de normes. En effet, si certaines initiatives, telles que la *Ethical Trading Initiative* ou *Social Accountability International*, ont été créées pour défendre fermement les droits des travailleurs, d'autres, telles que le *Marine Stewardship Council*, l'ont été pour répondre à des préoccupations environnementales. Par conséquent, le degré de précision des indicateurs mis au point pour mesurer effectivement les pratiques à risque des entreprises varie d'une initiative à l'autre. Les motivations diverses qui sont à l'origine de la création de ces initiatives peuvent non seulement influencer sur l'élaboration et la révision des normes, mais également se répercuter sur la capacité d'une initiative multipartite à concevoir un programme d'assurance permettant de contrôler efficacement l'application de la norme relative à la traite par les entreprises.

39. Les contraintes budgétaires imposées par les entreprises clientes et les limitations prévues dans les protocoles d'audit concernant les entretiens avec les travailleurs, y compris les difficultés d'ordre pratique liées aux entretiens avec les travailleurs migrants issus de cultures étrangères et parlant des langues différentes, sont également des pierres d'achoppement. La méconnaissance, par les clients, des risques de traite et de travail forcé, et l'absence de systèmes de contrôle des recrutements et des pratiques liées aux migrations font que les cas de traite des êtres humains et de travail forcé restent peu détectés. Les consultations menées avec les services d'audit ont aussi permis de dégager un autre problème sous-jacent, celui de l'absence de représentants de ces services dans les négociations engagées par les initiatives multipartites concernant l'élaboration de normes. De telles négociations peuvent donc déboucher sur des protocoles d'audit inefficaces ou peu pratiques.

40. L'évaluation de la compétence des vérificateurs est également une question complexe. Les intéressés ne sont pas tous égaux lorsqu'il s'agit de comprendre la difficulté que constitue la détection de la traite des êtres humains, du travail forcé et d'autres formes d'exploitation par le travail. Les vérificateurs doivent avoir les compétences nécessaires, notamment pour interroger les travailleurs, et les connaissances générales voulues sur les vulnérabilités spécifiques de différentes catégories de travailleurs, par exemple des travailleurs migrants et des travailleurs contractuels, pour être à même d'évaluer avec pertinence les activités d'une entreprise au regard des indicateurs relatifs à la traite des êtres humains. Malheureusement, il est fréquent qu'une même équipe de vérificateurs soit chargée de contrôler tout un ensemble d'indicateurs, dont ceux portant sur des questions aussi diverses que la déforestation et la corruption. Il est peu probable que des vérificateurs spécialisés en questions environnementales aient le même niveau de compétences dans le domaine de l'évaluation des pratiques d'entreprise comportant des risques de traite ou de travail forcé, surtout si l'on tient compte de l'habileté avec laquelle ces pratiques peuvent être dissimulées et le fait que les travailleurs eux-mêmes peuvent ignorer que des pratiques d'entreprise qui sont perçues comme une norme présentent un caractère contraire à l'éthique, par exemple l'imposition d'heures supplémentaires ou la perception de frais de recrutement.

3. Critiques émises sur les normes volontaires et leur efficacité dans la détection et l'élimination de la traite des êtres humains

41. Les normes volontaires et les systèmes de certification font l'objet de critiques du milieu des défenseurs des droits des travailleurs, en particulier des syndicats, qui estiment que de tels systèmes et le recours aux audits comme méthode de vérification ne permettent pas de protéger les droits des travailleurs.

42. Des voix se sont élevées pour dénoncer la représentation insuffisante des travailleurs et de la société civile dans les structures de gouvernance des initiatives en faveur des normes volontaires. Le contrôle que les entreprises peuvent exercer sur la participation de ces acteurs a été dénoncé comme une stratégie visant à écarter les voix contestataires et à aligner les normes sur le plus petit commun dénominateur des pratiques qu'elles appliquent.

43. Au cours des consultations, les parties prenantes du secteur privé se sont dites préoccupées par la difficulté de concevoir un système pouvant appuyer efficacement les efforts d'entreprises qui ne progressent pas au même rythme vers la réalisation des objectifs de durabilité. Il est difficile pour les organisations multipartites de répondre aux besoins de renforcement des capacités des entreprises qui commencent à peine à mettre en œuvre des mesures pour atteindre les objectifs de base, tout en aidant celles qui demandent une plateforme destinée au lancement de nouveaux outils permettant d'aller au-delà des objectifs de base et de parvenir à des niveaux plus exigeants en ce qui concerne les devoirs de diligence.

44. Les audits, qui sont un moyen d'évaluer le respect par les entreprises des normes en matière de travail, ont également été critiqués pour leur inefficacité à long terme. Même l'audit le plus complet, c'est-à-dire celui qui prévoit des entretiens avec les travailleurs et s'enrichit d'informations fournies par des sources tierces, par exemple des acteurs locaux, dont des représentants de la société civile et des syndicats, n'offre qu'un aperçu limité des conditions de travail au quotidien.

45. Par ailleurs, des représentants du secteur de l'audit se sont dits préoccupés par les limites de leur rôle s'agissant d'établir des constatations et de faire appliquer leurs recommandations. De plus, nombre de problèmes qui constituent les causes profondes des violations du droit du travail couramment recensés dans les chaînes d'approvisionnement, par exemple le caractère contraire à l'éthique des pratiques de recrutement ou l'obligation imposée aux travailleurs de faire des heures supplémentaires, sont étroitement liés au comportement et aux décisions commerciales des entreprises clientes. Certains représentants du secteur de l'audit ont également signalé les difficultés qu'ils rencontraient lorsqu'ils devaient porter de telles préoccupations à l'attention des entreprises clientes, certains vérificateurs encourageant la pratique du nivellement par le bas en acceptant d'effectuer des audits dans des conditions irréalistes.

46. En outre, Il convient aussi d'ajouter que, les résultats d'un audit pouvant avoir des répercussions sur les relations commerciales avec les fournisseurs, on a vu se multiplier, au cours des dernières années, les pratiques consistant à présenter des usines modèles, spécialement aménagées pour les audits, où des travailleurs modèles avaient reçu des instructions sur la manière de répondre aux vérificateurs. Ces pratiques aggravent un autre problème touchant les systèmes de contrôle actuels fondés sur les audits : la concentration des ressources d'une entreprise sur le contrôle des fournisseurs de premier rang. Il est largement reconnu que la plupart des violations des droits de l'homme et les pires formes d'exploitation par le travail se produisent au-delà de cette étape. Cela étant, peu d'entreprises ont étendu leur action de contrôle à l'ensemble de la chaîne de valeur ou de la chaîne de recrutement.

47. Ce manque de responsabilité aux niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement paralyse l'effet d'entraînement sur l'ensemble des entreprises que devraient avoir les actions menées par les entreprises qui appliquent les normes. L'influence d'une entreprise sur ses fournisseurs dans les chaînes d'approvisionnement complexes d'aujourd'hui, dans lesquelles l'entreprise peut ne représenter qu'un petit pourcentage des parts du marché des fournisseurs, peut se révéler très limitée si elle ne

s'accompagne pas d'une action collective menée par l'ensemble des entreprises. Les efforts faits par les alliances de professionnels et les initiatives multipartites visent certes à faire tomber de tels obstacles, mais les limites que les entreprises imposent actuellement à la transparence des chaînes d'approvisionnement entravent l'utilisation d'outils aussi puissants que les pressions exercées par les consommateurs qui exigent que les entreprises fassent preuve d'une plus grande responsabilité car, en échappant au principe de transparence, les niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement échappent aussi aux exigences en matière de responsabilité. En outre, les fournisseurs, que les relations commerciales lient essentiellement aux entreprises implantées dans des pays où le niveau de sensibilisation des consommateurs est élevé et où la législation interne impose des conditions plus rigoureuses en ce qui concerne la diligence et la transparence, répondront différemment aux exigences de respect des droits de l'homme et des normes du travail formulées par leurs acheteurs que les fournisseurs qui traitent principalement avec des entreprises situées dans des pays dont les cadres nationaux sont moins solides et où la demande de produits équitables par les consommateurs est moins forte.

48. En ce qui concerne les évolutions du secteur, le monde de l'entreprise, les initiatives multipartites et les programmes de certification débattent au niveau interne de la manière de solliciter l'engagement de davantage d'entreprises et de « décloisonner » les chaînes d'approvisionnement en vue de faire évoluer l'ensemble du secteur ou du marché pour garantir que les normes de durabilité, y compris le respect des droits de l'homme, soient la norme de l'activité économique. Cependant, le rôle de ces initiatives dans l'évolution du secteur et l'influence qu'elles peuvent exercer sur les cadres législatifs nationaux pour promouvoir les droits des travailleurs et les droits de l'homme ont été remis en question.

49. Les problèmes évoqués ci-dessus, ainsi que l'absence de bonnes pratiques relatives aux voies de recours pour les travailleurs qui s'estiment lésés, ont été abordés au cours des consultations avec les initiatives multipartites et les alliances de professionnels, car ils sont considérés comme des domaines nécessitant une plus grande attention des initiatives s'intéressant aux chaînes d'approvisionnement.

D. Collaborer avec les initiatives multipartites et les cabinets d'audit

50. La Rapporteuse spéciale estime qu'il est essentiel de collaborer avec les initiatives multipartites, les alliances de professionnels et les représentants du secteur de l'audit afin d'examiner de quelle manière ils font face aux problèmes et aux critiques et, dans le cadre d'un dialogue constructif, de recenser les domaines dans lesquels il faudrait davantage cibler les efforts. En particulier, les consultations et les activités de suivi ultérieures ont permis de dégager une meilleure connaissance des risques de traite des personnes dans les chaînes d'approvisionnement, d'examiner les forces et les faiblesses des stratégies visant à repérer les cas de traite et à offrir des voies de recours aux victimes, de cerner les obstacles et de mettre en commun les bonnes pratiques en matière d'audit et d'évaluation, d'analyser les tendances actuelles de la professionnalisation du secteur de l'audit, et d'étudier les possibilités de synergie entre les organisations participantes, la Rapporteuse spéciale, les gouvernements et la société civile.

51. Les deux consultations ont montré que les représentants des initiatives multipartites des alliances de professionnels et du secteur de l'audit sont vivement intéressés par une collaboration avec la Rapporteuse spéciale, reconnaissant le rôle crucial qu'elle peut jouer dans la création d'un espace de dialogue et d'échanges ouverts et permanents sur les enseignements tirés et les bonnes pratiques. Étant donné que le cadre proposé par la Rapporteuse spéciale n'a pas d'équivalent en matière de crédibilité et d'indépendance, les représentants des initiatives multipartites et des cabinets d'audit ont salué et encouragé la poursuite des actions que mène la titulaire de mandat pour recenser les bonnes pratiques qui peuvent être reproduites dans d'autres contextes et réfléchir à des réponses innovantes aux problèmes communs.

52. S'agissant des enseignements tirés et de la difficulté de repérer les cas de travail forcé et de traite, les représentants du secteur de l'audit ont été priés d'examiner les forces et les faiblesses des stratégies d'audit actuelles, notamment la réponse des vérificateurs aux

pratiques de recrutement et aux pratiques migratoires, la manière dont ils recueillent des informations auprès des travailleurs, ainsi que les difficultés et les contraintes liés aux attentes de leurs clients.

53. Il a été relevé que, si les audits sociaux contribuaient utilement à constituer une connaissance de base des droits de l'homme et des conditions de travail sur le lieu de travail, d'autres formes de participation étaient tout aussi importantes, notamment la formation du personnel chargé du contrôle de conformité et le renforcement de ses capacités, ainsi que l'élaboration et la diffusion d'instructions ciblées concernant la traite. D'autres types d'évaluation ont également été mis en lumière, notamment les auto-évaluations réalisées par les fournisseurs, pour déterminer dans quelle mesure ils respectent les règles, ainsi que l'évaluation des pratiques dans les chaînes de recrutement, pour étudier les conditions dans lesquelles s'effectuent les recrutements et les migrations, lorsque les travailleurs migrants sont exposés à des risques tels que la servitude pour dettes ou le travail forcé.

54. Les consultations ont également été à l'origine d'échanges intenses concernant les stratégies et les coopérations destinées à donner la parole aux travailleurs et à les autonomiser par des initiatives axées sur la durabilité, en particulier par des mécanismes de contrôle de conformité, notamment la création de permanences téléphoniques, le recours à des enquêtes auprès des travailleurs, les bonnes pratiques permettant d'associer les travailleurs aux audits, la formation et le renforcement des capacités des travailleurs concernant leurs droits et responsabilités sur le lieu de travail, et la formation au dialogue entre la direction et les travailleurs sur le lieu de travail. Il a été toutefois reconnu que l'une des difficultés à surmonter consistait à faire en sorte que les travailleurs potentiellement vulnérables, tels que les migrants, les jeunes et les femmes, ne soient pas exclus par inadvertance de ces nouvelles stratégies.

55. Parmi les autres stratégies proposées pour perfectionner les audits, renforcer les mesures visant à repérer les cas de traite et à offrir une réparation aux victimes, et mieux mettre en œuvre des initiatives complémentaires parallèlement aux évaluations, on peut citer notamment la participation accrue des communautés et des parties prenantes, l'amélioration de la formation des vérificateurs, le renforcement des initiatives de mise en commun des données et des informations, et le recours aux technologies nouvelles pour améliorer la collecte d'informations, par exemple par le biais de plateformes de technologies de l'information, de permanences téléphoniques ou d'autres mécanismes de ce type.

56. Les représentants du secteur de l'audit ont convenu de proposer une démarche axée sur les signaux d'alerte, qui leur permettrait d'enquêter au-delà du champ d'application de l'audit lorsque des indicateurs clés prédéfinis d'exploitation par le travail ont été identifiés. À cet égard, une cartographie de la chaîne d'approvisionnement pourrait jouer un rôle déterminant pour identifier les pratiques à risque qui ont cours au-delà des fournisseurs de premier rang. Un tel exercice aiderait les entreprises clientes à hiérarchiser les audits en fonction de la présence d'indicateurs de risque dans les pratiques de sous-traitance ou selon les zones géographiques et les secteurs économiques à haut risque.

57. Les participants aux consultations ont également examiné la professionnalisation de l'audit social, les tendances et les évolutions actuelles dans le secteur, ainsi que les efforts déployés pour renforcer les moyens des vérificateurs et améliorer leurs résultats. Ils ont analysé les bonnes pratiques dans le domaine de l'évaluation, les partenariats avec la société civile et les enseignements tirés du fait de compléter les audits par d'autres stratégies visant à renforcer l'obligation de rendre des comptes au sein de la chaîne d'approvisionnement. Les membres de l'association des vérificateurs professionnels en matière de responsabilité sociale (*Association of Professional Social Compliance Auditors*), qui a été créée récemment pour améliorer le professionnalisme des vérificateurs exerçant à titre individuel et des organisations qui effectuent des audits indépendants en matière de responsabilité sociale, ont examiné la portée de ces audits, les compétences requises du vérificateur et les obligations que doivent remplir les cabinets d'audit pour garantir que leurs vérificateurs puissent procéder à des audits et agir en tout temps avec intégrité et indépendance.

58. La deuxième consultation a également mis en lumière plusieurs initiatives de partage de données visant à aider les entreprises à hiérarchiser l'action à mener, ainsi que la nécessité d'enregistrer des données sur les recruteurs. Les partenariats et le rôle de la sensibilisation dans le secteur de l'audit social ont également été examinés, de même que la nécessité de mettre en place un mécanisme de surveillance, par exemple un système d'accréditation, dans un souci de qualité et de respect des normes dans l'ensemble du secteur.

59. Il a également été question des différents dispositifs de dépôt et d'examen des réclamations, et notamment des permanences téléphoniques destinées aux travailleurs ainsi que des innovations dans l'utilisation de la technologie pour smartphones. Il a toutefois été noté que, comme dans le cas des audits sociaux, ces mesures ne permettent pas à elles seules de résoudre le problème complexe de la traite, et qu'elles doivent être consolidées par d'autres moyens de sensibilisation, le renforcement des capacités, l'identification des problèmes et l'accès aux voies de recours. Des questions ont été posées au sujet du rôle joué par les autorités locales dans l'orientation et le suivi des réclamations, et de la meilleure manière de collaborer avec ces autorités, si nécessaire. Il a également été indiqué que toutes les parties prenantes devaient s'intéresser d'urgence à la question des bonnes pratiques liées à la réadaptation des victimes de la traite et à leur réinsertion dans les communautés et le marché du travail.

60. Répondant aux critiques selon lesquelles les initiatives volontaires n'avaient aucune incidence sur l'évolution des modèles économiques actuels, les représentants d'initiatives multipartites ont donné des exemples prometteurs de mesures prises dans le cadre de certaines initiatives pour faire évoluer le secteur, qui illustrent l'incidence positive que peuvent avoir les normes volontaires sur l'adoption de règles plus strictes dans les politiques et les législations nationales. Étant donné qu'à elles seules les normes volontaires ne suffisent pas à faire évoluer le secteur en un nouveau modèle économique durable, des approches novatrices visent à conjuguer les mesures prises par les pouvoirs publics et les initiatives volontaires. La collaboration entre différents groupes de parties prenantes, qu'il s'agisse des entreprises, des organisations de la société civile ou du législateur, a été reconnue comme une condition préalable à cette évolution, de même que les partenariats avec les gouvernements, les organisations internationales et le système des Nations Unies dans son ensemble.

61. Les participants ont dégagé plusieurs autres actions et interventions, énumérées ci-après, qui ont également permis à la Rapporteuse spéciale de définir dans quels domaines il faudrait poursuivre la collaboration et les actions menées au titre du mandat pour renforcer les stratégies mises en œuvre dans le cadre des initiatives multipartites et des alliances de professionnels afin de repérer et de combattre les cas de traite :

a) Les codes et les politiques d'entreprise doivent être renforcés pour faire face aux risques de traite et de travail forcé dans le recrutement et les chaînes d'approvisionnement, et ils doivent prévoir des protections particulières pour les migrants et autres travailleurs vulnérables ;

b) L'élaboration de normes, les initiatives multipartites et la certification devraient être encouragées afin d'associer un large groupe représentatif de parties prenantes, dont des vérificateurs, à la conception et la mise en place de nouveaux systèmes de normes ;

c) Les initiatives existantes devraient être coordonnées, et la collaboration avec les gouvernements et la société civile facilitée, en particulier en ce qui concerne les mécanismes de réclamation et les dispositions relatives aux voies de recours ;

d) Les mesures visant à améliorer la qualité des évaluations d'audit et à renforcer la capacité des vérificateurs à repérer les cas de traite et de travail forcé devraient être soutenues ;

e) Les efforts visant à mettre en commun les informations concernant les audits devraient être encouragés afin de permettre aux entreprises d'optimiser leurs ressources, de s'attaquer essentiellement aux problèmes clefs et de réaliser des audits au-delà des fournisseurs de premier rang ;

f) Les entreprises qui utilisent les audits pour mesurer la conformité des chaînes d'approvisionnement sont encouragées à revoir les protocoles d'évaluation afin de contribuer à améliorer la qualité des audits et de créer les conditions permettant aux vérificateurs de mieux identifier les risques de traite ;

g) Il est nécessaire de disposer de données nouvelles et de meilleure qualité sur les risques de travail forcé et de traite dans les chaînes d'approvisionnement, ventilées par région, secteur et branche d'activité. Les entreprises et les vérificateurs devraient être encouragés à partager des données anonymisées issues des résultats des audits ;

h) Les tendances actuelles en matière de comportement des entreprises devraient être cartographiées au moyen d'une analyse des données figurant dans les rapports d'audit, afin de comprendre la situation et d'aider à orienter l'engagement des parties prenantes ;

i) Les études sur l'incidence des législations relatives à l'établissement de rapports non financiers devraient être regroupées ;

j) Le dialogue avec les États devrait être facilité afin d'incorporer les bonnes pratiques issues des normes volontaires dans les législations nationales.

62. Étant donné les moyens dont disposent les représentants des initiatives multipartites et les alliances de professionnels pour que les politiques d'entreprise sur l'élimination de la traite se répercutent dans l'ensemble des secteurs, et vu le rôle que la Rapporteuse spéciale peut jouer en proposant un cadre dynamique et neutre, la titulaire du mandat continuera de réfléchir à la poursuite de la collaboration avec ces initiatives, en particulier pour :

a) Renforcer les normes volontaires sur la traite et recenser les bonnes pratiques dans ce domaine, en fournissant des informations et des conseils d'expert sur les processus de révision types et en mettant en œuvre conjointement des activités de renforcement des capacités à l'intention des représentants d'initiatives et de leurs parties prenantes ;

b) Donner davantage la parole aux travailleurs dans le cadre de l'élaboration des normes et au sein des mécanismes de suivi, en recensant les bonnes pratiques en matière de participation des travailleurs aux programmes de surveillance et en élaborant des programmes de renforcement des capacités ;

c) Recenser les bonnes pratiques et rédiger des projets de lignes directrices et de recommandations pour mettre en place des mécanismes de plainte au sein des entreprises et des mesures de réparation qui répondent effectivement aux besoins des travailleurs ;

d) Analyser l'incidence de la réglementation relative à la publication d'informations non financières sur les politiques des entreprises en matière de traite.

IV. Conclusions et recommandations

63. **Le présent rapport donne un aperçu des principales difficultés auxquelles font face les représentants des initiatives multipartites et les alliances de professionnels pour aider leurs entreprises membres et leurs fournisseurs à éliminer la traite de leurs activités et chaînes d'approvisionnement. Il est indispensable d'expliquer davantage ce que sont la traite et les pratiques à risque au réseau de parties prenantes avant d'élaborer une norme qui évalue effectivement les résultats obtenus par les entreprises dans la prévention et la répression de ces phénomènes. L'intégration de l'avis des travailleurs comme source supplémentaire de renseignements sur les résultats obtenus par les entreprises doit être garantie. Les méthodes d'audit doivent être réexaminées ; il s'agit en effet de s'assurer que les audits de tiers sont réalisés dans les meilleures conditions, que les ressources nécessaires pour recueillir l'avis des travailleurs sont disponibles, et que les vérificateurs ont les compétences nécessaires pour évaluer les pratiques à risque en matière de traite. Les initiatives multipartites et les entreprises doivent trouver des solutions pour parvenir à une stratégie de normes volontaires dans laquelle les travailleurs, les syndicats et la société civile jouent un rôle central dans l'élaboration des normes, les programmes de suivi et les mécanismes de plainte mis en place par les entreprises.**

64. Les normes volontaires ne suffisent pas à elles seules à faire évoluer les modèles commerciaux. Des approches novatrices visant à faire évoluer le secteur supposent une collaboration accrue avec les gouvernements. Les États doivent garantir des cadres normatifs qui, sur la base des normes internationales, protègent les travailleurs contre l'exploitation par le travail et énoncent à cet égard des attentes claires vis-à-vis des entreprises.

65. Dans ce contexte, la Rapporteuse spéciale souhaite formuler les recommandations suivantes.

A. Recommandations aux représentants d'initiatives multipartites

1. Recommandations concernant l'élaboration de normes

66. Les critères et indicateurs devraient être améliorés conformément aux repères et indicateurs visant à éliminer la traite des chaînes d'approvisionnement proposés par la Rapporteuse spéciale (A/HRC/23/48/Add.4, appendice I), et il faudrait au minimum prévoir les indicateurs suivants :

a) Tous les travailleurs ont la liberté de mettre fin à leur relation de travail à tout moment, sans encourir de sanctions et moyennant un préavis raisonnable, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives ;

b) Les travailleurs ne sont pas maintenus dans la servitude pour dette ou contraints de travailler pour rembourser une dette quelle qu'elle soit, y compris une dette non pécuniaire ;

c) Aucune commission ni aucun frais de recrutement n'est facturé directement ou indirectement, en totalité ou en partie, au travailleur, notamment aucun frais lié au traitement des documents officiels et des visas de travail ;

d) Les employeurs qui engagent des agences d'emploi et/ou de placement privées ont recours uniquement aux organismes agréés ou certifiés par l'autorité publique compétente ;

e) Les travailleurs reçoivent un contrat de travail écrit, dénué d'ambiguïtés et qu'ils peuvent comprendre. Les contrats des travailleurs migrants leur sont communiqués suffisamment à l'avance avant le début du rapport de travail ;

f) Toute substitution ou modification de contrat qui réduit le salaire, les avantages ou les autres conditions de travail initialement convenus est interdite ;

g) Les travailleurs sont payés en monnaie ayant cours légal et reçoivent des bulletins de salaire ou des récépissés écrits, détaillés et rédigés dans une langue qu'ils comprennent, et qui indiquent le montant du salaire, les heures travaillées, la rémunération totale et les déductions opérées légalement par l'employeur ;

h) Les travailleurs qui perçoivent un salaire calculé en fonction des résultats ne perçoivent pas une rémunération inférieure au salaire minimum officiel ;

i) Le salaire est versé directement au travailleur ou sur son compte bancaire à intervalles réguliers, sans retard, report ou retenue ;

j) Les déductions sur salaire sont licites ;

k) Les avances de salaire ou les prêts consentis aux travailleurs, y compris les taux d'intérêt et les conditions de remboursement, sont conformes à la loi, expliqués aux travailleurs dans leur propre langue et convenus à l'avance par les deux parties ;

l) Les travailleurs exercent un contrôle total sur leurs revenus et sont libres de les dépenser comme ils l'entendent ;

m) Les travailleurs n'ont pas l'obligation de faire leurs courses dans des commerces partenaires d'une entreprise ou de faire appel à des prestataires de services rattachés à une entreprise. Lorsque l'accès à d'autres commerces ou

prestataires n'est pas possible, l'employeur s'assure que les prix pratiqués sont justes et raisonnables et ne visent pas à endetter les travailleurs concernés ou à les mettre sous pression ;

n) L'obligation de résider dans un logement géré par l'employeur ne peut être une condition d'emploi ;

o) La confiscation de passeports, d'autres documents d'identité ou de permis de travail est interdite ; lorsque ces documents sont confisqués par les employeurs ou les recruteurs conformément à une obligation légale, des procédures simples permettent aux travailleurs d'y accéder directement et immédiatement à tout moment ;

p) Les travailleurs ne sont pas physiquement confinés sur le lieu de travail et ne peuvent être soumis à aucune restriction, notamment des actes d'intimidation psychologique et/ou des menaces verbales, à leur liberté de circulation en dehors des heures de travail et dans les locaux voisins du lieu de travail, tels que les dortoirs ou le domicile ;

q) Indépendamment de leur nationalité et de leur statut en matière de résidence, les travailleurs ont le droit d'adhérer à des syndicats et de participer à une négociation collective.

67. Pour chaque norme particulière, les représentants des initiatives multipartites devraient recenser toutes les parties prenantes intéressées, en accordant une attention particulière aux syndicats, et veiller à ce qu'elles contribuent à la définition des critères et indicateurs lors de l'élaboration des normes et les révisions ultérieures. Ils devraient également veiller à ce que les aspects relatifs à l'égalité hommes-femmes soient intégrés dans les normes, lorsque des vulnérabilités spécifiques à un sexe sont déterminées dans le secteur ou sur le lieu de travail visé par les normes. Les représentants des initiatives multipartites devraient envisager de mettre en place un programme de renforcement des capacités adapté à chaque public, afin de préparer les parties prenantes à participer à l'élaboration et à la révision des normes.

68. Les représentants des initiatives multipartites devraient veiller à ce que les critères et indicateurs utilisés pour déterminer la conformité avec chaque norme soient effectivement adaptés à l'activité et au secteur particuliers visés par l'initiative.

69. Les représentants d'initiatives multipartites devraient élaborer et mettre en œuvre des activités de renforcement des capacités pour faire en sorte que toutes les parties prenantes, notamment les clients, les fournisseurs, les recruteurs, les travailleurs, les organisations de la société civile et les syndicats, en particulier au niveau local, et leurs partenaires concernés, comprennent les risques de traite et d'exploitation par le travail qu'entraînent leurs activités et celles de leurs partenaires commerciaux, et ils devraient concevoir des mesures à mettre en place pour satisfaire aux normes.

70. Les représentants des initiatives multipartites devraient envisager la création d'un cadre réunissant toutes les parties prenantes au niveau local afin d'examiner et de coordonner les mesures visant à mettre en œuvre les normes et les solutions, et à surmonter les difficultés rencontrées.

71. Les représentants des initiatives multipartites devraient collaborer avec d'autres détenteurs de systèmes de normes pour veiller à ce que toutes les règles relatives à la traite et l'exploitation par le travail soient compatibles avec les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et avec les conventions internationales du travail, et ils devraient éviter que les efforts déployés par leurs membres pour démontrer le respect des normes ne fassent double emploi, en mettant en commun et en coordonnant l'évaluation et les résultats.

72. Les représentants des initiatives multipartites devraient coopérer avec les autorités de l'État en mettant en commun les enseignements tirés de l'application des normes et l'expérience acquise en la matière, afin d'analyser les lacunes de la réglementation et de la politique de l'État relative à l'élimination de la traite et de promouvoir l'adoption d'un cadre juridique pertinent et de mesures répressives efficaces.

2. Recommandations concernant le processus d'évaluation

73. Lorsqu'elles établissent un programme d'assurance ou un système de certification, les parties prenantes aux initiatives multipartites devraient associer les travailleurs et les syndicats, de manière à ce que leurs préoccupations et leurs observations soient prises en compte et à ce qu'ils soient informés des procédures leur permettant d'apporter leur contribution. Cette collaboration devrait être garantie non seulement au stade des évaluations, mais aussi dans le cadre des consultations de pré-audit, de l'évaluation des prestataires d'assurance, de l'examen des politiques et des procédures ou encore du règlement des différends.

74. Le programme d'assurance ne doit pas s'appuyer uniquement sur des mécanismes de vérification par une tierce partie ; il doit aussi faire appel à des systèmes de suivi permettant de faire remonter des informations des travailleurs et des syndicats, afin que le bon respect des normes relatives au travail soit contrôlé en permanence. Si nécessaire, des directives spéciales devraient être élaborées dans le cadre des initiatives multipartites pour que les travailleurs potentiellement vulnérables, tels que les migrants, les jeunes et les femmes, ne soient pas exclus des mécanismes de suivi.

75. Il est impératif que, dans tout exercice de vérification ou autre mécanisme de surveillance mis en place pour repérer d'éventuels indicateurs d'exploitation par le travail, les vérificateurs aient suffisamment de temps pour s'entretenir avec les travailleurs, aient accès aux services d'interprétation nécessaires, puissent prendre les dispositions voulues pour répondre aux préoccupations liées aux questions de genre, puissent si possible organiser les entretiens en dehors du lieu de travail, et disposent du temps nécessaire pour examiner des documents, rencontrer la direction et les autres parties prenantes, comme les syndicats locaux et les représentants des communautés locales, ainsi que pour établir leurs rapports.

76. Les représentants des initiatives multipartites devraient définir des indicateurs permettant d'évaluer le niveau des risques que courent les clients et déterminer l'intensité et la fréquence des audits. Ces indicateurs devraient prendre en compte des éléments tels que la ratification et l'application par l'État des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et au droit du travail pertinents, l'existence de régimes réglementaires régissant les activités de recrutement conformément aux normes et lignes directrices internationales, le niveau de travail non déclaré dans le secteur d'activité du client, le pourcentage de personnes appartenant à des groupes vulnérables dans les effectifs, notamment le nombre de travailleurs migrants, temporaires, saisonniers, contractuels ou à domicile, le degré de complexité des chaînes d'approvisionnement du client ainsi que les antécédents du client sur ces questions.

77. Lorsque le fournisseur fait appel à des recruteurs, que ce soit pour recruter des travailleurs ou en tant que bureaux de placement, les représentants des initiatives multipartites devraient veiller à ce que ces recruteurs soient eux aussi évalués dans le cadre du processus d'assurance et à ce que ces intermédiaires respectent eux aussi les critères et indicateurs susmentionnés qui les concernent. Il faut que l'évaluation du respect des normes par les recruteurs fasse partie intégrante de l'évaluation du respect des normes par l'entreprise et qu'elle soit prise en compte au moment de la certification.

78. Il faudrait veiller, dans le cadre des initiatives multipartites, à ne travailler qu'avec des prestataires d'assurance et des vérificateurs ayant des connaissances et une expérience avérées de l'évaluation du respect de la conformité aux normes liées au travail et des entretiens réguliers avec les travailleurs. Lorsque des indicateurs de risque sont mis en évidence, il convient d'envisager d'exiger des fournisseurs d'assurance et des vérificateurs qu'ils collaborent avec des organisations de la société civile spécialisées dans le repérage des victimes et qui fournissent des services spécialisés à celles-ci. Il faudrait aussi, dans ce cadre, veiller à ce que les services spécialisés soient conçus de manière à intégrer les préoccupations liées aux questions

de genre et à ce qu'ils soient proposés aux femmes comme aux hommes. Il faudrait également envisager de faire une place à des experts du travail forcé et de la traite des êtres humains dans les organes de contrôle.

79. Les représentants des initiatives multipartites devraient fournir aux vérificateurs et aux prestataires d'assurance une formation spécifique sur la traite des personnes afin d'approfondir leurs compétences en matière de détection des risques et d'évaluation des indicateurs de risque. Cette formation devrait également porter sur la façon d'interroger les travailleurs et sur les facteurs de risque, y compris ceux liés au sexe ou au statut migratoire des travailleurs.

80. Dans le cadre des initiatives multipartites, il faudrait envisager de travailler main dans la main avec les vérificateurs et autres mécanismes de surveillance dès le stade de l'élaboration et de l'établissement des protocoles d'audit et des modalités de contrôle, de manière à en garantir l'efficacité en termes de repérage des indicateurs de risque dans la pratique.

81. Dans le cadre des initiatives multipartites devraient être mis au point des modules approfondis consacrés à la prise en compte des indicateurs de traite des êtres humains dans les protocoles d'audit ainsi que des orientations à suivre dès que des signes de traite et de travail forcé sont repérés, ce qui permettrait aux vérificateurs d'élargir la portée de l'audit et, ainsi, de cerner le problème dans toute son ampleur.

82. La sanction encourue en cas de non-respect des normes d'interdiction de la traite des êtres humains et du travail forcé devrait être la suspension de la certification ou une sanction de nature et de gravité comparables. Il faudrait qu'un plan par étapes soit arrêté en collaboration avec les entreprises afin que les aspects non conformes soient corrigés et que les travailleurs ne pâtissent pas de la sanction imposée.

B. Recommandations aux prestataires d'assurance et aux vérificateurs

83. Les prestataires d'assurance et les cabinets d'audit devraient faire en sorte que les professionnels qui se rendent sur les lieux de travail pour procéder aux évaluations soient formés à repérer et à évaluer les indicateurs de risque de traite des êtres humains, de travail forcé et d'exploitation par le travail, notamment en ce qui concerne les risques liés aux pratiques de recrutement contraires à l'éthique.

84. Lorsqu'ils réalisent un audit, les prestataires d'assurance et les cabinets d'audit devraient veiller à ce que le temps consacré aux entretiens avec les travailleurs et leurs représentants soit suffisant, à ce qu'une réponse appropriée soit apportée aux questions d'égalité des sexes et à ce que les ressources disponibles permettent de recourir aux services d'interprètes pour aider les vérificateurs chaque fois que cela s'impose.

85. Lorsque la société visée par l'audit a recours à des recruteurs, il serait bon de prévoir un protocole d'audit spécial permettant d'évaluer les risques qu'entraînent leurs pratiques de recrutement.

86. Les prestataires d'assurance et les cabinets d'audit devraient compléter les informations qu'ils obtiennent en interrogeant les travailleurs et en étudiant les documents par des renseignements émanant d'autres sources, notamment de syndicats du secteur d'activité concerné et d'acteurs de la société civile présents dans la région.

87. Les prestataires d'assurance et les cabinets d'audit devraient envisager de mettre des données agrégées sur les résultats de leurs audits à la disposition des autorités publiques et des autres parties prenantes : cela contribuerait à ce que les stratégies publiques de lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail s'appuient sur des données empiriques.

C. Recommandations aux entreprises

88. Les entreprises devraient définir et mettre en œuvre une politique interne visant à éliminer la traite des êtres humains de leurs chaînes d'approvisionnement ou adhérer à une initiative multipartite ou à une alliance de professionnels qui combatte la traite des êtres humains et le travail forcé, conformément aux recommandations énoncées dans le présent rapport. Cette politique doit s'inscrire dans le cadre plus large des engagements de l'entreprise en faveur des droits de l'homme et de la diligence raisonnable qu'elle doit exercer constamment en la matière, conformément au cadre établi dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. L'adhésion à cette politique doit être reconnue comme légitime au plus haut niveau de la direction de l'entreprise. Toute entreprise qui définit sa propre politique en la matière doit solliciter la collaboration des travailleurs, des syndicats et de la société civile afin que la politique élaborée et les mesures d'application soient en prise réelle avec les problèmes de traite des êtres humains.

89. Lorsqu'elles sélectionnent de nouveaux fournisseurs, les entreprises devraient appliquer un mécanisme d'évaluation qui tienne compte de la mesure dans laquelle ces fournisseurs respectent la politique adoptée par la société ou à laquelle elle adhère, en se servant d'indicateurs de risque tels que ceux mentionnés dans les recommandations présentées plus haut concernant l'amélioration des critères et des indicateurs que devraient utiliser les initiatives multipartites. Elles devraient aussi diffuser largement les conditions à remplir pour être sélectionné aux soumissionnaires potentiels.

90. Les clauses relatives à la politique de lutte contre la traite des personnes, le travail forcé et toute autre forme d'exploitation par le travail devraient faire partie des clauses contraignantes des contrats signés entre les entreprises et leurs fournisseurs. La communication devrait être claire quant aux sanctions appliquées en cas de non-respect des normes de travail par le fournisseur lui-même ou dans sa chaîne d'approvisionnement et de recrutement, ces sanctions pouvant aller jusqu'à la résiliation immédiate d'un contrat si des violations graves des droits des travailleurs sont constatées. Un plan par étapes devrait être établi avec le fournisseur afin de garantir que les manquements soient corrigés et que le personnel ne pâtisse pas de la sanction imposée. Des échéances et des objectifs précis devraient y être expressément énoncés, de sorte que l'amélioration de la mise en œuvre de la politique de l'entreprise soit mesurable.

91. Les entreprises devraient revoir les pratiques de leurs acheteurs qui sont susceptibles d'avoir une incidence négative sur les conditions de travail de leurs fournisseurs, telles que la fixation de délais de livraison exposant les travailleurs à un risque de travail supplémentaire imposé, ou contraignant les fournisseurs à engager des travailleurs dans des conditions de travail plus difficiles ou par l'intermédiaire d'agences pour les périodes de pointe.

92. Les sociétés devraient envisager de rendre publics les noms de leurs fournisseurs ainsi que les politiques et mesures appliquées pour garantir le respect de la politique interne par ces fournisseurs, y compris les mesures correctives prises en cas de manquement.

93. Il faudrait qu'il y ait une véritable traçabilité des chaînes de recrutement des fournisseurs, de manière à pouvoir repérer les risques, en particulier dans les pratiques de recrutement, ainsi qu'une totale transparence sur les noms des sous-traitants. Il faudrait aussi concevoir et mettre en œuvre un programme de renforcement des capacités à l'intention des fournisseurs afin de mieux leur faire connaître les indicateurs de risque et de les aider à mettre en place les mesures de nature à démontrer leur conformité aux normes et politiques de l'entreprise en matière de lutte contre la traite des êtres humains et le travail forcé, notamment celles visant à contrôler les pratiques de leurs recruteurs.

94. En coopération avec d'autres entreprises et avec leurs fournisseurs, et après avoir évalué les indicateurs de risque et recensé tous les maillons des chaînes d'approvisionnement desdits fournisseurs, les entreprises devraient s'employer à mener ce même travail d'évaluation et de contrôle à l'égard des sous-traitants. Toujours en coopération avec d'autres entreprises et avec leurs fournisseurs, elles devraient aussi mettre sur pied un programme de renforcement des capacités des fournisseurs de deuxième rang, pour leur faire respecter plus strictement les normes relatives à la traite et au travail forcé.

95. Les entreprises devraient établir un mécanisme de réclamation de niveau opérationnel ou y adhérer, conformément aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et coopérer avec les mécanismes de plainte judiciaires et non judiciaires de niveau national. Pour concevoir et établir de tels mécanismes, elles devraient travailler de concert avec des travailleurs et leurs représentants ainsi qu'avec des organisations de la société civile connaissant bien les questions touchant à la traite des êtres humains et à l'exploitation par le travail.

96. Lorsqu'un cas de traite de personnes est mis au jour, l'entreprise devrait définir un train de mesures correctives en coopération avec le fournisseur et les autorités locales et nationales, de manière à garantir aux travailleurs un accès effectif à des voies de recours, à l'indemnisation et à une aide appropriée. Toute mesure adoptée devrait suivre une approche centrée sur les droits de l'homme et se fonder sur les droits de la victime, laquelle devrait avoir l'assurance qu'elle participera à la recherche de la solution dans son cas, tout au long du processus. L'entreprise devrait veiller à prendre en compte les obstacles et les risques particuliers auxquels se heurtent, en termes d'accès aux mécanismes de réclamation et aux mesures correctives, les travailleurs migrants, les travailleurs temporaires, les jeunes et les femmes.

D. Recommandations aux États

1. Ratification d'instruments internationaux

97. Les États devraient ratifier tous les instruments internationaux relatifs à la traite des êtres humains, au travail forcé, à l'esclavage et aux pratiques analogues, notamment le Protocole de 2014 relatif à la Convention de 1930 sur le travail forcé, aligner leur législation nationale sur les normes internationales, ériger toutes les formes de traite des êtres humains en infractions pénales et imposer des peines à la hauteur des violations commises.

2. Législation sur la transparence

98. Les États devraient :

a) Adopter une législation efficace pour imposer la transparence dans les chaînes d'approvisionnement, l'exercice de la diligence voulue en matière de droits de l'homme d'un bout à l'autre de ces chaînes d'approvisionnement, la divulgation et la publication des informations par les entreprises et la prise de mesures en ce qui concerne les pratiques d'achat, puis garantir la bonne mise en œuvre de cette législation ;

b) Établir des mécanismes de sanction pour les entreprises qui manquent à leurs obligations, et doter les institutions chargées de faire respecter la loi des ressources dont elles ont besoin pour assurer le suivi des cas de manquements signalés ;

c) Rendre publiques les listes des entreprises soumises à la législation sur la transparence ;

d) Mettre au point et publier des supports d'information avant l'entrée en vigueur des textes afin de guider les entreprises et de les aider à comprendre leurs obligations ;

e) Améliorer la législation sur la transparence, laquelle devrait faire obligation aux entreprises de rendre compte des mesures concrètes qu'elles prennent pour lutter contre la traite des êtres humains dans leurs activités et dans leurs chaînes d'approvisionnement. Certaines problématiques au moins devraient être impérativement abordées, notamment les pratiques de recrutement, la méthode suivie pour contrôler le bon respect de la politique interne, le recoupement des informations issues des audits avec des informations émanant d'autres sources, la qualité du mécanisme de réclamation et la coordination avec les différentes parties prenantes, y compris les syndicats et les représentants de la société civile ;

f) Encourager les activités de partage des savoirs avec les initiatives multipartites, notamment en créant des forums permettant d'échanger les données d'expérience, les leçons tirées et les bonnes pratiques quant aux normes volontaires qui peuvent contribuer à renforcer les stratégies nationales et locales d'application et de contrôle en matière de normes du travail.

3. Encadrement des recruteurs

99. Les États devraient protéger les travailleurs contre les atteintes aux droits de l'homme susceptibles d'être commises lors du recrutement par des employeurs, des recruteurs ou d'autres entreprises. Cela suppose qu'ils fassent en sorte, en adoptant des politiques, des textes de lois et de règlements et des décisions efficaces, de prévenir ce type d'atteintes aux droits de l'homme et de mener des enquêtes et d'en sanctionner les auteurs tout en accordant réparation aux victimes. Cela suppose aussi qu'ils exercent leur devoir de diligence pour garantir le respect des droits de l'homme et qu'ils définissent un mandat à cet égard.

100. Les États devraient adopter, réviser et au besoin renforcer les lois et règlements, et envisager d'établir des obligations et des politiques nationales gages de justice en matière de recrutement puis de les revoir et de les évaluer régulièrement, avec la participation d'organisations d'employeurs et de travailleurs.

101. Les États devraient veiller à ce que les lois et règlements applicables couvrent tous les aspects et toutes les étapes du recrutement, et visent tous les travailleurs, en particulier les plus vulnérables, et tous les types d'emploi.

102. Les États devraient faire en sorte que les lois et règlements applicables soient respectés par l'ensemble du secteur du recrutement. Il faudrait pour ce faire qu'ils mettent en place des systèmes réglementaires, fondés notamment sur l'homologation ou l'octroi de licences. Ces systèmes devraient être efficaces et transparents, et permettre aux travailleurs et aux autres parties intéressées de vérifier la légitimité des agences de recrutement et des offres de placement.

103. Les États devraient veiller à disposer de services d'inspection du travail efficaces et dotés de ressources suffisantes, dont le personnel soit habilité et formé à enquêter et intervenir à tous les stades du recrutement et de la relation d'emploi, pour tous les travailleurs et toutes les entreprises, ainsi qu'à surveiller et évaluer les opérations de tous les recruteurs.

104. Les États devraient faire en sorte que la législation relative aux activités de recrutement interdise clairement la facturation de frais de recrutement ou autres frais analogues aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi.

105. Les États devraient veiller à ce que les contrats de travail soient clairs et transparents, et qu'ils soient respectés ; ils devraient aussi exiger que les travailleurs se voient systématiquement remettre un contrat de travail écrit, précisant les tâches à effectuer et les conditions d'emploi, y compris celles tirées de conventions collectives, et veiller à ce que ces conditions soient réalisées. Le contrat, ou sa copie faisant foi, devrait être rédigé dans la langue parlée par le travailleur ou dans une langue qu'il comprend, et tous les renseignements nécessaires devraient y figurer clairement, de sorte que le travailleur soit à même d'exprimer son consentement libre et éclairé. Les contrats destinés à des travailleurs migrants devraient être fournis suffisamment de temps avant leur départ de leur pays d'origine. Ils ne devraient pas être remplacés

par d'autres contrats et devraient être valables dans le pays de destination. Tout en respectant la confidentialité et la protection des données personnelles, les gouvernements pourraient envisager de recourir aux technologies de l'information pour atteindre ces objectifs. En l'absence de contrat écrit, les États devraient veiller à ce que la totalité des droits du travailleur concerné soient respectés conformément aux lois et règlements en vigueur.

106. Les États devraient garantir aux travailleurs l'accès gratuit à des informations précises et complètes sur leurs droits et sur leurs conditions de recrutement et d'emploi.

4. Accès à des voies de recours

107. Les États devraient veiller à ce que les travailleurs disposent d'un accès rapide et abordable à des mécanismes de réclamation et autres mécanismes de règlement des différends leur permettant d'agir contre les cas présumés de violations et de pratiques frauduleuses dans le cadre du recrutement ou de l'emploi, sans craindre de subir des représailles, comme la mise à l'index, le placement en rétention ou l'expulsion, indépendamment de leur présence ou de leur statut sur le territoire national, et qu'ils aient accès à des voies de recours appropriées et efficaces en cas de violation de leurs droits. Les États devraient prendre les mesures judiciaires, administratives, législatives ou autres voulues pour qu'en cas d'abus se produisant sur leur territoire ou sous leur juridiction au stade du recrutement ou de l'emploi, les personnes lésées aient accès à un recours utile – lequel peut comprendre une indemnisation, mais ne devrait pas nécessairement s'y limiter. Dans l'attente des résultats de l'enquête ou du règlement d'une réclamation ou d'un différend, les lanceurs d'alerte ou les plaignants devraient être protégés et les travailleurs migrants devraient voir effectivement garanti leur droit d'avoir accès sans délai aux procédures. Les États devraient veiller à ce que ces mécanismes soient accessibles par-delà les frontières pour les travailleurs retournés dans leur pays d'origine.

108. Les États devraient promouvoir des politiques visant à repérer et à éliminer les obstacles à l'accès effectif aux mécanismes de réclamation et autres mécanismes de règlement des différends, parmi lesquels les procédures administratives complexes, les frais excessifs, la crainte de la discrimination, des représailles ou du licenciement et, s'agissant des travailleurs migrants, la crainte du placement en rétention ou de l'expulsion.

5. Législation relative aux migrations

109. Les États devraient abolir et remplacer les systèmes dits de « parrainage de l'employeur », dans lesquels le travailleur est lié à un employeur défini, qui fait office de « parrain », ce qui crée une situation de vulnérabilité propice à des relations de travail abusives reposant sur l'exploitation et ouvre la voie à la traite de personnes.

110. Les États devraient développer les solutions autres, permettant de garantir la légalité et la sécurité des migrations et l'emploi légal des travailleurs migrants.

111. Les États devraient garantir la pleine reconnaissance des droits de tous les travailleurs, travailleurs migrants compris, de s'affilier à un syndicat et de constituer des syndicats, ainsi que leur droit à la négociation collective.

112. Les États devraient veiller à ce que les accords bilatéraux et multilatéraux conclus en matière de migration de travailleurs prévoient des mécanismes de contrôle des modalités de recrutement des travailleurs migrants, soient signés entre les pays d'origine, de transit et de destination le cas échéant, et soient mis en œuvre avec efficacité. Ils devraient aussi veiller à ce que ces accords soient compatibles avec les droits de l'homme consacrés à l'échelle internationale, notamment les principes et droits fondamentaux concernant le travail, et avec les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et autres normes relatives au travail applicables. Ces accords devraient aussi prévoir des mécanismes visant précisément à assurer la coordination et la coopération internationales, notamment dans le domaine de la protection consulaire, et combler les lacunes réglementaires et les failles dans l'application des textes sur le recrutement constatées dans les principaux couloirs de migration.

113. Les États devraient permettre à leurs ambassades à l'étranger de fournir des services aux travailleurs migrants, en particulier en mettant en place des canaux de consultation et de dépôt de plainte.

6. Travaux de recherche

114. Les États devraient investir dans la recherche, la collecte et l'analyse de données pour mieux cerner l'ampleur et la prévalence de la traite de personnes à des fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement de certains produits de base et dans des secteurs particuliers ainsi que dans l'économie informelle et la production nationale, car un tel investissement est un gage d'efficacité des politiques et stratégies élaborées aussi bien par les acteurs publics que par les acteurs du secteur privé.

E. Recommandation aux donateurs

115. Les donateurs devraient concourir à soutenir le mandat de la Rapporteuse spéciale sur la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants, afin qu'elle puisse poursuivre les travaux décrits dans le présent rapport, en particulier dans les domaines pour lesquels il s'avère nécessaire d'intensifier la collaboration avec les initiatives multipartites et les alliances de professionnels.
