

Bureau de la Représentante spéciale et Coordinatrice  
pour la lutte contre la traite des êtres humains



# DIRECTIVES TYPES

**SUR LES MESURES PUBLIQUES VISANT  
À PRÉVENIR LA TRAITE AUX FINS  
D'EXPLOITATION PAR LE TRAVAIL DANS  
LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT**

ISBN : 978-92-9234-460-3

Publié par le Bureau de la Représentante spéciale et coordinatrice de l'OSCE pour la lutte contre la traite des êtres humains (OSCE)

Wallnerstr. 6, 1010 Vienne, Autriche

Tél : + 43 1 51436 6664

Télécopie : + 43 1 51436 6299

Courriel: info-cthb@osce.org

© 2018 OSCE/Bureau de la Représentante spéciale et Coordinatrice pour la lutte contre la traite des êtres humains

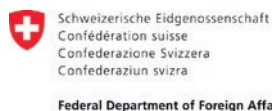
Copyright: « Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication peut être librement utilisé et reproduit à des fins éducatives et non commerciales à condition que l'OSCE soit mentionnée comme source. Les noms et les frontières figurant sur les cartes de la présente publication n'impliquent pas leur approbation ou leur acceptation officielles par l'OSCE. »

Traduit de l'anglais par Yacine Korid

Titre original : « Model Guidelines on Government Measures to Prevent Trafficking for Labour Exploitation in Supply Chains »

Maquette: Oksana Dutka, Kiev

Citer comme suit: Bureau de la Représentante spéciale et coordinatrice de l'OSCE pour la lutte contre la traite des êtres humains, Directives types sur les mesures publiques visant à prévenir la traite aux fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement (Vienne, février 2018)



Cette publication a été élaborée dans le cadre du projet extrabudgétaire de l'OSCE intitulé « Prévention de la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement grâce aux pratiques et mesures publiques » financé par l'Allemagne, l'Autriche, les Pays-Bas, la Suisse et les États-Unis d'Amérique.

L'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) est un organisme paneuropéen de sécurité dont les 56 États participants couvrent une région géographique qui s'étend de Vancouver à Vladivostok. Reconnue en tant qu'accord régional au sens du Chapitre VIII de la Charte des Nations Unies, l'OSCE est un instrument de premier recours pour l'alerte précoce, la prévention des conflits, la gestion des crises et le relèvement post-conflit dans son espace. Son approche unique en matière de sécurité est à la fois globale et coopérative. Elle est globale dans le sens où elle traite des trois dimensions de la sécurité : politico-militaire, économique-environnementale et humaine. Elle aborde donc un large éventail de questions liées à la sécurité, y compris les droits de l'homme, la maîtrise des armements, les mesures de confiance et de sécurité, les minorités nationales, la démocratisation, les stratégies de police, la lutte contre le terrorisme et les activités économiques et environnementales.

ÉTATS PARTICIPANTS : Albanie | Allemagne | Ancienne République Yougoslave de Macédoine | Andorre | Arménie | Autriche | Azerbaïdjan | Belgique | Biélorussie | Bosnie-Herzégovine | Bulgarie | Canada | Chypre | Croatie | Danemark | Espagne | Estonie | États-Unis d'Amérique | Fédération de Russie | Finlande | France | Géorgie | Grèce | Hongrie | Irlande | Islande | Italie | Kazakhstan | Kirghizistan | Lettonie | Liechtenstein | Lituanie | Luxembourg | Malte | Moldavie | Monaco | Mongolie | Monténégro | Norvège | Ouzbékistan | Pays-Bas | Pologne | Portugal | République Slovaque | République Tchèque | Roumanie | Royaume-Uni | Saint-Marin | Saint-Siège | Serbie | Slovaquie | Suède | Suisse | Tadjikistan | Turkménistan | Turquie | Ukraine

PARTENAIRES ASIATIQUES POUR LA COOPÉRATION : Afghanistan | Australie | République de Corée | Japon | Thaïlande

PARTENAIRES MÉDITERRANÉENS POUR LA COOPÉRATION : Algérie | Égypte | Israël | Jordanie | Maroc | Tunisie

Le contenu de ce rapport n'est présenté qu'à titre d'information, livré « en l'état », sans aucune sorte de garantie, expresse ou implicite, notamment en ce qui concerne l'utilité de l'information à telle ou telle fin. En particulier, l'OSCE n'offre aucune garantie et n'affirme rien quant à l'exactitude et l'exhaustivité des informations contenues dans le rapport. Les opinions, constatations, interprétations et conclusions qui font partie dudit rapport sont celles des auteurs qui ont participé à son élaboration, et elles ne correspondent pas nécessairement aux vues de l'OSCE et/ou de ses États participants. Dans les limites fixées par la loi, l'OSCE ne peut en aucun cas être tenue pour responsable d'un préjudice ou dommage subi, ou d'une obligation ou d'une dépense encourue par l'utilisation, directe ou indirecte, des informations contenues dans ce rapport.

# DIRECTIVES

# TYPES

**SUR LES MESURES PUBLIQUES VISANT  
À PRÉVENIR LA TRAITE AUX FINS  
D'EXPLOITATION PAR LE TRAVAIL DANS  
LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT**

# Table des matières

<b>Avant-propos</b>	4
<b>Acronymes</b>	6
<b>Glossaire</b>	7
<b>Résumé</b>	9
a. Généralités	9
b. Aperçu et conclusions	10
c. Public visé et mise en œuvre	11
<b>Introduction</b>	12
a. Objectif	13
b. Contextes internationaux et nationaux	13
c. Méthodologie	16
<b>Généralités</b>	17
a. Défis et problèmes actuels	17
1. Risques liés aux marchés publics	18
2. Risques liés au recrutement de main-d'œuvre	20
3. Risques liés à la transparence des chaînes d'approvisionnement	21
b. Prescriptions, obligations et déclarations	22
1. Obligations des États et des entreprises en matière de droits humains	22
2. Responsabilité de l'entreprise et divulgation	25
<b>Orientation et directives</b>	27
a. Principales étapes d'un marché public	27
1. La phase de planification	27
2. La phase de passation du marché	28
3. La phase d'exécution et de suivi	28
b. Politiques de passation de marchés publics, directives spécifiques	28
1. Recommandation 1: Prendre des mesures durant la planification et procéder à des évaluations des risques	28
2. Recommandation 2: Définir des normes pendant l'adjudication qui encadrent et atténuent les risques de traite aux fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement publiques	30
3. Recommandation 3: Évaluer la capacité des fournisseurs à respecter les normes	33
4. Recommandation 4: Convenir d'un processus qui permet aux fournisseurs de respecter les normes et de s'améliorer constamment grâce à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme	34
5. Recommandation 5: Établir des mécanismes d'application et des mesures correctives	37
c. Renforcement de la transparence dans les chaînes d'approvisionnement	39
1. Recommandation 1: Créer des obligations liées au respect des politiques et s'accorder sur des définitions essentielles	41
2. Recommandation 2: Définir le contenu et l'étendue des informations divulguées et des mesures correctives nécessaires dans la législation	42
3. Recommandation 3: Contrôle de la conformité	44

4. Recommandation 4: Inciter à l'adhésion et prendre des mesures pour sanctionner la non-conformité et les contrevenants systémiques et pallier l'absence de voies de recours . . . . .	44
5. Recommandation 5: Mesurer les progrès et analyser la qualité des rapports et des déclarations . . . . .	46
<b>d. Recrutement équitable et éthique et protection du marché du travail . . . . .</b>	<b>47</b>
1. Recommandation 1: Renforcer l'administration et l'inspection du travail . . . . .	49
2. Recommandation 2: Surveiller et réglementer les agences de recrutement et traiter les violations du droit du travail . . . . .	52
<b>Stratégies proposées et éléments à prendre en compte pour l'adoption et la mise en œuvre des recommandations formulées dans les directives types . . . . .</b>	<b>56</b>
<b>a. Contexte des recommandations . . . . .</b>	<b>57</b>
<b>b. Recommandations relatives à la mise en œuvre de politiques de marchés publics visant à prévenir la traite aux fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement et à promouvoir un recrutement juste et éthique de la main-d'œuvre et qui sont destinées à une action régionale aux niveaux des pays et de l'OSCE. . . . .</b>	<b>58</b>
<b>c. Recommandations relatives à l'application du règlement sur la transparence visant à prévenir la traite aux fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement. . . . .</b>	<b>60</b>
<b>d. Proposition de recommandations sur le calendrier et l'organisation des priorités, les conséquences sur les ressources, ainsi que les moyens de mettre en valeur les directives types et le plan de mise en application. . . . .</b>	<b>61</b>
<b>Annexe . . . . .</b>	<b>63</b>
<b>Loi et clauses types . . . . .</b>	<b>63</b>
1. Marchés publics : critères d'attribution du marché . . . . .	63
2. Suivi et mise en œuvre, clause type. . . . .	69
3. Application et réparation, clause type. . . . .	70
4. Transparence dans les chaînes d'approvisionnement, clause type . . . . .	71
<b>Autres outils et ressources . . . . .</b>	<b>73</b>
1. Loi type de la CNUDCI . . . . .	73
2. Les Principes directeurs de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme . . . . .	75
3. Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE . . . . .	76
4. OIT P029 - Protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé, 1930 . . . . .	77
5. Convention n° 94 sur les clauses de travail (contrats publics) 1949 . . . . .	79
<b>Références bibliographiques . . . . .</b>	<b>80</b>

# Avant-propos

L'objectif de ces directives types est de fournir un outil pratique qui aide les États participants de l'OSCE et les partenaires pour la coopération à mettre en œuvre des mesures concrètes visant à prévenir la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement. Le document indique la façon dont les États peuvent appliquer des lois et des politiques qui favorisent la transparence et garantissent que la traite aux fins d'exploitation par le travail n'est pas présente dans les chaînes d'approvisionnement publiques et que les travailleurs sont recrutés de façon équitable et éthique.

Il est tragique de constater que la traite des êtres humains sévit dans les chaînes de production de biens que nous achetons et dans les services que nous consommons. Or les gouvernements et les entreprises sont tenus de tout mettre en œuvre pour la prévenir. En outre, les autorités chargées des marchés publics, du marché de l'emploi et d'autres considèrent de plus en plus qu'il est nécessaire d'inclure des conditions sociales dans les contrats de biens et de services pour prévenir le travail aux fins d'exploitation et empêcher le recrutement frauduleux.

Au cours de la dernière décennie, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) et le Bureau de la Représentante spéciale et Coordinatrice pour la lutte contre la traite des êtres humains ont redoublé d'efforts pour mieux comprendre le phénomène de la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail et adopter les mesures nécessaires pour le traiter et l'éliminer. L'OSCE a adopté plusieurs décisions ministérielles sur la traite des êtres humains qui appellent les États participants à élaborer des politiques de prévention ciblées. Il s'agit notamment de tirer parti des marchés publics et de garantir la transparence des chaînes d'approvisionnement, de promouvoir la coopération entre les gouvernements, les entreprises, la société civile et les organisations internationales et enfin de veiller à ce que l'Organisation fasse ce qui est nécessaire pour empêcher la traite des êtres humains de contaminer les chaînes d'approvisionnement de nos entreprises.

Mon Bureau a pour vocation d'aider les gouvernements à mettre en œuvre les engagements de l'OSCE en matière de lutte contre la traite, notamment dans le cadre de programmes. Au cours de l'exercice 2016-2017, il a mis en œuvre le projet *Prévention de la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement grâce aux pratiques et aux mesures des pouvoirs publics*.

En septembre 2016, fort du généreux soutien financier de l'Autriche, de l'Allemagne, des Pays-Bas, de la Suisse et des États-Unis, le Bureau a lancé le projet à Berlin ainsi que le premier atelier sur ce sujet. Une série de manifestations ont été organisées dans ce cadre à Astana, Genève, Londres, Stockholm et Vienne, en coopération avec le Conseil des États de la mer Baltique, l'OIT, le ministère suédois de l'Agriculture et le ministère britannique de l'Intérieur, afin de sensibiliser les principaux acteurs, de renforcer les capacités et d'échanger des pratiques concernant la prévention de la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement. Plus de 350 experts du domaine et spécialistes des marchés publics provenant de 50 États participants de l'OSCE et de deux Partenaires pour la coopération, ainsi que des experts internationaux, ont fait part de leurs expériences, de leurs problèmes et de leurs pratiques prometteuses et ont examiné les tendances et les grands enjeux qui se dessinent. Les présentes directives types sont le fruit de ces différentes manifestations. Grâce aux contributions recueillies lors des diverses réunions organisées avec les parties prenantes dans toute la région de l'OSCE et au-delà, et aux travaux de recherche sur les pratiques qui semblent prometteuses, le présent document résume et formule des recommandations sur la manière dont la traite des êtres humains peut être évitée. Il contient également une loi et des clauses types qui ont été élaborées pour les États participants ainsi que des stratégies et des orientations pour leur mise en œuvre.

Je remercie tous les participants aux ateliers qui ont généreusement consacré du temps et mis leurs compétences à disposition, sans oublier ceux qui ont contribué à la rédaction et à l'examen collégial de ce document, en particulier nos principaux experts et partenaires, notamment le Conseil des États de la mer Baltique et l'OIT. J'espère que ce document servira de guide aux États participants, aux Partenaires pour la coopération et aux autres praticiens qui envisagent d'adopter et de mettre en œuvre des mesures concrètes visant à mieux prévenir la traite des êtres humains. Enfin, je continuerai d'accroître la visibilité politique de ces questions par des visites dans les pays et d'autres actions. Mon Bureau et moi-même sommes prêts à travailler de plus en plus étroitement avec les États participants et les Partenaires pour la coopération, ainsi qu'avec d'autres partenaires, en vue de renforcer les capacités nécessaires à la

mise en œuvre de ces directives types, notamment par le biais d'une assistance technique, d'un accroissement des capacités, du développement de connaissances et de l'organisation d'événements et de projets.



**L'Ambassadrice Madina Jarbussynova,  
Représentante spéciale et Coordinatrice pour la lutte contre  
la traite des êtres humains**

# Acronymes

<b>CdE</b>	Conseil de l'Europe	<b>OCDE</b>	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
<b>CEDH</b>	Convention européenne des droits de l'homme	<b>OIM</b>	Organisation internationale pour les migrations
<b>CNUCDI</b>	Commission des Nations unies pour le droit commercial international	<b>OIT</b>	Organisation internationale du travail
<b>ETI</b>	Ethical Trading Initiative	<b>ONG</b>	Organisation non-gouvernementale
<b>GLAA</b>	Gangmasters and Labour Abuse Authority	<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>GPA</b>	World Trade Organization's Government Procurement Agreement	<b>ONUDC</b>	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
<b>GRETA</b>	Groupe d'experts du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains	<b>OSCE</b>	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
<b>HEUNI</b>	Institut européen pour la prévention du crime et la lutte contre la délinquance (affilié à l'ONU)	<b>PME/PMI</b>	Petites et moyennes entreprises
<b>ICAR</b>	International Corporate Accountability Roundtable	<b>PNUE</b>	Programme des Nations Unies pour l'environnement
<b>ICCR</b>	Interfaith Center on Corporate Responsibility	<b>SFI</b>	Société financière internationale
<b>IHRB</b>	The Institute for Human Rights and Business	<b>SOMO</b>	The Centre for Research on Multinational Corporations
<b>IRIS</b>	International Recruitment Integrity System	<b>SPP</b>	Achats publics durables
<b>MEAT</b>	Offre économiquement la plus avantageuse	<b>STCE</b>	Série de traités du Conseil de l'Europe
		<b>TVPRA T</b>	rafficking Victims Protection Reauthorization Act
		<b>UE</b>	Union européenne



# Glossaire

**Achats publics durables (SPP):** « processus qui conduit les organisations à satisfaire leurs besoins en biens, services, travaux et prestations diverses en tenant compte de l'approche du cycle de vie ainsi que des bénéfices que peut en tirer non seulement l'organisation, mais également la société et l'économie dans leur ensemble, tout en minimisant les dommages causés à l'environnement. La notion d'achat durable prend en compte les conséquences environnementales, sociales et économiques de la conception, de l'utilisation de matériaux non renouvelables, des méthodes de fabrication et de production, de la logistique, de la prestation des services, de l'utilisation, du fonctionnement, de l'entretien, de la réutilisation, des options de recyclage, de l'élimination et des capacités des fournisseurs de remédier aux conséquences survenues dans l'ensemble de la chaîne d'offre »<sup>1</sup>.

**Chaîne d'approvisionnement:** « [...] le réseau d'organisations qui coopèrent pour transformer les matières premières en produits finis et services pour les consommateurs » et « [...] les flux de matériaux traités, transportés et transformés par une série d'organisations en produits de plus grande valeur »<sup>2</sup>.

**Chaîne de valeur:** « [la] chaîne de valeur d'une entreprise englobe les activités qui convertissent les intrants en extrants en ajoutant de la valeur. Elle comprend les entités avec lesquelles l'entreprise entretient une relation commerciale directe ou indirecte et qui: a) fournissent des produits ou services qui contribuent aux produits ou services de l'entreprise ('chaîne d'approvisionnement'), ou b) reçoivent des produits ou services de l'entreprise ['chaîne de production'] ». »<sup>3</sup>

**Chaînes d'approvisionnement mondiales:** l'organisation transfrontière des activités requises pour produire des biens et des services et les apporter aux consommateurs à travers les différentes phases de développement, de production et de livraison. Cette définition inclut les investissements directs étrangers des entreprises multinationales dans des filiales à 100 % ou dans des coentreprises dans lesquelles la multinationale est directement responsable des relations de travail. Elle inclut également le modèle d'approvisionnement international dans lequel l'engagement des principales entreprises est défini par les termes et conditions des arrangements contractuels ou parfois tacites avec leurs fournisseurs et sous-traitants pour des biens, des intrants et des services spécifiques<sup>4</sup>.

**Exploitation par le travail:** alors que le terme « exploitation par le travail » n'a pas été défini en droit international, le terme « traite à des fins d'exploitation par le travail » désigne à la fois la traite des êtres humains à des fins de travail forcé ou d'esclavage ou de pratiques similaires à l'esclavage, et la servitude, ainsi que d'autres formes d'exploitation économique qui peuvent être des indicateurs ou conduire à de telles pratiques<sup>5</sup>. En outre, selon l'Agence européenne des droits fondamentaux, l'expression « exploitation grave par le travail » désigne « toutes formes d'exploitation par le travail passibles de sanctions pénales dans l'État membre de l'UE où elles ont lieu »<sup>6</sup>. Il est à noter que le terme « exploitation par le travail » est parfois utilisé pour désigner un plus large éventail de violations des normes du travail ou des lois qui ne relèvent pas de la criminalité ou de la traite des êtres humains, comme le vol de salaire, certains types de travail dangereux et des conditions et pratiques de recrutement contraires à l'éthique.

**Marchés publics:** l'achat par le secteur public des biens et services dont il a besoin pour exercer ses fonctions. Il comprend trois phases principales: la planification de l'appel d'offre, le processus de passation de marché, la mise en

<sup>1</sup> (PNUE, Le programme d'achats publics durables du Cadre décennal de programmes (10YFP SPP Programme): Principes d'achats durables publics, 2015).

<sup>2</sup> (OECD, Supply Chains and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: BSR Discussion Paper on Responsible Supply Chain Management, (France: OECD, 2010))

<sup>3</sup> "Children's rights and business principles." UNICEF. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.unicef.org/csr/47.htm>

<sup>4</sup> « ILC.105/IV « Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales », OIT, 2016. Site consulté le 6 février 2018. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468097.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf).

<sup>5</sup> EU-ILO. "Operational indicators of trafficking in human beings." ILO. March 2009. Site consulté le 6 février 2018. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_105023.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_105023.pdf)

<sup>6</sup> « L'exploitation grave par le travail : la main-d'œuvre provenant d'États membres de l'UE ou de pays tiers. » FRA. Mars 2016. Site consulté le 6 février 2018. <http://fra.europa.eu/en/publication/2015/severe-labour-exploitation-workers-moving-within-or-european-union>.

œuvre et la gestion<sup>7</sup>.

**Responsabilité sociale des entreprises (RSE):** programme ou méthode permettant aux entreprises de tenir compte de l'impact de leurs activités sur la société et d'affirmer les valeurs et principes qui leur tiennent à cœur, tant dans leurs méthodes et processus internes que dans leur interaction avec d'autres acteurs<sup>8</sup>. Engagement (mesurable) d'une entreprise à opérer d'une manière économiquement, socialement et écologiquement durable, transparente et de plus en plus satisfaisante pour ses parties prenantes<sup>9</sup>.

**Traite des êtres humains (également « trafic de personnes », « traite d'êtres humains » ou « traite »):**

a) « Le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contraintes, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes ; b). Le consentement d'une victime de la « traite d'êtres humains » à l'exploitation envisagée, telle qu'énoncée à l'alinéa (a) du présent article, est indifférent lorsque l'un quelconque des moyens énoncés à l'alinéa (a) a été utilisé ; c). le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'un enfant aux fins d'exploitation sont considérés comme une « traite des êtres humains » même s'ils ne font appel à aucun des moyens énoncés à l'alinéa (a) du présent article; d). le terme « enfant » désigne toute personne âgée de moins de dix-huit ans. »<sup>10</sup>

**Travail forcé ou obligatoire:** « Tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. »<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Public Procurement and Human Rights, A Survey of Twenty Jurisdictions, July 2016, International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights; and the Swedish National Agency for Public Procurement

<sup>8</sup> (ILO Governing Body GB. 295/MNE/2/1, 295th Session, Geneva, March 2006)

<sup>9</sup> (OSCE, Situation Analysis on Corporate Social Responsibility in Albania: Current Practices and Challenges of Extractive Industries, Albania: OSCE, 2013)

<sup>10</sup> Le Protocole des Nations Unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, complétant la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, 2000 (le «Protocole de Palerme»)

<sup>11</sup> La convention (n° 29) de 1930 de l'OIT sur le travail forcé énonce à l'article 2: «tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ladite personne ne s'est pas offerte volontairement».

# Résumé

## a. Généralités

La traite des êtres humains est une violation des droits de l'homme et un crime lucratif qui peut avoir lieu dans la production de biens et la fourniture de services que nous consommons. L'économie mondialisée telle qu'elle existe aujourd'hui est caractérisée par des chaînes d'approvisionnement complexes qui utilisent des biens, des matériaux et des travailleurs du monde entier, et les acheteurs et les consommateurs n'ont pas toujours la possibilité de vérifier que les biens ou les services qu'ils achètent ou se procurent ne sont pas produits par une main-d'œuvre victime d'exploitation par le travail. Il est donc urgent de s'attaquer au problème de la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement.

Un récent rapport de la Confédération syndicale internationale (CSI) indique qu'à elles seules, 50 entreprises dégagent des recettes combinées de 3 400 milliards d'USD mais qu'elles préfèrent s'appuyer sur une main-d'œuvre cachée de 116 millions de personnes dans leurs chaînes d'approvisionnement mondiales. Selon le rapport, « les chaînes d'approvisionnement mondiales de 50 entreprises n'emploient que 6 % de la population dans une relation d'emploi directe, mais comptent sur une main-d'œuvre cachée de 94 % »<sup>12</sup>. On constate donc que le pouvoir économique de ces entreprises est stupéfiant mais que le potentiel d'abus dans la main-d'œuvre cachée est également très élevé. L'OIT estime qu'au moins 150 milliards d'USD de bénéfices proviennent du travail forcé. Les deux tiers (99 milliards d'USD) proviennent de l'exploitation sexuelle commerciale, tandis que 51 milliards d'USD sont issus de l'exploitation économique forcée, notamment le travail domestique, l'agriculture et d'autres activités économiques<sup>13</sup>.

Il est désormais clair que les organisations professionnelles et les gouvernements ont des responsabilités dans le domaine des droits de l'homme. Le développement significatif du mouvement mondial contre la traite des êtres humains, le travail forcé et l'esclavage moderne a donné un nouvel élan à la lutte contre les pires formes d'exploitation dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises. Ces risques peuvent également être présents dans les biens et services que les entreprises fournissent aux autorités publiques. Les autorités responsables des marchés publics considèrent également qu'il est nécessaire d'inclure des conditions sociales, conformément aux attentes de la société, dans les contrats avec les fournisseurs de biens et de services. De telles mesures renforcent l'approche traditionnelle de « l'optimisation des ressources » et font valoir que les entreprises qui fournissent des biens et des services aux autorités publiques, grâce à l'argent du contribuable, doivent respecter les valeurs liées aux droits humains dans leurs activités. Cependant, comme il est résumé dans le présent document, il n'est pas aisé d'associer ces attentes sociétales aux processus de passation des marchés publics car la question est complexe et varie selon les juridictions dans les États participants de l'OSCE.

« L'article 3, paragraphe (a) du Protocole pour prévenir, réprimer et punir la traite des personnes définit la traite des personnes comme étant le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace du recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude ou tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre, aux fins de leur exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes. »

*\*Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDDC)*

<sup>12</sup> « Un nouveau rapport de la CSI dévoile une main-d'œuvre cachée de 116 millions de personnes dans les chaînes mondiales d'approvisionnement de 50 entreprises. » Confédération syndicale internationale (CSI), 18 janvier 2016. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.ituc-csi.org/new-ituc-report-exposes-hidden>.

<sup>13</sup> « Profits et pauvreté: l'économie du travail forcé » OIT, 20 mai 2014. Site consulté le 6 février 2018. [http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_243391/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_243391/lang-en/index.htm)

Au cours de la dernière décennie, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) et son Bureau de la Représentante spéciale et Coordinatrice pour la lutte contre la traite des êtres humains ont joué un rôle pionnier et important dans l'amélioration de la compréhension du phénomène de la traite des êtres humains et des mesures nécessaires pour le prévenir et le combattre plus efficacement. L'Organisation a adopté plusieurs décisions ministérielles axées sur ces aspects, notamment l'*Additif au Plan d'action de l'OSCE pour lutter contre la traite des êtres humains: Une décennie plus tard*, et les obligations que les États participants et les structures exécutives de l'OSCE doivent respecter en matière de marchés publics. Les gouvernements sollicitent une aide du Bureau de la Représentante spéciale pour mettre en œuvre les engagements politiques de l'Organisation visant à lutter contre la traite. Il a d'ailleurs lancé un certain nombre de projets qui sont un des moyens de fournir cette assistance.

Le Bureau de la Représentante spéciale a élaboré un projet ciblé qui a pour but de fournir aux États participants des outils pratiques qui leur permettent d'adopter des mesures concrètes visant à prévenir la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement, et de renforcer leur capacité à mettre en œuvre ces mesures. En 2016-2017, l'OSCE a mis en œuvre le projet « *Prévention de la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement grâce aux pratiques et mesures publiques* ». Dans ce cadre, elle a organisé des conférences, des consultations et des ateliers avec de nombreuses parties prenantes pour mieux sensibiliser les États participants, les chefs d'entreprise et d'autres acteurs à la nécessité de prévenir la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement, renforcer les capacités, échanger des pratiques et développer cet axe de travail.

Le présent document, qui tient compte des éléments apportés par ces diverses activités et les nouveaux travaux de recherches dans ce domaine, résume la façon dont la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail peut être évitée grâce à un recrutement équitable et éthique, à une réforme des marchés publics et à une transparence accrue des chaînes d'approvisionnement. Il présente des lois et des clauses types que les États participants de l'OSCE peuvent reprendre à leur compte et contient des recommandations sur les stratégies à adopter pour les mettre en œuvre. Ces grandes orientations visent à aider les États participants et les partenaires pour la coopération de l'OSCE à élaborer et mettre en œuvre des cadres juridiques et politiques appropriés qui permettent de s'attaquer à la traite des êtres humains et à l'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement grâce à des mesures gouvernementales en mettant l'accent sur les marchés publics et les pratiques de transparence. Les directives types présentées contiennent une loi type comprenant des clauses standards couvrant les marchés publics, le recrutement éthique, le suivi et l'évaluation, la mise en application et la transparence de la chaîne d'approvisionnement qui sont et peuvent être utilisées par les États participants de l'OSCE. D'autres ressources qui leur sont liées figurent également dans l'annexe.

## **b. Aperçu et conclusions**

---

Le présent document présente des directives qui ont pour but d'aider les États à relever les défis initiaux suivants:

- tenir compte de problématique de la traite des êtres humains et de l'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement;
- améliorer la transparence dans les chaînes d'approvisionnement;
- protéger les droits des travailleurs et promouvoir un recrutement équitable et éthique.

Pour chaque domaine ciblé, le document résume les préoccupations politiques communes, fournit des orientations concrètes pour aborder les problèmes au niveau national, propose des orientations spécifiques (voir ci-dessous) et présente des directives pour atteindre ces objectifs.

- **Planification des politiques de passation des marchés publics, directives spécifiques (chapitre 3b):** à chacune des étapes suivantes, le document explique comment les États peuvent intervenir et promouvoir les droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement:

- la planification de l'appel d'offre;
- la phase de passation de marché;
- la mise en œuvre et le suivi.

■ **Amélioration de la transparence dans les chaînes d’approvisionnement (chapitre 3c):** description détaillée des attentes à l’égard des entreprises et des mesures que les États peuvent employer pour inciter les entreprises à se conformer:

- obliger les entreprises à adopter une politique de prévention contre la traite des êtres humains et l’exploitation par le travail;
- spécifier le contenu et les critères de publication de la politique de prévention d’une entreprise contre la traite des êtres humains et l’exploitation par le travail;
- examiner les mécanismes de contrôle du respect de la conformité et prendre des mesures pour inciter l’entreprise à se conformer;
- imposer des sanctions en cas de non-respect et offrir des recours aux victimes;
- intégrer les informations publiées par l’entreprise dans la prise de décision liée à l’achat de biens.

■ **Recrutement équitable et éthique et protection du marché du travail (chapitre 3d):** Recense des exemples de nouvelles pratiques et donne des indications:

- les méthodes de recrutement devraient respecter les principes internationalement convenus des droits humains et des normes du travail, notamment les conventions fondamentales de l’OIT qui incluent la liberté syndicale et la négociation collective, la non-discrimination dans la profession et l’emploi, l’élimination du travail des enfants et du travail forcé<sup>14</sup> ;
- l’administration et l’inspection du travail devraient être renforcées grâce à des mécanismes novateurs de protection des droits des travailleurs;
- un recrutement équitable et éthique devrait être encouragé par la réglementation et le contrôle des agences d’emploi privées et tierces, des entrepreneurs et des sous-traitants;
- les pratiques de recrutement illicites devraient être détectées et réprimées, en particulier lorsque les travailleurs sont obligés de payer des frais ou autres pour trouver un emploi.

En conclusion, le document présente des stratégies de mise en œuvre des directives fournies, en particulier les principales tactiques que les États peuvent employer pour y parvenir, notamment des méthodes de suivi et des règlements ayant fait leur preuve. Les stratégies et moyens proposés recensent un certain nombre d’activités et de mesures recommandées pouvant être lancées au niveau national.

## c. Public visé et mise en œuvre

---

Le présent document s’adresse en premier lieu aux gouvernements des États participants et aux partenaires pour la coopération de l’OSCE, notamment des décideurs tels que les coordonnateurs nationaux de la lutte contre la traite et des structures équivalentes, les législateurs et les autorités responsables des marchés publics ainsi que les inspecteurs du travail, les juges, les procureurs, les agents des douanes et les agents des services frontaliers. Il s’adresse ensuite à d’autres partenaires et parties prenantes dans la région de l’OSCE: organisations internationales, ONG, groupes de réflexion, universités et instituts de recherche, secteur privé, syndicats, travailleurs sociaux, enseignants, personnel médical et autres prestataires de services, journalistes, militants des droits de l’homme et responsables des achats dans une organisation. Nous espérons que les orientations proposées dans ce document seront utiles pour les pouvoirs publics et d’autres parties prenantes car elles complètent et renforcent les mesures effectives visant à éliminer le travail forcé et la traite des êtres humains dans les zones relevant de leur contrôle juridictionnel.

---

<sup>14</sup> « A propos de la déclaration. » OIT. Site consulté le 6 février 2018. <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--fr/index.htm>

# Introduction

Les informations et directives types présentées dans ce document visent à aider les États et les partenaires pour la coopération de l'OSCE à élaborer et mettre en œuvre des cadres juridiques et politiques appropriés pour lutter contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement publiques et privées, y compris les engagements du Bureau de la Coordinatrice pour la lutte contre la traite des êtres humains. L'objectif global est de faciliter l'harmonisation des pratiques réglementaires entre les juridictions à mesure que des lois et des politiques connexes sont élaborées dans d'autres pays. Cette initiative peut également alléger le fardeau des entreprises qui doivent se conformer à différentes lois dans différents pays et encourager la poursuite des efforts d'harmonisation. Le rapport met l'accent sur les mesures gouvernementales concernées par les marchés publics, le renforcement de la transparence dans les chaînes d'approvisionnement et le recrutement responsable, équitable et éthique des travailleurs.

Au cours de la dernière décennie, l'OSCE et son Bureau de la Représentante spéciale et Coordinatrice pour la lutte contre la traite des êtres humains ont beaucoup contribué à sensibiliser l'opinion aux différentes dimensions de la traite des êtres humains dans le travail et aux mesures requises pour la prévenir et la combattre plus efficacement. Leur action fait partie des grandes initiatives internationales lancées pour s'attaquer aux problèmes recensés en partenariat avec des organisations telles que le Conseil de l'Europe, le Conseil des États de la mer Baltique (CEMB), le Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD), l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), qui font tous partie de l'*Alliance* contre la traite des êtres humains.

L'élaboration de ces directives types s'inscrit dans le cadre d'un effort global mené par le Bureau de la Coordinatrice de l'OSCE depuis plusieurs années pour promouvoir la prévention de la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail. L'OSCE a pris des engagements fermes et a recommandé des mesures de lutte contre cette forme de traite, notamment dans les chaînes d'approvisionnement (voir la section b ci-dessous pour de plus amples informations). En 2010, le Bureau de la Coordinatrice de l'OSCE a publié un document intitulé « Travail non protégé, exploitation invisible: La traite à des fins de servitude domestique », qui détaille plus précisément les formes spécifiques d'exploitation par le travail. En novembre 2014, le Bureau de la Coordinatrice a également publié le 7<sup>e</sup> document Hors série intitulé « Ending Exploitation: Ensuring that Businesses Do Not Contribute to Trafficking in Human Beings: Duties of States and the Private Sector ». Le document a été présenté à la quatorzième conférence à haut niveau de l'*Alliance* contre la traite des êtres humains qui portait sur des questions d'éthique dans la prévention et la lutte contre la traite des êtres humains.

Ce projet de l'OSCE s'est appuyé sur ces activités et a permis d'établir des liens stratégiques (recherche-élaboration de politiques-mise en pratique) ainsi qu'une série d'ateliers de renforcement des capacités, un recueil de documents pertinents sur les pratiques prometteuses disponibles en la matière et les directives types elles-mêmes, qui incluent une proposition de stratégie ainsi que des éléments pour encourager leur adoption et leur mise en œuvre au niveau national.

L'Alliance contre la traite des êtres humains est un vaste forum international regroupant des acteurs nationaux, des organisations internationales, non gouvernementales et intergouvernementales, ainsi que des syndicats et des universitaires qui s'unissent pour lutter contre ce fléau. Plateforme de plaidoyer et de coopération, elle a été lancée en 2004 pour améliorer la synergie face à ce crime odieux qui viole les droits de l'homme et sape la primauté du droit, la sécurité humaine et la bonne gouvernance dans toute la région.

Elle contribue à l'élaboration de stratégies conjointes efficaces, combine les efforts individuels et fournit aux 57 États participants de l'OSCE et à 11 partenaires méditerranéens et asiatiques pour la coopération des approches novatrices et coordonnées pour renforcer la prévention de la traite des êtres humains, la lutte contre ce crime et la protection de ses victimes.

*\* Veuillez consulter le lien vers Alliance contre la traite des êtres humains pour obtenir de plus amples informations ainsi que la liste complète des partenaires*

*\*\* <https://www.osce.org/secretariat/107221>*

## a. Objectif

---

Dans une publication de 2016 intitulée «Rapport mondial sur la traite des personnes», l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime constate que les pays d'Europe occidentale et méridionale ont détecté des victimes de 137 nationalités différentes. »<sup>15</sup> Les zones favorisées - telles que l'Europe de l'Ouest et du Sud, l'Amérique du Nord et le Moyen-Orient - détectent des victimes provenant d'un grand nombre de pays à travers le monde. Ces conclusions amènent l'ONUDC à conclure qu'aucun pays n'est à l'abri de la traite des personnes.

On remarque que sur ce sujet complexe, peu d'États de l'OSCE ont adopté à ce jour des mesures spécifiques. Il s'agit néanmoins d'un sujet d'une importance considérable, compte tenu notamment de la part importante des marchés publics dans le produit intérieur brut (PIB) global dans de nombreux pays, et d'un sujet sur lequel certains États de l'OSCE ont demandé des orientations plus spécifiques.

Ces dernières années, les États ont accordé une attention accrue aux aspects de la traite des êtres humains liés au travail, notamment les moyens de l'identifier, d'empêcher son apparition, de légiférer contre les pratiques abusives, d'établir des recours, y compris des procédures de réclamation et des mécanismes de compensation, et de punir les auteurs d'infraction par des formes appropriées de justice. Ils commencent également à comprendre qu'il est nécessaire de prendre des mesures et de définir des orientations sur différents aspects du processus de passation des marchés publics. Par conséquent, l'OSCE a élaboré ces directives types, qui comprennent:

1. des grandes orientations sur les moyens d'intégrer les droits de l'homme et une dimension sociale en général, ainsi que des préoccupations relatives à la traite des êtres humains en particulier, dans les lois, règlements et politiques relatifs au recrutement responsable, équitable et éthique, aux marchés publics et à la transparence dans les chaînes d'approvisionnement;
2. des indications concrètes pour aider les États à prendre les mesures appropriées tout au long du cycle de passation des marchés publics, à encourager la transparence des échanges commerciaux et à promouvoir un recrutement équitable et éthique en respectant les diverses situations des différents États participants de l'OSCE.

## b. Contextes internationaux et nationaux

---

Ces initiatives du Bureau de la Coordinatrice pour la lutte contre la traite des êtres humains s'inscrivent dans le contexte d'autres mesures et engagements pris dans le cadre de l'OSCE elle-même et d'autres organisations et forums internationaux. Les obligations des États de prévenir la traite, d'enquêter sur des faits commis et de les sanctionner sont définies dans divers instruments internationaux. Les États mettent en œuvre ces obligations en adoptant des politiques que les entreprises et d'autres entités de leur juridiction doivent respecter<sup>16</sup>.

Le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (UNTOC) visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (Protocole de Palerme) est un instrument essentiel dans ce domaine<sup>17</sup>. L'article 9 du Protocole exige des États qu'ils établissent des politiques et des programmes complets pour prévenir la traite. La prévention signifie également que les États ont l'obligation de décourager la demande qui favorise toutes les formes d'exploitation (article 9, par. 5). Les mesures publiques suivantes sont autant d'exemples qui découragent la demande: les politiques de marchés publics, les obligations des entreprises, notamment les lois obligeant les entreprises à divulguer des informations sur leur politique de lutte contre

---

<sup>15</sup> « Rapport mondial 2016 sur la traite des personnes », ONUDC Décembre 2016. Site consulté le 6 février 2018. [http://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/2016\\_Global\\_Report\\_on\\_Trafficking\\_in\\_Persons.pdf](http://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/2016_Global_Report_on_Trafficking_in_Persons.pdf).

<sup>16</sup> Assemblée générale des Nations Unies, Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants, A/70/260 (3 août 2015), par. 40.

<sup>17</sup> 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. HCDH. 2000. Site consulté le 6 février 2018. <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>

la traite et la réglementation des circuits de recrutement<sup>18</sup>.

En outre, l'UNTOC oblige les États à établir la responsabilité des personnes morales pour la participation à des « crimes graves impliquant un groupe criminel organisé » (article 10 par. 1) et pour les crimes liés à la traite, tels qu'ils ont été établis dans le cadre du « Protocole de Palerme »<sup>19</sup>. La Convention suggère une responsabilité pénale, civile ou administrative (article 10 par. 2). Au niveau régional, la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains établit la responsabilité des personnes morales (article 22 de la Convention du Conseil de l'Europe contre la traite)<sup>20</sup>.

En établissant un lien entre les obligations internationales des États en matière de lutte contre la traite et les obligations des États, telles que définies dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la traite des personnes a approuvé des bases de référence et des indicateurs qui garantissent que les chaînes d'approvisionnement n'utilisent pas de personnes aux fins d'exploitation par le travail. Ces lignes directrices devraient aider les entreprises à exercer une diligence raisonnable dans leurs chaînes d'approvisionnement afin de détecter et de prévenir les cas de traite<sup>21</sup>. En juin 2013, le Conseil des droits de l'homme a adopté une résolution appelant les États et les entreprises à renforcer leur législation et leurs initiatives afin de lutter contre la traite aux fins d'exploitation par le travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement<sup>22</sup>. Comme l'a souligné la Rapporteuse spéciale des Nations Unies, les États devraient disposer de règles générales imposant aux entreprises de respecter les droits de l'homme. Ils devraient également: réviser leurs politiques d'achat; renforcer les exigences de divulgation en imposant aux entreprises de rendre compte de leurs politiques de lutte contre la traite; établir un système d'habilitation des agences de recrutement afin de réglementer les frais de recrutement payés par les travailleurs et décourager les agences de les prélever<sup>23</sup>.

L'OIT a un mandat spécifique qui englobe les normes internationales du travail et la protection des travailleurs. L'Organisation a élaboré une approche normative pour aider les États membres à lutter contre le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains, ainsi que les formes de travail inacceptables que l'on qualifie de plus en plus d'exploitation grave du travail. Les quatre principes énoncés dans sa Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail (couvrant respectivement la liberté syndicale et la négociation collective, la non-discrimination sur le lieu de travail et l'élimination du travail forcé et du travail des enfants) ont été largement acceptés par les organisations et institutions financières pertinentes et les gouvernements nationaux, car ils constituent des références en matière d'intégration des normes sociales et des droits du travail dans les politiques et les contrats d'achat.

Outre ces instruments fondamentaux, l'OIT a mis en place plusieurs autres conventions importantes qui peuvent servir à orienter la protection des travailleurs dans les marchés publics, notamment la Convention n° 94 (1949) sur les clauses de travail dans les contrats publics, qui a fait l'objet de 63 ratifications. En 2014, l'OIT a adopté un protocole (P029) et une recommanda-

L'OIT détermine 11 indicateurs du travail forcé pour aider les services de répression, les inspecteurs du travail, les bureaux syndicaux, les travailleurs des ONG et autres à identifier les personnes susceptibles d'être victimes:

1. Abus de vulnérabilité
2. Tromperie
3. Limitation de la liberté de mouvement
4. Isolement
5. Violence physique et sexuelle
6. Actes d'intimidation et menaces
7. Conservation des documents d'identité
8. Retenue de salaire
9. Servitude pour dette
10. Conditions de travail et de vie abusives
11. Nombre excessif d'heures supplémentaires

*\* Indicateurs de l'OIT sur le travail forcé, Programme d'action spécial de l'OIT pour combattre le travail forcé*

<sup>18</sup> CoE, Emerging Good Practice by State Authorities, the Business Community and Civil Society in the Area of Reducing Demand for Human Trafficking for the Purpose of Labour Exploitation, M. Dottridge (June 2016), pp. 3 and 10.

<sup>19</sup> Gallagher Anne, Skrivankova, Klara, "Human Rights and Trafficking in Persons – 15th Informal ASEM Seminar on Human Rights" (2015), p. 62.

<sup>20</sup> Série des traités du Conseil de l'Europe (STCE) n° 197, Convention adoptée le 16 mai 2005 et entrée en vigueur le 1er février 2008 (ci-après la Convention du Conseil de l'Europe contre la traite).

<sup>21</sup> Conseil des droits de l'homme, «Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants - Consultation d'experts sur la traite des êtres humains dans les chaînes mondiales d'approvisionnement », A/HRC/23/48/Add. 4 (4 mars 2013).

<sup>22</sup> Conseil des droits de l'homme, «Traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants: action visant à lutter contre la traite dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises », A/HRC/RES/23/5 (19 juin 2013).

<sup>23</sup> 23 Assemblée générale des Nations Unies, Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants, A/70/260 (3 août 2015), par. 40.



tion (n° 203) complétant et mettant à jour la convention sur le travail forcé n° 29 (1930). Entre autres réglementations, le protocole « exige des gouvernements qu'ils prennent des mesures en vue de mieux protéger les travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, des pratiques de recrutement frauduleuses et abusives et met l'accent sur le rôle des employeurs et des travailleurs dans la lutte contre le travail forcé ». La Recommandation fournit aux Membres des orientations supplémentaires pour élaborer des politiques et des plans d'action nationaux, en particulier en concertation avec les employeurs et les organisations de travailleurs. Elle invite également les Membres à faire des efforts pour que les services d'inspection du travail soient renforcés à cet égard.

L'OIT a également lancé son Initiative de recrutement équitable, qui englobe le recrutement transfrontière et national<sup>24</sup>, et rassemble et présente des exemples de bonnes pratiques qui ont réussi à éliminer des mécanismes de recrutement non éthiques<sup>25</sup>. Les principes généraux de l'OIT sur le recrutement équitable sont des obligations qui découlent de conventions internationales et visent à fournir des orientations aux gouvernements, aux organisations de travailleurs et d'employeurs, aux agences de recrutement de main-d'œuvre et aux entreprises. L'OIT élabore actuellement une définition qui fournira des indications sur la légitimité et les limites des «frais» qui sont imputés aux travailleurs. Le gouvernement des États-Unis élabore également une définition des «frais de recrutement» dans le règlement *Federal Acquisition Regulation* intitulé «Ending Trafficking in Persons» en vue de clarifier leur utilisation.

En 2015, la communauté internationale a adopté les Objectifs de développement durable (ODD) 2030, une série de 17 objectifs et de 169 cibles définis pour orienter le développement mondial de façon inclusive et qui comprennent notamment trois cibles relatives à la traite des êtres humains : les cibles 5.2, 8.7 et 16.2. La cible 8.7 concerne l'élimination du travail des enfants d'ici 2025 et du travail forcé d'ici 2030. Les responsables de la cible 8.7, l'Alliance 8.7, s'engagent à «prendre des mesures immédiates et efficaces pour éradiquer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains et interdire les pires formes de travail des enfants, notamment le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats; et d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes »<sup>26</sup>. Par la suite, l'Alliance 8.7 a formé le «Groupe d'action sur la chaîne d'approvisionnement» présidé par l'OIT et composé de parties prenantes concernées. Le groupe a commencé à organiser une série d'ateliers en 2017 en vue d'établir un plan de travail quinquennal et des objectifs concrets.

En 2017, le Conseil de sécurité des Nations Unies a adopté à l'unanimité la résolution 2388 (2017) réitérant sa condamnation de la traite des personnes. La résolution « demande aux organismes des Nations Unies d'accroître la transparence de leurs achats et de leurs chaînes d'approvisionnement et de redoubler d'efforts pour renforcer les protections contre la traite des êtres humains dans toutes les activités d'achat de l'Organisation et, à cet effet, d'exiger de leurs principaux fournisseurs qu'ils établissent et mettent en œuvre des politiques de lutte contre la traite »<sup>27</sup>.

L'OSCE elle-même, tout en prenant des engagements fermes sur tous les aspects de la traite aux fins d'exploitation par le travail, a souligné en particulier l'importance des mesures visant à prévenir la traite des êtres humains dans les marchés publics de biens et de services. La Déclaration ministérielle de Vilnius de 2011 sur la lutte contre toutes les formes de traite des êtres humains encourage la diffusion et la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains et invite les gouvernements à envisager l'adoption de normes similaires. *L'Additif (2013) au Plan d'action de l'OSCE pour combattre la traite des êtres humains: Une décennie plus tard* a inclus des dispositions novatrices en matière de passation de marchés pour les États participants ainsi que pour les structures de l'OSCE. Premier engagement de ce type pris par une organisation multilatérale, le document reflète les engagements des gouvernements en matière de politiques et d'autres normes similaires pour les marchés publics de biens et de services. En juillet 2015, l'Assemblée parlementaire de l'OSCE a adopté sa résolution sur la responsabilité de lutter contre la traite des personnes dans les marchés publics de biens et de services. Entre autres mesures, cette résolution appelle les États participants à « exiger par la loi et la réglementation que tous les marchés publics de biens et de services ne soient accordés qu'aux entreprises qui ont un plan pour s'assurer que leurs sous-traitants et

<sup>24</sup> "ILO adopts new Protocol to tackle modern forms of forced labour." ILO. June 11, 2014. Site consulté le 6 février 2018. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_246549/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_246549/lang--en/index.htm)

<sup>25</sup> « Initiative sur le recrutement équitable: Favoriser des pratiques de recrutement équitables, prévenir la traite des êtres humains et réduire le coût des migrations de main-d'œuvre. » OIT. Novembre 2017. Site consulté le 6 février 2018. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_320405.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_320405.pdf).

<sup>26</sup> Voir: <https://www.alliance87.org/>

<sup>27</sup> "Security Council Reiterates its Condemnation of Trafficking in Persons, Unanimously Adopting Resolution 2388 (2017)." UN. November 21, 2017. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.un.org/press/en/2017/sc13081.doc.htm>

leurs employés ne participent pas aux activités qui contribuent ou qui constituent la traite des êtres humains »<sup>28</sup>. Plus récemment, en décembre 2017, le Conseil ministériel de l'OSCE a adopté une décision ministérielle sur le renforcement des efforts visant à prévenir la traite des êtres humains, qui appelle les États participants à élaborer des politiques de prévention ciblées, à promouvoir la coopération entre les gouvernements, la société civile et les organisations internationales, à élaborer des procédures harmonisées entre les États et à continuer d'utiliser l'OSCE comme plateforme de coopération en matière judiciaire et d'application des lois.

Dans ce contexte d'initiatives de haut niveau qui établissent des normes et des objectifs, sensibilisent le public et suscitent des attentes, le présent rapport vise à aider les États membres de l'OSCE à traduire les principes en lois, politiques et pratiques claires.

## c. Méthodologie

---

Les directives types ont été élaborées à partir d'études documentaires, de contributions, de cas concrets, d'enseignements tirés et de recommandations d'experts des États participants de l'OSCE recueillis au cours des discussions tenues durant des ateliers organisés dans le cadre du projet *Prévention de la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement grâce aux pratiques et aux mesures des pouvoirs publics*.

---

<sup>28</sup> Assemblée parlementaire de l'OSCE, Résolution sur la responsabilité de la lutte contre la traite des personnes dans les marchés publics de biens et de services (Helsinki: OSCE PA, 2015), par. 15.

# Généralités

## a. Défis et problèmes actuels

En 2017, à Hambourg (Allemagne), les dirigeants des vingt principales économies mondiales (le G20) ont publié leur Déclaration après de nombreux mois de discussions et de négociations sur des questions touchant l'économie mondiale, notamment celle des « chaînes d'approvisionnement durables, des entreprises actives à l'échelle internationale et du respect des normes fondamentales du travail, de la société et de l'environnement »<sup>29</sup>. La 105<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail à Genève en 2016 a conclu à ce sujet que les chaînes d'approvisionnement mondiales sont complexes, diverses et morcelées. Facilitées par le progrès technologique et l'accès accru aux marchés et à la main-d'œuvre, les chaînes d'approvisionnement s'étendent au-delà des frontières internationales. Plusieurs secteurs bénéficient de la production mondialisée: textiles, vêtements, commerce de détail, chaussures, industrie extractive, automobile, alimentation et agriculture, produits de la mer, pêche, électronique, construction, tourisme et hôtellerie, horticulture, transport et d'autres. Bien que les avantages soient incontestables, cette complexité a également engendré des aspects négatifs:

*« Parallèlement, des défaillances à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement mondiales ont contribué à des déficits de travail décent concernant les conditions de travail dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail, des salaires et du temps de travail, et ont une incidence sur la relation de travail et les protections qu'elle peut apporter. De telles défaillances ont aussi contribué à affaiblir les droits des travailleurs, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective. L'informalité, les formes atypiques d'emploi et le recours à des intermédiaires sont courants. Une entreprise au sommet d'une chaîne d'approvisionnement peut agir de manière éthique avec sa main-d'œuvre directe, mais ne pas reconnaître ou s'intéresser aux conditions des travailleurs impliqués dans la production de produits et de composants fabriqués dans un certain nombre de pays qui contribuent au produit final qu'il commercialise. Dans certaines chaînes d'approvisionnement mondiales, le problème du travail des enfants et du travail forcé se pose avec acuité dans les segments inférieurs de la chaîne. Les travailleurs migrants et les travailleurs à domicile sont présents dans de nombreuses chaînes d'approvisionnement mondiales et peuvent être confrontés à diverses formes de discrimination et avoir accès à une protection juridique limitée, voire inexistante. »<sup>30</sup>*

Un rapport de 2015 décrit trois des formes d'exploitation du travail les plus graves liées à la mondialisation de la production, notamment la servitude et le travail forcé ou obligatoire<sup>31</sup>. Bien qu'il existe de plus en plus de travaux de recherches par thème et par pays sur la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail, les États ont souvent eu du mal à identifier des cas spécifiques d'exploitation et à déterminer la réponse appropriée.

Un autre rapport de 2015 constate que les différents types d'exploitation par le travail forment une continuité dans la gravité des abus allant des mauvais traitements de faible gravité à des formes aggravées d'esclavage<sup>32</sup>. Ces pratiques

<sup>29</sup> "Priorities of the 2017 G20 Summit." [www.bundesregierung.de](https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/G7_G20/2016-g20-praesidentschaftspapier-en_blob=publicationFile&v=1.pdf). December 1, 2016. Site consulté le 06 février 2018. [https://www.g20germany.de/Content/DE/\\_Anlagen/G7\\_G20/2016-g20-praesidentschaftspapier-en\\_blob=publicationFile&v=1.pdf](https://www.g20germany.de/Content/DE/_Anlagen/G7_G20/2016-g20-praesidentschaftspapier-en_blob=publicationFile&v=1.pdf)

<sup>30</sup> Comptes rendus provisoires de la 105e session de la Conférence internationale du Travail, juin 2016 Session, Genève, mai-juin 2016. Rapports de la Commission sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: Résolution et conclusions soumises pour adoption à la Conférence.

<sup>31</sup> FRA, "Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union: States' obligations and victims' rights", (Vienna, FRA, 2015); Voir également: Skrivankova, Klara. "Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation." JRF. November 13, 2017. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.irf.org.uk/report/between-decent-work-and-forced-labour-examining-continuum-exploitation>

<sup>32</sup> FRA, "Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union: States' obligations and victims' rights", (Vienna, FRA, 2015); Voir également: Skrivankova, Klara. "Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation." JRF. November 13, 2017. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.irf.org.uk/report/between-decent-work-and-forced-labour-examining-continuum-exploitation>

généralisées et systématiques d'abus présumés dans les relations de travail et dans les chaînes d'approvisionnement mondiales attirent davantage l'attention des défenseurs des droits de l'homme et des travailleurs, des entreprises et des gouvernements. Mais les pratiques de travail abusives, qui sont pourtant largement considérées comme étant à l'origine d'une exploitation grave, ne sont pas très souvent interdites explicitement dans les lois et règlements nationaux. Il arrive même que les interdictions ne soient pas appliquées dans les règles.

Les problèmes dus à la complexité de la production mondialisée et des chaînes d'approvisionnement sont aggravés par la faiblesse de l'état de droit et les problèmes de gouvernance causés par la corruption, qui s'expliquent par l'incapacité des États à tenir pour responsables des acteurs du marché du travail corrompus et exploités, des propriétaires et gestionnaires d'installations de production qui violent les lois du travail locales, voire des fonctionnaires du gouvernement qui sont de mèche avec de tels acteurs. Cette corruption freine les efforts déployés et peut entraver la mise en œuvre de politiques progressistes. À cet égard, l'OSCE a adopté une décision du Conseil ministériel (MC. DEC/4/16), «Renforcement de la bonne gouvernance et promotion de la connectivité», qui réaffirme ses engagements en faveur de la bonne gouvernance, souligne sa «détermination à lutter contre la traite des êtres humains sous toutes ses formes et [reconnaît] le rôle que la transparence et la responsabilité dans les processus de passation des marchés publics peuvent jouer dans la prévention et la lutte contre la traite des êtres humains et l'exploitation par le travail »<sup>33</sup>. Le Conseil ministériel admet que la corruption est un défi majeur et encourage les États participants à travailler avec le secteur privé pour mettre en œuvre des normes du travail internationalement reconnues et insiste sur le rôle clé que peuvent jouer les politiques et les pratiques du commerce mondial et de la chaîne d'approvisionnement pour éliminer la traite et l'exploitation par le travail.

## 1. Risques liés aux marchés publics

On entend par marchés publics « l'achat par le gouvernement de biens et services dont il a besoin à des entrepreneurs du secteur privé, généralement sur la base d'appels d'offres »<sup>34</sup>.

La part exacte occupée par les marchés publics dans le PIB d'un pays n'est pas facile à évaluer. Un dossier d'information établi par des spécialistes du commerce de l'Union européenne<sup>35</sup> montre que les marchés publics constituent une composante majeure de la dépense publique et ont une incidence importante sur la demande totale de biens et services dans une économie<sup>36</sup>. Les marchés publics couvrent un large éventail de secteurs industriels, de biens et de services et représentent des dépenses énormes<sup>37</sup>. Un rapport de l'UE de 2013 indique que les dépenses publiques représentent près de 14% du PIB dans l'UE et 10% aux États-Unis. Il indique également que le montant total

L'ONG Verité fournit également un aperçu du risque de traite et d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement publiques et privées liées à plus de 40 produits différents, notamment le café, le coton et le caoutchouc. Cette ONG récapitule les principaux facteurs de risque de la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales:

- Travail dangereux/indésirable;
- Main-d'œuvre vulnérable, peu qualifiée et facilement remplaçable;
- Main-d'œuvre migrante;
- Présence de donneurs d'ordre, de recruteurs, d'agents ou d'autres intermédiaires dans les chaînes d'approvisionnement en main-d'œuvre;
- Chaînes d'approvisionnement de produits longues, complexes et/ou non transparentes;
- Activités d'externalisation ou de sous-traitance importantes dans des pays à risque élevé.

[www.responsiblesourcingtool.org](http://www.responsiblesourcingtool.org)

<sup>33</sup> « Décision n° 4/16 - Décision sur le renforcement de la bonne gouvernance et la promotion de la connectivité ». OSCE. Décembre 09, 2016. Site consulté le 6 février 2018. <http://www.osce.org/cio/289316>

<sup>34</sup> McCrudden, Christopher, *Buying social justice – Equality, Government Procurement, & Legal Change* (2007, Oxford: OUP), p. 3.

<sup>35</sup> Cernat, Lucien, Kutlina-Dimitrova, Zornitsa, "International Public Procurement: From Scant Facts to Hard Data", *Chief Economist Note*, Issue 1, April 2015, (EU Trade, 2015).

<sup>36</sup> Les marchés publics représentent environ un tiers des dépenses publiques totales dans les pays de l'OCDE. En 2013, les dépenses liées aux marchés publics ont représenté en moyenne près de 14% du PIB dans l'Union européenne et plus de 10% du PIB aux États-Unis. Mais les auteurs observent que les dépenses réelles sont plus élevées, car les agrégats des comptes nationaux n'incluent pas les dépenses d'approvisionnement des fournisseurs de services publics. Dans l'Union européenne, les dépenses totales liées aux marchés publics, y compris les entreprises d'État, représentaient 2,4 mille milliards d'euros, soit près de 19% du PIB en 2011. Dans la Fédération de Russie, selon les chiffres de l'OCDE, les marchés publics représentent plus de 12% du PIB et près de 30% du montant total des dépenses publiques.

<sup>37</sup> OECD, « Poids des marchés publics », *Panorama des marchés publics 2015*, (Paris: OECD Publishing, 2015).

de ces dépenses (y compris les entreprises publiques) s'élevaient à 2,4 mille milliards d'euros, soit 19% du PIB de l'UE en 2011 »<sup>38</sup>.

Les gouvernements peuvent acheter des produits ou des services dont la production ou la livraison est associée à des violations des droits de l'homme. Une publication d'International Learning Lab sur les marchés publics et les droits de l'homme estime que «ces dernières années, les gouvernements ont été de plus en plus impliqués dans des violations des droits de l'homme, notamment dans l'électronique et les TIC, l'habillement, la santé, les infrastructures et l'agriculture »<sup>39</sup>.

Selon les secteurs, notamment l'habillement, l'électronique ou la transformation des aliments, qui font tous l'objet de commandes publiques, certaines violations des droits de l'homme seront plus fréquentes que d'autres. Le travail des enfants, les violations des droits du travail, les horaires de travail excessifs ou la traite et l'exploitation par le travail sont des abus qui peuvent tous se produire dans ces secteurs<sup>40</sup>. Il n'existe pas d'études précises sur les bénéfices générés par l'exploitation du travail forcé, mais il existe des approximations par secteurs et types d'activité économique, notamment en ce qui concerne l'exploitation sexuelle<sup>41</sup>. En 2014, l'OIT a estimé que les profits générés par l'exploitation du travail forcé s'élevaient au minimum à 150 milliards d'USD<sup>42</sup>. Les bénéfices annuels estimés sont les plus élevés, par ordre d'importance, dans les économies développées, dans l'UE et dans la région Asie-Pacifique<sup>43</sup>.

Au niveau national, l'ONG Verité a fourni des estimations du risque de traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement fédérales américaines<sup>44</sup>. Pour préparer la mise en œuvre du décret américain de 2012, « Strengthening Protections Against Trafficking In Persons In Federal Contracts » [Renforcer les protections contre la traite des personnes dans les contrats fédéraux], l'ONG a été chargée par le gouvernement américain d'inventorier et d'enquêter sur les facteurs de risque sectoriels et ceux qui sont associés aux chaînes d'approvisionnement fédérales. Les secteurs qui font l'objet d'achats fédéraux importants et qui présentent un risque élevé de traite des êtres humains sont les suivants: agriculture, construction, fabrication de produits électroniques et électriques, extraction/exploitation minière et production de métaux de base, pêche et aquaculture, sylviculture, soins de santé, hôtellerie, entretien ménager/exploitation des installations, fabrication de textiles et de vêtements et transport et entreposage.

Enfin, parallèlement à ces initiatives, les rapports de l'OIT décèlent un mouvement international important et croissant visant à appliquer les normes du travail aux marchés publics et privés dans le cadre des partenariats public-privé<sup>45</sup>. Ces types de contrats passés par des autorités publiques portent des noms différents, notamment « marchés publics durables (SPP) » ou « dimension sociale dans les marchés publics ». Certains invoquent les principes et droits fondamentaux de l'OIT au travail<sup>46</sup>, d'autres donnent des directives plus concrètes et pratiques mais aucun ne faisait référence ou n'était conforme à la convention n° 94 sur les clauses de travail dans les contrats publics<sup>47</sup>.

<sup>38</sup> Cernat, Lucien, and Zornitsa Kutlina-Dimitrova. "International Public Procurement: From Scant Facts to Hard Data." European Commission. April 2015. Site consulté le 2 février 2018. [http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2015/april/tradoc\\_153347.pdf](http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2015/april/tradoc_153347.pdf)

<sup>39</sup> "Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions – Learning Lab." International Learning Lab. July 19, 2016. Site consulté le 6 février 2018. <http://www.hrprocurementlab.org/wp-content/uploads/2016/06/Public-Procurement-and-Human-Rights-A-Survey-of-Twenty-Jurisdictions-Final.pdf>.

<sup>40</sup> Pour un aperçu des violations des droits de l'homme dans le secteur de l'agriculture et des produits de la mer, voir Stumberg, Robert, Ramasastry, Anita, Roggensack, Meg, Turning a Blind Eye – Respecting Human Rights in Government Purchasing, (ICAR, 2014), pp. 15-16.

<sup>41</sup> Les profits tirés de l'exploitation sexuelle forcée sont estimés à 99 milliards d'USD. Les victimes de l'exploitation du travail forcé, notamment le travail domestique, l'agriculture et d'autres activités économiques, génèrent des bénéfices estimés à 51 milliards d'USD. Quant aux bénéfices tirés du travail forcé dans l'agriculture, notamment la foresterie et la pêche, ils sont estimés à 9 milliards d'USD par an. Les bénéfices provenant d'autres activités économiques sont estimés à 34 milliards d'USD par an; il s'agit notamment de la construction, de la fabrication, de l'exploitation minière et des services publics.

<sup>42</sup> OIT, *Profits et pauvreté: l'économie du travail forcé*, (Genève: OIT, 2014).

<sup>43</sup> Ibid p. 21

<sup>44</sup> Verité, Strengthening Protections against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains, (Verité, January 2015).

<sup>45</sup> "Labour Clauses in Public Contracts: Integrating the Social Dimension into Procurement Policies and Practices." ILO. 2008. Site consulté le 6 février 2018. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_091400.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_091400.pdf).

<sup>46</sup> En 1998, l'OIT a adopté sa Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail. À une époque où les débats sur l'inclusion d'une clause sociale dans les accords commerciaux internationaux étaient intenses, l'OIT avait été contrainte de recenser dans ses nombreuses conventions les normes du travail pouvant jouer un rôle important en tant qu'instruments fondamentaux des droits de l'homme. La Déclaration de l'OIT de 1998, qui s'appuie sur les conventions pertinentes en la matière, vise les quatre préoccupations suivantes: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

<sup>47</sup> 2104 Interagency Roundtable on CSR. "Sustainable public procurement as a tool for promoting responsible business." ILO. November 19, 2014. Site consulté le 6 février 2018. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_323469.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_323469.pdf).

## 2. Risques liés au recrutement de main-d'œuvre

Outre les conclusions de l'OIT, l'ONUDC et diverses ONG, notamment l'Institut des droits de l'homme et des affaires (IHRB) et l'Institut Issara, ont relevé un certain nombre de préoccupations concernant les formes d'emploi atypiques et leurs conséquences sur la protection adéquate de la main-d'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement. L'enquête récente réalisée par l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement montre que les fournisseurs peuvent réagir aux pressions extérieures et aux calendriers de production imprévisibles en recourant à des formes d'emploi atypiques pour s'assurer que la demande est satisfaite<sup>48</sup>. De telles formes d'emploi se sont développées dans de nombreuses chaînes d'approvisionnement mondiales. La demande est souvent satisfaite et la flexibilité est accrue grâce à divers moyens, notamment un recours plus fréquent à des contrats à temps partiel, temporaires, occasionnels et à « zéro heure »<sup>49</sup>. Le recours à des formes d'emploi atypiques présente des problèmes réglementaires importants. En effet, les employeurs peuvent choisir de ne pas respecter le droit du travail en invoquant la nature précaire de leurs carnets de commandes et l'inspection du travail peut avoir des difficultés à faire appliquer le règlement lorsqu'il s'agit de travail sous-traité à des travailleurs à domicile ou à des entrepreneurs informels, ou des problèmes spécifiques que pose le travail rural.

En outre, ce rapport de l'OIT exprime de vives préoccupations concernant les travailleurs migrants qui se retrouvent souvent dans des formes d'emploi atypiques:

*« Avec l'augmentation des flux transfrontaliers de travailleurs, les risques de travail forcé et de traite se sont accrus. La plupart des entreprises mènent certes une politique préventive pour éviter toute pratique d'emploi illégale, mais elles peuvent néanmoins se retrouver associées à des situations de travail forcé par le biais de leurs relations commerciales avec des sous-traitants et des fournisseurs qui peuvent dissimuler des pratiques contraires à la loi. »*

Une des principales préoccupations soulevées concerne la facturation des frais de recrutement prélevés par des agences de recrutement et des intermédiaires pour faciliter l'embauche des demandeurs. Les frais peuvent inclure des frais de voyage, de visa et d'administration, ainsi que d'autres frais non spécifiés. Ces frais peuvent être importants et obliger des travailleurs qui ont désespérément besoin d'une opportunité économique à contracter des emprunts à des taux d'intérêt élevés afin de payer des intermédiaires aux seules fins d'obtenir un emploi. Selon l'IHRB, « des frais de recrutement élevés peuvent laisser les travailleurs dans des situations de servitude pour dette, une forme de travail forcé dans lequel une personne est contrainte de travailler pour un maigre salaire, voire sans salaire, afin de rembourser un prêt jusqu'à ce que sa dette soit remboursée »<sup>50</sup>. Ainsi, le premier des « Principes de Dhaka pour la migration dans la dignité », établis pour faire respecter les droits humains des travailleurs migrants à l'étranger, indique qu'aucun frais n'est exigé des travailleurs migrants et que l'employeur doit supporter tous les frais de recrutement et placement »<sup>51</sup>.

En outre, dans un rapport de 2017 sur le recrutement de main-d'œuvre, le centre *Interfaith Center on Corporate Responsibility* [Centre interconfessionnel sur la responsabilité des entreprises] détaille l'exploitation que les travailleurs migrants subissent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales:

*« La pauvreté, le déplacement, la pénurie d'emplois et les écarts de salaire créent des fardeaux financiers qui pèsent sur les travailleurs employés dans les segments inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales et qui peuvent les pousser à traverser les frontières à la recherche d'un emploi. L'OIT estime que plus de 150 millions de travailleurs ont quitté leur pays d'origine en 2013 à la recherche d'un emploi, et ce nombre augmente chaque année. Des recruteurs sans scrupules imputent souvent aux travailleurs des frais qui s'élèvent à des milliers de dollars pour trouver un emploi. Ces frais peuvent couvrir un éventail de services qui vont du placement à l'orientation, au transfert vers le pays, au transport quotidien vers le*

<sup>48</sup> OIT, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, (Genève: OIT, 2016 (comme ci-dessus), par. 66–74.

<sup>49</sup> Le terme « contrats zéro heure » fait référence aux modalités contractuelles suivantes: le travailleur doit être disponible à tout moment mais il n'est rémunéré que pour les heures de travail réellement effectuées.

<sup>50</sup> "Recruitment Fees (IHRB Briefing)." IHRB. Mai 2016 Site consulté le 6 février 2018. [https://www.ihrb.org/uploads/briefings/2016-05%2C\\_IHRB\\_Briefing%2C\\_Recruitment\\_Fees.pdf](https://www.ihrb.org/uploads/briefings/2016-05%2C_IHRB_Briefing%2C_Recruitment_Fees.pdf).

<sup>51</sup> "Dhaka principles: for migration with dignity." IHRB. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.ihrb.org/dhaka-principles/hYMYT/OaMRf/>.

lieu de travail, au logement et à d'autres services. Les travailleurs migrants qui ont peur d'être expulsés et qui n'ont pas accès à des mécanismes de réclamation adéquats dans leurs pays d'accueil sont des cibles privilégiées de l'exploitation par le travail forcé. Cette exploitation prend diverses formes, notamment la servitude pour dette, les garanties, les retenues illégales sur les salaires et l'accès confisqué ou restreint aux documents de voyage comme les passeports, les permis et les visas qui limitent la liberté de déplacement des travailleurs<sup>52</sup>.

D'autres travaux, recherches et rapports d'ONG comme l'Institut Issara en Thaïlande décrivent les vulnérabilités et l'exploitation des travailleurs migrants pour combler les pénuries de main-d'œuvre dans diverses industries, notamment la construction, l'agriculture, les produits de la mer et la fabrication<sup>53</sup>. Certains de ces travailleurs migrants font l'objet de trafics transfrontaliers vers d'autres lieux de travail, tandis que d'autres sont recrutés dans le pays par des intermédiaires qui profitent de la pauvreté, des barrières culturelles, sociales et économiques et du statut d'immigration. Beaucoup de ces travailleurs finissent par travailler dans des installations de production liées aux chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales.

### 3. Risques liés à la transparence des chaînes d'approvisionnement

N'importe quelle entreprise, en particulier une grande multinationale, court le risque de voir la traite se développer dans sa chaîne d'approvisionnement, notamment lorsqu'elle-même ou ses fournisseurs dépendent de plusieurs strates d'entrepreneurs et de fournisseurs. Certains secteurs industriels peuvent être particulièrement vulnérables au trafic d'êtres humains et au travail forcé, par exemple l'agriculture, les produits de la mer, la construction ou les services d'hôtellerie et de restauration. Au cours des dernières années, de nombreux documents ont été publiés sur l'exploitation intensive du travail dans plusieurs secteurs industriels. Par exemple, en 2016, le département américain du Travail estime que 139 biens provenant de 75 pays pourraient être fabriqués par le travail forcé ou le travail des enfants<sup>54</sup>. Certes, la base de connaissances sur l'incidence de la traite à des fins d'exploitation sur les chaînes d'approvisionnement des entreprises s'est beaucoup enrichie, mais des contraintes importantes subsistent, notamment en ce qui concerne la visibilité dans les segments inférieurs des chaînes d'approvisionnement et la possibilité d'obtenir des estimations plus précises de la prévalence aux niveaux sectoriels, national et mondial.

Toutefois, certaines tendances sont encourageantes. Il est clair désormais que les organisations professionnelles et les gouvernements ont des responsabilités dans le domaine des droits de l'homme. Au niveau international, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme ont clairement pris en compte cette réalité depuis leur adoption en 2011 et les divers mécanismes mis en place pour garantir l'application pratique de ces normes à tous les niveaux. La tendance des grandes entreprises à mentionner la protection des normes du travail dans leurs codes de conduite s'est nettement accentuée dans le cadre des efforts volontaires qu'elles déploient pour promouvoir des pratiques commerciales socialement responsables. Les grandes entreprises sont maintenant davantage disposées à reconnaître le risque de traite des êtres humains et de travail forcé dans leurs vastes chaînes d'approvisionnement, et à prendre des mesures pour remédier aux problèmes lorsqu'ils sont détectés.

Des entreprises responsables ont demandé aux gouvernements d'élaborer une loi sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement afin de créer des « conditions de concurrence équitables » et elles ont estimé qu'elle avait une influence sur l'amélioration de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Par exemple, les sociétés membres de l'*Ethical Trading Initiative* (ETI) et le *British Retail Consortium* au Royaume-Uni ont écrit au Premier ministre pour demander l'adoption d'une loi de ce type. Un an après la promulgation de la loi, une étude menée par *ETI & Hult Business School* a révélé que, dans les entreprises, 50 % de cadres supérieurs en plus participaient à la gestion des

<sup>52</sup> "Best practice guidance on ethical recruitment of migrant workers." Interfaith Center on Corporate Responsibility. April 2017. Site consulté le 6 février 2018. [http://www.iccr.org/sites/default/files/iccrsbestpracticeguidanceethicalrecruitment05.09.17\\_final.pdf](http://www.iccr.org/sites/default/files/iccrsbestpracticeguidanceethicalrecruitment05.09.17_final.pdf).

<sup>53</sup> Marshall, Phil. "Slavery free recruitment systems: A landscape analysis of fee-free recruitment initiatives ." Issara Institute. September 2016. Site consulté le 6 février 2018. [https://media.wix.com/ugd/5bf36e\\_47b2c5880148494c88101734aba21d45.pdf](https://media.wix.com/ugd/5bf36e_47b2c5880148494c88101734aba21d45.pdf).

<sup>54</sup> "List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor." United States Department of Labor. 2016. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods>.

risques de l'esclavage moderne, de la traite des êtres humains et du travail des enfants<sup>55</sup>. Il convient cependant de noter que certaines ONG ont déclaré craindre que des entreprises se contentent de respecter les critères de transparence en ne publiant qu'un minimum d'informations sur les mesures de prévention qu'elles ont prises. Or il est précisé dans ce document que les déclarations doivent être complètes et s'accompagner d'une surveillance et d'un suivi pour qu'elles soient crédibles.

En outre, les investisseurs institutionnels font également pression sur les entreprises publiques pour qu'elles tiennent compte des droits humains. Par exemple, le Centre interconfessionnel sur la responsabilité des entreprises a lancé l'Alliance des investisseurs pour les droits de l'homme en vue de « construire une plateforme d'action collective qui permette de mobiliser rapidement un large groupe d'investisseurs pour examiner des questions liées aux droits de l'homme et aux entreprises. Les membres de l'Alliance s'attaqueront à la fois aux problèmes cruciaux des politiques publiques et aux nouveaux risques pour les droits humains découlant des activités des entreprises et des chaînes d'approvisionnement »<sup>56</sup>.

Les entreprises emploient diverses méthodes pour faire preuve de diligence raisonnable, notamment des services d'enquête dans leurs chaînes d'approvisionnement. Les audits qui contrôlent la main-d'œuvre des fournisseurs et les pratiques environnementales, les technologies qui captent la «voix des travailleurs» et les collaborations entre les industries qui favorisent le partage de données sur les fournisseurs sont autant de moyens qui sont prometteurs mais qui ont également montré leurs limites. Par conséquent, la transparence signifie que les entreprises doivent présenter les mesures qu'elles appliquent pour mettre en lumière les risques liés à l'exploitation du travail dans leurs chaînes d'approvisionnement afin d'informer les États, les investisseurs et les consommateurs.

## **b. Prescriptions, obligations et déclarations**

---

Les obligations des États de prévenir la traite, d'enquêter sur des faits commis et de les sanctionner sont définies dans divers instruments internationaux. Les États transfèrent ensuite ces obligations internationales aux entreprises en mettant en œuvre des lois et des politiques nationales<sup>57</sup>. Le principal instrument qui porte sur la traite des êtres humains est le Protocole de Palerme, qui définit l'obligation de prévenir la traite des êtres humains à l'article 9, en demandant aux États d'établir des politiques et des programmes complets. La prévention signifie également que les États ont l'obligation de décourager la demande qui favorise toutes les formes d'exploitation (article 9, par. 5). Les politiques de marchés publics précisent également les obligations des contractants du gouvernement, notamment les obligations de présenter les mesures qu'ils appliquent pour lutter contre la traite dans leurs chaînes d'approvisionnement et contrôler le recrutement de la main-d'œuvre<sup>58</sup>.

### **1. Obligations des États et des entreprises en matière de droits humains**

---

Les obligations des États en matière de droits humains sont également définies dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et sont souvent décrites comme la triple obligation de respecter, protéger et mettre en œuvre ces droits:

---

<sup>55</sup> "Corporate leadership on modern slavery." Ethical Trading Initiative. October 28, 2016. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.ethicaltrade.org/resources/corporate-leadership-modern-slavery>.

<sup>56</sup> "ICCR launches new Alliance to amplify global investor influence on human rights." Interfaith Center on Corporate Responsibility. October 18, 2017. Site consulté le 6 février 2018. <http://www.iccr.org/iccr-launches-new-alliance-amplify-global-investor-influence-human-rights>.

<sup>57</sup> 57 Assemblée générale des Nations Unies, Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants, A/70/260 (3 août 2015), par. 40

<sup>58</sup> "Ending Exploitation. Ensuring that Businesses do not Contribute to Trafficking in Human Beings: Duties of States and the Private Sector." OSCE. November 03, 2014. Site consulté le 6 février 2018. <http://www.osce.org/secretariat/126305>.



- l'obligation de respecter signifie que les États ne doivent pas entraver ou restreindre la jouissance des droits de l'homme<sup>59</sup>;
- l'obligation de protéger impose aux États d'assurer la protection des individus et des groupes contre les violations des droits de l'homme commis par des entités privées contre d'autres personnes privées et de prendre des mesures raisonnables pour empêcher ces actes<sup>60</sup>.

Cependant, la mise en œuvre de ces lois exige de mettre en œuvre des politiques et des mécanismes d'application. Les pouvoirs publics ont donc la possibilité de veiller à ce que les entreprises qui fournissent des biens et des services par contrat aux gouvernements respectent leurs obligations en matière de droits de l'homme dans leurs chaînes d'approvisionnement. Par exemple, le Conseil de l'Europe (CdE) recommande à ses États membres d'évaluer les mesures prises par les entreprises et d'en tirer les conséquences si elles ne respectent pas les droits de l'homme.<sup>61</sup> Il recommande que les États:

« ... appliquent des mesures supplémentaires pour exiger des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme, y compris le cas échéant en faisant preuve de diligence raisonnable [...] lorsque les États membres mènent des transactions commerciales avec des entreprises, y compris par la conclusion de contrats d'achats publics »<sup>62</sup>.

Cette obligation des États du Conseil de l'Europe d'adopter des mesures de protection ou de prévention afin de protéger les droits humains est considérée par la Cour européenne des droits de l'homme (la Cour) comme une « obligation positive ». L'État est également tenu d'assurer une protection en adoptant des lois spécifiques, lorsqu'une personne ou une entité privée, telle qu'une entreprise, viole les droits d'autres personnes<sup>63</sup>. Dans la décision *Rantsev c. Chypre et Russie*, la Cour a indiqué que l'obligation d'agir (l'obligation positive) désigne l'obligation de mettre en place un cadre législatif qui érige la traite en infraction pénale, de protéger les droits des victimes et de prévenir la traite<sup>64</sup>. L'obligation positive inclut l'obligation des États de mettre en œuvre « des mesures adéquates pour réglementer les secteurs généralement utilisés comme couverture pour la traite des êtres humains »<sup>65</sup>. La Cour a également tenu les États responsables des abus commis par des entreprises<sup>66</sup>. Par exemple en 2017, la Cour européenne des droits de l'homme a jugé, dans l'affaire *Chowdury et autres contre Grèce*, que l'État avait « failli à ses obligations » de prévenir la traite des êtres humains, de protéger les victimes et de poursuivre les responsables. L'affaire concernait 42 ressortissants bangladais qui n'avaient pas été rémunérés pour le travail qu'ils avaient effectué chez un producteur de fraises du sud de la Grèce<sup>67</sup>.

L'obligation des États de protéger les personnes contre les actes préjudiciables des entreprises est définie plus en détail dans le cadre juridiquement non contraignant « Protéger, respecter et réparer » sur les entreprises et les droits humains, cadre qui a été élaboré par le professeur John Ruggie, ancien Représentant spécial du Secrétaire général de l'ONU<sup>68</sup>. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs) qu'il a élaborés énoncent:<sup>69</sup>

- l'obligation des États de protéger en cas de violations des droits de l'homme;

<sup>59</sup> "International Human Rights Law." OHCHR. Site consulté le 6 février 2018. <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/InternationalLaw.aspx>.

<sup>60</sup> de Schutter, Olivier, *International Human Rights Law: Cases, Materials, Commentary* (Cambridge University Press 2010), p. 365-366.

<sup>61</sup> Comité directeur du Conseil de l'Europe pour les droits de l'homme (CDDH), Exposé des motifs de la Recommandation CM/REC (2016) 3 du Comité des Ministres aux États membres sur les droits de l'homme et les entreprises, (CM / 2016) 18-addfinal, para. 39.

<sup>62</sup> Comité des Ministres du CdE, Recommandation CM/REC (2016) 3 du Comité des Ministres aux États membres sur les droits de l'homme et les entreprises, adoptée le 2 mars 2016, para. 22.

<sup>63</sup> Methven O'Brien, Claire, "Essential services, public procurement and human rights in Europe", *University of Groningen Faculty of Law Research Paper Series 22/2015*, January 2015, p. 5.

<sup>64</sup> *Rantsev c. Chypre et Russie*, requête n° 25965/04 (Cour européenne des droits de l'homme, 10 mai 2010).

<sup>65</sup> *Rantsev c. Chypre et Russie*, requête n° 25965/04 (Cour européenne des droits de l'homme, 10 mai 2010), par. 284.

<sup>66</sup> Methven O'Brien, Claire, "Essential services, public procurement and human rights in Europe", *University of Groningen Faculty of Law Research Paper Series 22/2015*, January 2015, p. 5.

<sup>67</sup> « *Chowdury et autres c. Grèce* » ONUDC 2017. Site consulté le 6 février 2018. [https://www.unodc.org/cld/case-law-doc/traffickingpersonscrimetype/\\_irb/2017/chowdury\\_and\\_others\\_v\\_greece.html?lng=en&tmpl=sherloc](https://www.unodc.org/cld/case-law-doc/traffickingpersonscrimetype/_irb/2017/chowdury_and_others_v_greece.html?lng=en&tmpl=sherloc).

<sup>68</sup> « Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie. Protéger, respecter et réparer: un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme », A/HRC/8/5 (7 avril 2008).

<sup>69</sup> Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie. Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, A/HRC/17/31 (2011), ci-après Principes directeurs des Nations Unies (UNGPs).

- la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme;
- l'obligation qui incombe aux États et aux entreprises de prendre des mesures appropriées pour veiller à ce que les victimes de violations des droits de l'homme aient accès à un recours effectif et à des listes de recours judiciaires et non judiciaires.

L'État doit éviter les abus en adoptant des politiques, des lois ou des règlements efficaces concernant la conduite des affaires. Les autres Principes directeurs pertinents sont notamment le Principe directeur 4, qui se concentre sur les entreprises appartenant à l'État ou celles qui bénéficient d'un soutien et de services importants de la part des organismes d'État, le Principe 5 qui se concentre sur la prestation de services privatisés, qui peut être un domaine à haut risque pour la traite, y compris dans les soins de santé, et le Principe 8, qui assure la cohérence des politiques et l'assistance aux entreprises grâce à des informations, une formation et un soutien pertinents. Une partie de cette obligation d'éviter les abus est résumée dans le Principe 6: « Les États devraient promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises avec lesquelles ils effectuent des transactions commerciales<sup>70</sup> ». Les Principes directeurs soulignent l'importance des marchés publics et l'utilisation éventuelle de clauses contractuelles pour être à la hauteur des ambitions formulées dans les principes.

Les Principes directeurs soulignent également la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme. À cet effet, les entreprises devraient, selon le Principe directeur 17, faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'évaluer de manière systématique l'impact de leurs activités sur ces droits. La diligence raisonnable signifie également que l'entreprise doit montrer comment elle gère les problèmes détectés. Les États doivent alors s'assurer que les entreprises s'acquittent de cette responsabilité. Il existe différentes approches sur la façon de vérifier que les entreprises appliquent cette diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Les États peuvent, par exemple:

- créer une responsabilité juridique pour les entreprises (une sanction pénale, une responsabilité civile ou des sanctions administratives) lorsqu'elles violent les droits de la personne;
- prévoir des mesures incitatives ou des avantages pour les entreprises qui établissent des pratiques de diligence raisonnable systématiques;
- encourager la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en renforçant la transparence et les mécanismes de divulgation (par exemple en obligeant les entreprises à divulguer des informations sur leurs politiques de lutte contre la traite et les mesures qu'elles ont prises dans ce domaine)<sup>71</sup>.

Les Principes directeurs des Nations Unies sont juridiquement non contraignants mais ils ont néanmoins reçu un soutien très appuyé de la communauté internationale et les instruments d'autres organisations internationales se sont alignés sur ces principes. Par exemple, les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour les entreprises multinationales (élaborés en 1976) présentent les recommandations des gouvernements concernant la responsabilité des entreprises et sont un instrument décisif qui définit ce qu'est une conduite responsable des affaires dans le monde. La dernière révision des Principes directeurs en 2011 a abouti à l'inclusion d'un chapitre distinct sur les droits de l'homme qui a été aligné sur les Principes directeurs des Nations Unies. Elle a également étendu le principe de responsabilité aux relations commerciales et aux chaînes d'approvisionnement.

En outre, les Principes directeurs sont accompagnés d'un mécanisme unique de traitement des plaintes non judiciaires: les points de contact nationaux (PCN). Les gouvernements qui ont adhéré aux Principes directeurs sont tenus de mettre en place un PCN dans leur pays pour promouvoir les principes et traiter les cas de violations présumées de ces derniers, notamment la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. En janvier 2018, 48 pays ont adhéré aux Principes directeurs de l'OCDE, dont 32 sont des États participants de l'OSCE et 8 sont des Partenaires pour la coopération.

Une autre partie importante de la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE consiste à aider les entreprises à mettre en pratique les recommandations des principes dans les chaînes d'approvisionnement de certains secteurs. Jusqu'à présent, les Principes de l'OCDE existent pour les secteurs des minéraux, des industries extractives, de l'agriculture, des vêtements, des chaussures<sup>72</sup> et le secteur financier (investisseurs institutionnels). Ce travail, mené dans

<sup>70</sup> Ibid. p. 8.

<sup>71</sup> De Schutter, Olivier et al., *Human Rights Due Diligence: The Role of States* (2012), p. 60.

<sup>72</sup> Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque; Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour un engagement significatif des parties prenantes dans le secteur extractif, Guide OCDE-FAO pour des chaînes d'approvisionnement agricole responsables et Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure.

des contextes multipartites, vise à élaborer des lignes directrices et à soutenir leur mise en œuvre lorsqu'elles sont adoptées, notamment en organisant des manifestations annuelles qui rassemblent les gouvernements, les entreprises et les parties prenantes<sup>73</sup>. L'OCDE élabore actuellement un guide général de diligence raisonnable trans-sectoriel pour une conduite responsable des affaires, qui devrait être finalisé mi-2018.

<http://mneguidelines.oecd.org/>

## 2. Responsabilité de l'entreprise et divulgation

La Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée oblige également les États à établir une responsabilité civile, administrative ou pénale (article 10 par. 2) des personnes morales pour la participation à des « crimes graves impliquant un groupe criminel organisé » (article 10 par. 1) et pour les crimes liés à la traite, tels qu'ils ont été établis dans le cadre du « Protocole de Palerme »<sup>74</sup>. Au niveau régional, la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains établit la responsabilité des personnes morales (article 22 de la Convention du Conseil de l'Europe contre la traite)<sup>75</sup>. Cependant, dans la pratique, ces dispositions sont assez rarement appliquées: seuls quelques États membres du Conseil de l'Europe présentent des cas de responsabilité pénale des entreprises concernant la traite des êtres humains, qui ont été relevés par le GRETA, l'organe de surveillance de la Convention<sup>76</sup>.

En établissant un lien entre les obligations découlant des instruments internationaux visant la traite des êtres humains et les obligations qui incombent aux États de protéger, telles que définies dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la traite des personnes a établi un cadre de référence et des indicateurs permettant d'éliminer la traite des chaînes d'approvisionnement. Ces lignes directrices devraient aider les entreprises à exercer une diligence raisonnable dans leurs chaînes d'approvisionnement afin de détecter et de prévenir les cas de traite et donc à respecter les obligations et principes internationaux<sup>77</sup>.

En juin 2013, le Conseil des droits de l'homme a adopté une résolution appelant les États et les entreprises à renforcer leur législation et leurs initiatives afin de lutter contre la traite aux fins d'exploitation par le travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement<sup>78</sup>. Le rapporteur a recommandé aux États d'adopter les mesures suivantes :

- mettre en place des règles générales imposant aux entreprises de respecter les droits de l'homme ;
- réviser leurs propres politiques de marchés publics pour qu'elles abordent les questions liées à la traite des êtres humains ;
- établir ou renforcer les obligations de divulgation qui obligent les entreprises à publier des informations sur leurs politiques et pratiques en matière de lutte contre la traite ;
- mettre en place un système d'agrément des agences de recrutement afin d'éviter que les frais de recrutement ne soient trop élevés pour les travailleurs<sup>79</sup>.

Dans un nombre de cas limité, les gouvernements ont adopté une législation spécifique qui impose aux entreprises

<sup>73</sup> « Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales », OCDE. Site consulté le 6 février 2018. <https://mneguidelines.oecd.org/sectors/>.

<sup>74</sup> Gallagher Anne, Skrivankova, Klara, "Human Rights and Trafficking in Persons – 15th Informal ASEM Seminar on Human Rights" (2015), p. 62.

<sup>75</sup> Série des traités du Conseil de l'Europe, (STCE) n° 197, Convention adoptée le 16 mai 2005 et entrée en vigueur le 1er février 2008 (ci-après la Convention du Conseil de l'Europe contre la traite).

<sup>76</sup> Conseil de l'Europe - Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, Rapport sur la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par la Belgique, GRETA (2013) 14, (Strasbourg: GRETA, 2013), par. 208; Conseil de l'Europe - Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, Rapport sur la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe contre la traite par Chypre, GRETA (2015) 20, (Strasbourg: GRETA, 2015), par. 135; Conseil de l'Europe - Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, Rapport soumis par les autorités roumaines sur les mesures à prendre pour se conformer à la Recommandation du Comité des Parties, GRETA (2014) 9, (GRETA, 2014), p. 26; Conseil de l'Europe - Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, Rapport sur la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe contre la traite des êtres humains par la Slovaquie, GRETA (2013) 20, (GRETA, 2013), par. 156.

<sup>77</sup> Conseil des droits de l'homme, «Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants - Consultation d'experts sur la traite des êtres humains dans les chaînes mondiales d'approvisionnement », A/HRC/23/48/Add. 4 (4 mars 2013).

<sup>78</sup> Conseil des droits de l'homme, «Traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants: action visant à lutter contre la traite dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises », A/HRC/RES/23/5 (19 juin 2013).

<sup>79</sup> Assemblée générale des Nations Unies, *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants*, A/70/260 (3 août 2015), par. 40.

l'obligation légale de communiquer des informations sur les mesures qu'elles prennent pour lutter contre la traite. Par exemple, la disposition sur la transparence des chaînes d'approvisionnement de la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne exige que toutes les entreprises dépassant un certain seuil présentent des informations sur les mesures prises pour lutter contre ces formes d'abus dans leurs chaînes d'approvisionnement<sup>80</sup>. Le « *devoir de vigilance* » français ou l'obligation de diligence des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre établit une obligation de déclaration et de surveillance pour les sociétés multinationales<sup>81</sup>. De même, en février 2017, le Parlement néerlandais a présenté un projet de loi qui oblige les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable pour détecter l'existence du travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement<sup>82</sup>. Un comité fédéral a également recommandé que le parlement australien adopte une loi sur l'esclavage moderne qui « oblige les grandes entreprises à éliminer le travail forcé et la traite en Australie »<sup>83</sup>. Le Parlement australien, qui étudie la possibilité d'élaborer une loi sur l'esclavage moderne envisage également des dispositions relatives aux marchés publics<sup>84</sup>.

Dans le domaine des marchés publics, la *Federal Acquisition Regulation (FAR)* [Règlement sur les marchés fédéraux] des États-Unis impose depuis plusieurs années l'ajout d'une clause interdisant la traite des personnes à tous les contrats du gouvernement américain. Le FAR a été mis à jour en 2015, conformément au décret-loi 13627 de l'ancien président américain Barack Obama<sup>85</sup>, qui désigne une série de pratiques interdites et exige que les contrats qui dépassent un certain seuil et sont exécutés en dehors des États-Unis incorporent des plans de conformité et de certification<sup>86</sup>. En outre, le décret-loi 13126, *Prohibition of Acquisition of Products Produced by Forced or Indentured Child Labor* [Interdiction d'acquisition de produits issus du travail forcé ou de la servitude pour dettes des enfants], a été publié en 1999 pour veiller à ce que les agences fédérales américaines n'achètent pas de produits issus du travail forcé ou de la servitude pour dettes des enfants.

Un autre exemple venu des États-Unis est celui de l'évolution de la loi américaine *Smoot-Hawley Tariff Act* qui, depuis 1930, interdit aux produits fabriqués issus du travail forcé d'entrer aux États-Unis. Cependant, la loi contenait une exception qui autorisait l'importation de marchandises lorsque « la demande américaine dépassait la production nationale ». Cette exception a été retirée de la loi en 2016, ce qui a renforcé la capacité des services américains des douanes et de la protection des frontières d'empêcher l'importation aux États-Unis de produits fabriqués issus du travail forcé.

L'adoption et l'application de ces lois et ordonnances montrent que les États demandent de plus en plus aux entreprises opérant sur leur territoire de faire preuve de vigilance à l'égard de la traite aux fins d'exploitation par le travail dans leurs chaînes d'approvisionnement. C'est dans ce contexte de principes directeurs, de lois sur la divulgation et de certaines prescriptions publiques que ce rapport présente des orientations et des directives spécifiques visant à réaliser l'objectif qui consiste à éliminer la main-d'œuvre forcée et exploitée dans les chaînes d'approvisionnement.

<sup>80</sup> La législation britannique était elle-même fortement influencée par la *California Transparency in Supply Chains Act* [Loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement] (SB 657), adoptée par l'État américain de Californie en septembre 2010 et entrée en vigueur en janvier 2012. La loi oblige les entreprises qui opèrent en Californie et qui ont un chiffre d'affaires de plus de 100 millions d'USD par an à donner des informations sur les mesures qu'elles prennent pour éliminer le risque d'esclavage et de traite des êtres humains dans leurs chaînes d'approvisionnement et pour former leur personnel sur ce sujet.

<sup>81</sup> International Bar Association. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.ibanet.org/Article/NewDetail.aspx?ArticleId=1324a0d4-268f-40d1%E2%80%91ad30%E2%80%91f863ba212d39>.

<sup>82</sup> Altschuller, Sarah A., and Amy K. Lehr. "Proposed Dutch Legislation on Child Labor Due Diligence: What You Need to Know." *Corporate Social Responsibility and the Law*. August 24, 107. Site consulté le 6 février 2018. <http://www.csrandthelaw.com/2017/08/24/proposed-dutch-legislation-on-child-labor-due-diligence-what-you-need-to-know/>.

<sup>83</sup> Guilbert, Kieran. "Australia urged to follow UK's lead in adopting tough anti-slavery law." Reuters. December 07, 2017. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.reuters.com/article/us-australia-slavery-lawmaking/australia-urged-to-follow-uks-lead-in-adopting-tough-anti-slavery-laws-idUSKBN1E121H>

<sup>84</sup> "Inquiry into establishing a Modern Slavery Act in Australia." Parliament of Australia. 2017. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.aph.gov.au/modernslavery>.

<sup>85</sup> "Federal Acquisition Regulation; Ending Trafficking in Persons." Federal Register: The Daily Journal of the United States Government. 2015. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.federalregister.gov/documents/2015/01/29/2015-01524/federal-acquisition-regulation-ending-trafficking-in-persons>.

<sup>86</sup> Il est important de noter que le décret-loi et le règlement d'application ont défini une série d'activités liées à la traite qui sont interdites aux sous-traitants et employés de sous-traitants fédéraux ainsi qu'aux sous-traitants et employés de sous-traitants. Ces activités consistent notamment à : utiliser des pratiques d'embauche trompeuses ou frauduleuses lors du recrutement des employés ; imputer des frais de recrutement aux employés ; détruire, dissimuler ou confisquer les pièces d'identité d'un employé, tels que les passeports ou les permis de conduire, ou l'empêcher d'y accéder ; et (pour les parties de contrats ou de sous-contrats exécutés en dehors des États-Unis), à ne pas payer, au terme de son contrat, les frais de transport d'un employé qui n'est pas ressortissant du pays où le travail est effectué et qui avait été transféré dans ce pays aux fins de travailler au titre d'un contrat ou d'un contrat de sous-traitance avec le gouvernement des États-Unis. Les contrats de plus de 500 000 USD exécutés en dehors des États-Unis doivent également incorporer un plan de conformité adapté à la taille et à la complexité du contrat et comprendre des éléments clairement définis, notamment des plans de logement, de recrutement et de salaire ainsi que des mécanismes permettant aux travailleurs de signaler les violations, ainsi qu'une certification annuelle de l'entrepreneur indiquant, entre autres, qu'il est conforme au règlement et qu'un plan de conformité a été mis en œuvre.

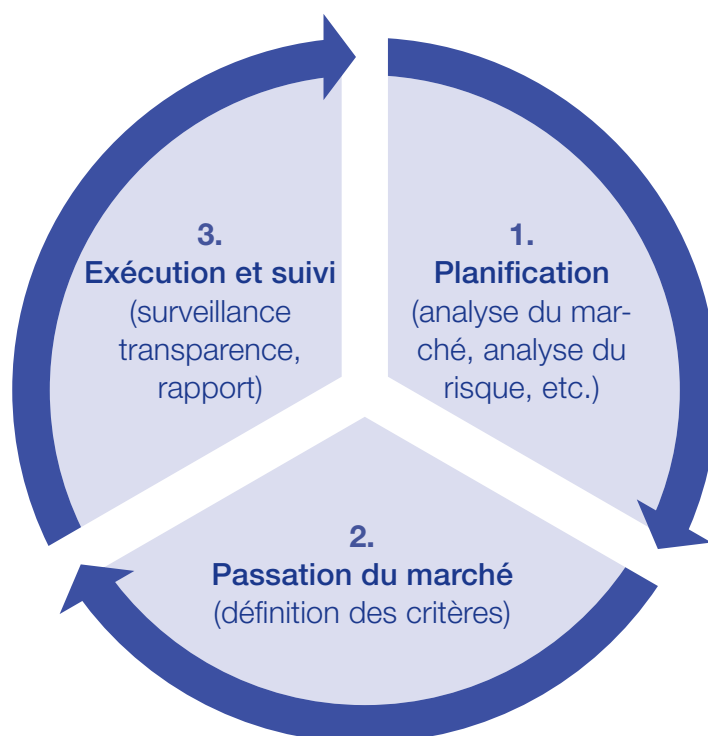
# Orientation et directives

## a. Principales étapes d'un marché public

Un marché public comprend de nombreuses étapes que l'on peut classer en trois grandes catégories:

### 1. La phase de planification

Cette phase comprend l'analyse des besoins, la détermination des types de processus de passation de marchés et le recensement des risques liés aux droits de l'homme. En cas de nouvelle demande d'achat d'un produit ou service, la catégorie concernée est analysée afin de définir son importance stratégique. L'importance stratégique est définie en fonction de plusieurs paramètres, notamment l'impact social et environnemental négatif, la population concernée, l'importance des activités pour la région, les aspects liés à l'exécution, la valeur du contrat, la durée du contrat et la complexité des biens ou services. La surveillance et le suivi de la conformité sont souvent un problème qui demande du temps, des compétences et des ressources. Il est donc important de prévoir cette phase du processus dès les premières étapes de préparation du marché public.



Source : Agence nationale suédoise pour les marchés publics

## 2. La phase de passation du marché

---

Les dossiers d'appel d'offres sont préparés sur la base des données recueillies lors de la phase de planification. Conformément au cadre juridique, la passation du marché commence par l'invitation à soumissionner, suivie de la sélection des offres, de l'évaluation des offres, de la négociation, le cas échéant, et de l'attribution des contrats. Pour veiller à ce que les contractants respectent les droits de l'homme, des critères sociaux, notamment des critères relatifs aux droits de l'homme, peuvent être définis, ainsi que la présélection des fournisseurs, les spécifications techniques, les critères d'attribution ou des clauses contractuelles spéciales. Dès que les offres ont été évaluées, l'organisme acheteur choisit le ou les soumissionnaires qui se verront attribuer le ou les contrats.

## 3. La phase d'exécution et de suivi

---

L'exécution et le suivi ont pour but de contrôler la réalisation du contrat afin de s'assurer que le fournisseur respecte les exigences établies (le cahier des charges). Le contractant doit rendre compte de la manière dont il remplit les critères de durabilité, ce qui exige une transparence totale. Les obligations en matière de communication de rapport varieront pour chaque contrat. Les contrats à faible risque ne comprendront peut-être pas d'obligation de communication de rapports. L'organisme adjudicataire évaluera la capacité du fournisseur à garantir le respect des critères établis, par exemple le respect des droits humains, et prendra, le cas échéant, des mesures supplémentaires pour régler les problèmes en suspens.

## b. Politiques de passation de marchés publics, directives spécifiques

---

### 1. Recommandation 1: Prendre des mesures durant la planification et procéder à des évaluations des risques

---

Au stade de la planification de la passation des marchés, il est important que les pouvoirs publics recensent les catégories de produits ou de services les plus susceptibles de faire l'objet de violations des droits de l'homme, en particulier la traite aux fins d'exploitation par le travail. L'évaluation des risques peut aider à estimer la mesure dans laquelle les chaînes d'approvisionnement de biens ou de produits sont considérées comme vulnérables par les administrations et doivent être soumises à un examen plus approfondi dans le cadre d'une diligence accrue. D'autres étapes du processus peuvent être intégrées et adaptées à partir de cette évaluation. Lors de l'acquisition de produits à risque, tels que le café ou les technologies de l'information, ou de services tels que la construction, une évaluation des risques peut déterminer la nature des mesures spécifiques qui sont nécessaires pour lutter contre l'exploitation dans la chaîne d'approvisionnement.

#### Études de cas Critères éthiques dans le cadre du processus de sélection (Norvège)

L'Organisme régional de santé du sud-est de la Norvège a inclus des critères éthiques dans le processus de sélection en 2013. Les soumissionnaires doivent être en mesure de communiquer des informations sur leur chaîne d'approvisionnement, notamment en ce qui concerne les fournisseurs qui contribuent à la production du produit et leur localisation. En outre, les soumissionnaires doivent démontrer qu'ils disposent d'un système de surveillance adéquat, par exemple des audits des sous-traitants et des fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement.

\* *Health Care Without Harm, Sustainable Public Procurement in European Healthcare*, (2014), p. 8-9.

Il est important dans ce cas que les pouvoirs publics collaborent avec leurs fournisseurs dans les domaines à haut risque afin de renforcer les capacités collectives d'inventorier, d'étudier et d'atténuer les risques détectés. En effet, plutôt que de refuser aux entreprises suspectes la possibilité de soumissionner sur des projets, il apparaît plus judicieux de reconnaître honnêtement que des problèmes se posent, d'élaborer des mesures correctives et de partager des informations en vue d'améliorer les relations avec des sous-traitants et des fournisseurs opérant dans ces domaines à haut risque.

À cet égard, il existe des outils mis au point par et pour les pouvoirs publics en vue de planifier plus efficacement les risques de traite. L'agence norvégienne de gestion publique Difi a créé une liste publique de produits à risque que les professionnels des passations de marchés peuvent consulter<sup>87</sup>. L'outil de gestion des achats responsables élaboré par le département d'État américain recense également les catégories de risque<sup>88</sup>. Par ailleurs, une application mobile, *Sweat & Toil*, destinée à surveiller le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains dans le monde, a été élaborée par le ministère du Travail des États-Unis. Cette application contient des informations facilement accessibles sur les données relatives au travail des enfants et au travail forcé<sup>89</sup>. La base de données LinkUP est un autre outil que les villes et les comtés des États-Unis utilisent pour publier officiellement la liste de leurs fournisseurs/chaînes d'approvisionnement lors des achats de textile pour des organisations publiques<sup>90</sup>. Citons également *Protecting Human Rights in the Supply Chain: A Guide for Public Procurement Practitioners*, qui est une publication de l'Université de Greenwich qui peut également contribuer à l'évaluation des activités à risque, notamment en ce qui concerne la traite aux fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement. Enfin, le module intitulé *Responsible Business Conduct Module on the Sustainable Facilities Tool* [module sur la conduite responsable des entreprises de l'outil de développement durable] est une autre ressource qui fournit des informations sur les meilleures pratiques à suivre avant et après l'attribution d'un marché<sup>91</sup>.

### **Clauses sociales dans les spécifications techniques (Espagne)**

En 2009, la ville de Saint-Sébastien a inclus des clauses sociales dans les spécifications techniques d'un appel d'offres pour des vêtements et des chaussures. Ces clauses prévoyaient également la conformité aux normes et aux principes de vérification de l'OIT. Les soumissionnaires qui ne pouvaient pas prouver leur conformité étaient exclus du processus. Ils devaient fournir une déclaration dans laquelle ils garantissaient que les activités de production réalisées dans la chaîne d'approvisionnement respectaient les normes des conventions fondamentales de l'OIT. Ils devaient également communiquer un certain nombre de renseignements sur leurs sous-traitants et fournisseurs.

*The LANDMARK Project, Bonnes pratiques en matière d'achats publics socialement responsables - approches de la vérification à travers l'Europe*, (The LANDMARK consortium, 2012), p. 17.

### **Présentation d'un « concept social » par les soumissionnaires (Allemagne)**

Dans plusieurs États fédéraux d'Allemagne du Nord, les appels d'offres pour l'acquisition de matériel informatique demandent également aux soumissionnaires de présenter un « concept social ». Ce concept doit expliquer comment les soumissionnaires garantissent la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT dans leur chaîne d'approvisionnement. En règle générale, l'adjudication tient compte du prix et de la qualité et 10 % des critères d'attribution de la qualité sont attribués à un concept social. Le concept lui-même doit répondre à des critères de plausibilité et être mesurable, notamment par des audits externes. En ce qui concerne la plausibilité, les soumissionnaires sont invités à communiquer des renseignements sur leurs sous-traitants et fournisseurs.

*The LANDMARK Project, Bonnes pratiques en matière d'achats publics socialement responsables - approches de la vérification à travers l'Europe*, (The LANDMARK consortium, 2012), p. 9.

<sup>87</sup> "Information about High-Risk Products." Difi. January 27, 2017. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.anskaffelser.no/public-procurement/socially-responsible-public-procurement/information-about-high-risk-products>.

<sup>88</sup> Pour de plus amples informations, voir: <https://www.responsiblesourcingtool.org/>.

<sup>89</sup> "Sweat & Toil: Child Labor, Forced Labor, and Human Trafficking Around the World." United States Department of Labor. 2016. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.dol.gov/general/apps/ilab>.

<sup>90</sup> Pour de plus amples informations, voir: <http://buysweatfree.org/linkup>

<sup>91</sup> Pour de plus amples informations, voir: <https://sftool.gov/plan/545/responsible-business-conduct>

## Recommandation 1: Directives opérationnelles

Il est recommandé que les États participants de l'OSCE :

- ▶ **procèdent à des évaluations pour recenser les biens et services qui présentent des risques de traite aux fins d'exploitation par le travail;**
- ▶ **donnent la priorité aux biens et services qui nécessitent une attention immédiate;**
- ▶ **collaborent avec les fournisseurs pour élaborer des plans de prévention et d'atténuation spécifiques;**
- ▶ **fournissent des ressources de formation à la question de la traite aux fins d'exploitation par le travail destinées à tout le personnel chargé des marchés publics, des programmes et des ressources humaines associées qui participent au processus d'achat publics;**
- ▶ **facilitent la collaboration entre les responsables des politiques de marchés publics et ceux de la lutte contre la traite et créer des positions communes.**

La violation des droits de l'homme internationalement convenus peut également constituer un aspect des critères conduisant à l'exclusion d'un soumissionnaire pour un marché public.

## 2. Recommandation 2: Définir des normes pendant l'adjudication qui encadrent et atténuent les risques de traite aux fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement publiques

Les pouvoirs publics peuvent tirer profit de leur pouvoir d'achat auprès de leurs fournisseurs pour leur imposer des normes définissant leur responsabilité sur le plan de l'éthique<sup>92</sup>. L'étape de la procédure d'appel d'offres, au cours de laquelle les critères d'attribution des contrats sont définis, est importante dans la mesure où elle permet de garantir le respect des normes relatives aux droits de l'homme. Lors de la phase de préparation d'un contrat, les obligations sociales et éthiques, notamment les obligations relatives à la mise en œuvre des droits de l'homme, peuvent également constituer des critères à prendre en considération en plus du prix et de la qualité. L'inclusion de ces critères au stade de l'attribution a beaucoup plus d'impact que lorsque des clauses d'exécution contractuelles spécifiques sont définies après l'attribution du contrat. D'ailleurs, certaines administrations publiques qui avaient commencé par inclure des critères dans les clauses d'exécution du contrat ont fini par les appliquer lors du processus de sélection<sup>93</sup>. Il est important de noter cependant que la capacité des juridictions à aligner ces critères sur les politiques des marchés publics varie. Les directives de l'Union européenne relatives à la passation des marchés, par exemple, exigent que les critères d'évaluation soient liés à l'objet du contrat, ce qui n'a pas forcément un lien

### Études de cas :

La ville de Malmö (Suède) a décidé d'utiliser les marchés publics pour améliorer les conditions de travail. Dans un premier temps, la ville a effectué une analyse des risques en 2010 et établi différentes catégories d'achats en fonction des conditions de travail: achats à risque élevé, moyen et faible. La ville a estimé que trois groupes de produits étaient des groupes à haut risque: le matériel électronique, le mobilier et le matériel de bureau. Ces groupes ont tendance à faire l'objet de violations des droits des travailleurs. Cette évaluation a servi de base à d'autres mesures telles que l'application d'un code de conduite que doivent signer les fournisseurs de ces produits.

The LANDMARK Project, *Bonnes pratiques en matière d'achats publics socialement responsables - approches de la vérification à travers l'Europe*, (The LANDMARK consortium, 2012), p. 7.

<sup>92</sup> International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, (2016), p. 18 et HEUNI (European Institute for Crime Prevention and Control), *Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea region*, L. Sorrentino, A. Jokinen (Helsinki 2014), p. 39.

<sup>93</sup> Voir notamment l'exemple du secteur norvégien de la santé: Health Care Without Harm, *Sustainable Public Procurement in European Healthcare*, (2014), p. 8-9.



direct avec les attentes sociales. Ainsi, les administrations publiques qui en sont aux premiers stades de l'intégration des mesures contre la traite aux fins d'exploitation par le travail et le travail forcé dans les processus de passation de marchés peuvent commencer par inclure des critères dans les clauses d'exécution du contrat avant de les incorporer dans le processus de sélection lui-même.

Dans l'Union Européenne, on peut choisir « l'offre économiquement la plus avantageuse » (MEAT) pour des appels d'offres spécifiques. Ce système permet d'obtenir le meilleur rapport qualité-prix et des points peuvent également être attribués aux contrats qui présentent des volets « durabilité » et « droits de l'homme »<sup>94</sup>. L'UE n'autorise pas les points de mérite (bonus-malus) dans ce processus, puisque ces points, qui sont évalués au stade de l'attribution, doivent être liés à l'objet du contrat. La CNUDCI, en revanche, autorise cette dissociation. Depuis 2013, tous les contrats d'adjudication du gouvernement néerlandais dépassant un certain seuil doivent inclure une dimension sociale, et les décisions d'attribution sont fondées sur le prix, la qualité et la durabilité. Ainsi, plus le soumissionnaire obtient de points pour la durabilité, plus il a de chances de remporter le contrat. En Autriche, la législation nationale sur les marchés publics applique depuis 2016 le principe du « meilleur fournisseur » au lieu du « fournisseur le moins cher » dans le secteur de la construction, pour des contrats supérieurs à 1 million d'euros. En Allemagne, le conseil municipal de la ville de Munich a instauré en 2002 des procédures de passation de marchés publics socialement responsables afin d'exclure les biens produits par les enfants dans des conditions d'exploitation. De fait, les villes et les États peuvent prévoir des acquisitions conformes aux conventions de l'OIT ou à celles énoncées dans le « code de base » de l'*Ethical Trading Initiative* »<sup>95</sup>.

Les critères d'attribution peuvent également être utilisés pour évaluer la capacité d'un soumissionnaire à tenir compte des droits de l'homme dans ses activités de production.

Il est important de tenir compte de la capacité du fournisseur (« détermination de la responsabilité ») de respecter ces obligations avant d'attribuer un contrat et de bien vérifier ses antécédents en matière de respect du comportement éthique des entreprises. Les États-Unis, par exemple, utilisent un processus de sélection *a posteriori* tout en prévoyant une « détermination de responsabilité » préalable. En effet, les responsables des marchés publics doivent, avant la signature du contrat, se prononcer de façon positive sur la responsabilité du contractant en ce qui concerne les ressources, les qualifications, l'éthique commerciale et d'autres domaines<sup>96</sup>.

Le « code de base » de l'*Ethical Trading Initiative* découle des conventions fondamentales de l'OIT. Il s'agit d'un code de bonnes pratiques au travail qui est internationalement reconnu et qui définit des normes minimales dans ce domaine. Les principes que les entreprises et les gouvernements peuvent respecter sont notamment: le libre choix de l'emploi, la liberté d'association, des conditions de travail sûres et hygiéniques, l'interdiction du travail des enfants, des traitements inhumains, des heures de travail excessives et de la discrimination, un salaire décent.

<https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

#### Études de cas:

En vertu du règlement sur les acquisitions fédérales des États-Unis (FAR), les pouvoirs publics doivent inclure une clause dans tous les contrats indiquant que les fournisseurs sont tenus de prendre des mesures pour prévenir la traite des êtres humains dans les contrats fédéraux (*International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions, (2016), p. 43*).

« *Les sollicitations et contrats du gouvernement doivent;*

*a) Interdire aux entrepreneurs, aux employés des contractants, aux sous-traitants, aux employés des sous-traitants et à leurs agents*

*1) de se livrer à des formes graves de traite des personnes pendant la période d'exécution du contrat; [...] »*

Règlement sur les acquisitions fédérales des États-Unis (FAR), sous-partie 22.17 - Lutte contre la traite des personnes, politique 22.1703

<sup>94</sup> Martin-Ortega, Olga, Outhwaite, Opi, Rook, William, "Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible public Procurement of Electronic Goods", *The International Journal of Human Rights* 19 (3), April 2015, p. 349 and SOMO, "A review of Dutch policy for socially responsible public procurement", *SOMO Paper* (March 2014), p. 5.

<sup>95</sup> "ETI Base Code." Ethical Trading Initiative. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>.

<sup>96</sup> "Subpart 9.1 — Responsible Prospective Contractors." Federal Acquisition Register. Accessed February 06, 2018. <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-2009-title48-vol1/pdf/CFR-2009-title48-vol1-part9-subpart9-1.pdf>.

Ces dernières années, la détermination de la responsabilité a été considérablement renforcée par la création d'une base de données comprenant des informations sur les condamnations pénales et les jugements civils et administratifs, ainsi que des mesures exécutoires qui permettent de déterminer si un contractant est un fournisseur de biens et services responsable qui n'a pas enfreint la législation. Par conséquent, les soumissionnaires qui donnent la preuve qu'ils ont mis en place un processus efficace de lutte contre la traite des êtres humains et le travail forcé peuvent recevoir des points supplémentaires<sup>97</sup>. Les soumissionnaires qui s'engagent à protéger les droits des travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement et qui incluent cet engagement dans leur processus de diligence raisonnable peuvent bénéficier d'un avantage<sup>98</sup>.

Ainsi, bien que les critères de sélection d'un soumissionnaire qui remporte un marché soient en général basés sur les prix, d'autres critères sociaux peuvent également être inclus, notamment ceux qui accordent la priorité à l'élimination de la traite aux fins d'exploitation par le travail et le travail forcé.

Dans la mesure où plusieurs entreprises peuvent s'approvisionner auprès d'un seul fournisseur, il est important de définir les limites de leur pouvoir et de leur influence auprès des fournisseurs. À ce titre, les entreprises peuvent gérer les risques et partager les responsabilités pour proposer des améliorations et des mesures correctives dans le cadre de mécanismes de collaboration. Ils peuvent à cet égard devenir membres d'initiatives multipartites telles que l'*Ethical Trading Initiative*<sup>99</sup>, la *Fairwear Foundation*<sup>100</sup> et la *Fair Labor Association*<sup>101</sup>.

On sait que l'intégration d'un certain nombre d'obligations aux étapes évoquées ci-dessus du processus de passation de marchés peut demander du temps et des ressources supplémentaires. Cependant l'objectif consistant à éliminer la traite aux fins d'exploitation par le travail n'est pas forcément incompatible avec d'autres objectifs visés par ce processus. Il est donc impératif que les entreprises qui soumissionnent pour des contrats obtiennent l'adhésion de leur direction et soient appuyées politiquement par les États participants et leurs autorités de passation de marchés pour atteindre les objectifs énoncés.

## Recommandation 2: Directives opérationnelles

**Il est recommandé que les États participants de l'OSCE :**

- ▶ **demandent aux contractants de prendre des mesures pour prévenir et combattre la traite des êtres humains et des enfants en bas âge dans leur chaîne d'approvisionnement en mettant en place une politique visant à atténuer les risques liés aux droits de l'homme;**
- ▶ **définissent des critères d'attribution qui nécessitent la mise en œuvre de normes relatives aux droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement<sup>102</sup> ;**
  - ▶ **coopèrent avec les soumissionnaires pour recenser les problèmes de traite aux fins d'exploitation par le travail et déterminer les stratégies et les plans de diligence raisonnable et d'atténuation des risques;**
  - ▶ **récompensent les entreprises qui ont fait preuve de respect pour les droits humains et les droits du travail en incluant des incitations dans les contrats ;**
- ▶ **établissent une « liste d'inéligibilité » des entreprises qui ne satisfont pas aux critères de lutte contre la traite aux fins d'exploitation par le travail et qui est contrôlée et mise à jour annuellement ou**

<sup>97</sup> Comme le permet, par exemple, la directive de l'UE 2014/24, article 58 et annexe XII, partie II (d).

<sup>98</sup> Swedwatch, "Healthier Procurement – Improvements to working conditions for surgical instrument manufacture in Pakistan", Report 73 (19 March 2015), (Viveka Risberg, 2015), p. 45.

<sup>99</sup> Pour plus d'informations, voir: <https://www.ethicaltrade.org/>

<sup>100</sup> Pour plus d'informations, voir: <https://www.fairwear.org/>

<sup>101</sup> Pour plus d'informations, voir: <http://www.fairlabor.org/>

<sup>102</sup> Ces normes sont notamment les suivantes: la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, les huit conventions fondamentales de l'OIT, l'article 32 de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la législation sur le travail et la santé et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

conformément aux cycles des marchés publics ;

- ▶ **décident que les soumissionnaires qui ont été condamnés pour traite aux fins d'exploitation par le travail, travail forcé et travail des enfants ne sont pas admissibles;**
- ▶ **formalisent des dispositions relatives à une procédure régulière permettant aux fournisseurs non éligibles de prouver qu'ils ont amélioré leurs pratiques et de ne plus figurer sur la liste des entreprises radiées.**
- ▶ **incluent une pondération adéquate parmi les critères d'attribution de points récompensant la prise en compte des obligations sociales, éthiques et liées à la lutte contre la traite:**
  - ▶ **attribuent une note plus élevée aux fournisseurs qui s'engagent à adopter des pratiques de lutte contre la traite aux fins d'exploitation par le travail que celle des fournisseurs qui ne le font pas, par exemple ceux qui ont mis des politiques en place, qui utilisent des systèmes de certification et d'audit et font preuve de diligence raisonnable.**

### 3. Recommandation 3: Évaluer la capacité des fournisseurs à respecter les normes

Les conditions d'exécution du contrat devraient être incluses dans les documents d'appel d'offres originaux afin que les soumissionnaires comprennent ce qu'on attend d'eux<sup>103</sup>. Toutefois, le stade du processus de passation des marchés auquel les conditions du contrat avec les fournisseurs doivent être respectées peut également jouer un rôle crucial dans l'intégration de la dimension « droits de l'homme ». Au cours de cette phase, le contrat, qui a été attribué à un fournisseur, peut être complété par d'autres spécifications concernant les normes du travail<sup>104</sup>. Il s'agit d'une part de se rapprocher des normes des Nations Unies en matière de droits de l'homme et des conventions de travail de l'OIT, mais aussi de tenir compte des lois nationales concernant la lutte contre la traite aux fins d'exploitation par le travail et le travail forcé. Étant donné que la traite peut être difficile à détecter, les clauses contractuelles peuvent clarifier et interdire les activités dont on sait qu'elles sont propices à la traite et qui peuvent dès lors être plus faciles à détecter, notamment l'imputation de frais de recrutement aux travailleurs, la confiscation ou la destruction de leurs pièces d'identité, ou l'utilisation de tactiques de recrutement trompeuses ou frauduleuses.

Il existe plusieurs exemples de la façon dont des dispositions relatives à la traite aux fins d'exploita-

#### Études de cas : Améliorer les audits en Suède

Depuis deux ans, les conseils de comté suédois procèdent à un examen continu de la diligence raisonnable de leurs fournisseurs informatique et de son sous-traitant en matière de droits de l'homme. Des rapports sur les conditions de travail abusives dans les usines qui approvisionnent le sous-traitant ont déclenché un processus de suivi renforcé de la mise en œuvre de cette diligence. Une partie du processus a consisté en un audit de deux usines du fournisseur qui fabriquent des produits dans le cadre du contrat. Fait important, un représentant de l'administration publique suédoise a également participé à l'audit externe. Durant l'audit mené par une société extérieure, il a été observé que les travailleurs pouvaient avoir été instrumentalisés par la direction. En effet, il n'a pas été possible de s'entretenir en privé avec les travailleurs et aucun entretien hors site ou dans les dortoirs n'a été autorisé. L'administration publique suédoise a modifié ses conditions de conformité en conséquence et a demandé au fournisseur d'améliorer la qualité des audits sociaux. Ces audits doivent également inclure la possibilité d'interroger les travailleurs en toute confidentialité. En outre, l'administration publique suédoise a fait jouer son droit de mener ses propres audits indépendants.

\* *Electronics Watch, Public Procurement and Human Rights Due Diligence to Achieve Respect for Labour Rights Standards in Electronics Factories: A Case Study of the Swedish County Councils and the Dell Computer Corporation*, (Electronics Watch, 2016), p. 12-16

<sup>103</sup> SOMO, Fact Sheet "Social Responsible Public Procurement of Garments and Textiles – Focus on the role of European governments and organisations in the public and semi-public sectors", (2014), p. 5.

<sup>104</sup> Martin-Ortega, Olga, Outhwaite, Opi, Rook, William, "Promoting responsible electronics supply chains through public procurement", BHRE Research Series (Policy Paper no. 1, January 2015), (Business, Human Rights and the Environment Research Group, 2015), p. 8 and Martin-Ortega, Olga, Outhwaite, Opi, Rook, William, "Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible public Procurement of Electronic Goods", *The International Journal of Human Rights* 19 (3), April 2015, p. 351-352.

tion par le travail et au travail forcé peuvent être incluses au stade de l'exécution du contrat. Par exemple, depuis 2010, vingt-et-un conseils de comté en Suède coopèrent pour acquérir des matériaux et des services durables pour la santé et les soins dentaires, mais aussi pour les transports publics. Bon nombre des produits qu'ils achètent sont fabriqués dans des pays où il existe des risques d'atteintes aux droits de l'homme. Pour résoudre ces problèmes, les conseils de comté utilisent un code de conduite commun ainsi que des clauses de performance contractuelles en matière de droits de l'homme pour tous les achats relevant de huit catégories de produits considérés comme des produits à risque. Les conseils demandent à leurs fournisseurs d'accepter de fabriquer les produits qui leur seront livrés dans des conditions conformes aux normes de droits de l'homme suivantes: la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, les huit conventions fondamentales de l'OIT, l'article 32 de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la totalité des lois sur le travail et des textes législatifs sur la santé et la sécurité au travail en vigueur dans le pays de production ainsi que la Convention des Nations Unies contre la corruption<sup>105</sup>. Ainsi, les pouvoirs publics peuvent échanger des renseignements sur les contractants qui répondent à ces attentes et se concerter sur les meilleures pratiques à adopter pour travailler avec les fournisseurs.

### Recommandation 3: Directives opérationnelles

**Il est recommandé que les États participants de l'OSCE :**

- ▶ **mettent en œuvre des clauses contractuelles qui énoncent clairement les attentes concernant les résultats de la lutte contre la traite aux fins d'exploitation par le travail et le travail forcé;**
- ▶ **mettent en œuvre et appliquent des clauses relatives à la traite aux fins d'exploitation par le travail et au travail forcé avec tous les sous-traitants et les fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement:**
  - ▶ **indiquent clairement aux fournisseurs les activités qui peuvent mener à la traite des êtres humains et les interdire;**
  - ▶ **définissent les procédures que les entrepreneurs doivent suivre lorsqu'une enquête immédiate est ouverte ainsi que les mesures qui permettent de rétablir la situation et de corriger les problèmes découverts, et faciliter la publication des politiques de prévention;**
- ▶ **incitent les autorités publiques des États participants à coopérer avec les fournisseurs qui se sont attaqués avec efficacité à la traite aux fins d'exploitation par le travail et au travail forcé afin de renforcer leur capacité à poursuivre leurs efforts en ce sens.**

#### 4. Recommandation 4: Convenir d'un processus qui permet aux fournisseurs de respecter les normes et de s'améliorer constamment grâce à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

Les principes directeurs des Nations Unies recommandent aux entreprises de mener des activités qui n'ont pas, directement ou indirectement, d'incidences négatives sur les droits de l'homme, et de s'efforcer de prévenir ou d'atténuer les impacts négatifs qui découlent de leurs relations commerciales<sup>106</sup>. Par exemple, une entreprise qui vend des vêtements doit faire preuve de diligence dans ses ateliers de couture et ses usines de production, ainsi que dans la collecte et la transformation des matières premières. Une entreprise devrait, au minimum, cartographier sa chaîne d'approvisionnement et fournir des renseignements sur la localisation de ses installations de production, les fournisseurs utilisés et l'utilisation de travailleurs migrants qui sont particulièrement vulnérables à la traite. La cartographie permet d'améliorer

<sup>105</sup> Health Care Without Harm, *Sustainable Public Procurement in European Healthcare*, (2014), p. 8-9.

<sup>106</sup> Conseil des droits de l'homme, «Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence» protéger, respecter et réparer »des Nations Unies, A/HRC/17/31 (21 mars 2011).

la diligence raisonnable, qui consiste à évaluer les impacts réels et potentiels sur les droits de l'homme, intégrer les résultats et assurer un suivi des efforts d'atténuation en cas de violation. Ainsi, une autorité publique peut exiger contractuellement que le fournisseur fasse preuve de diligence raisonnable tout au long de sa chaîne de production. Le fournisseur doit donc prendre la responsabilité, qui découle des conditions d'exécution du contrat, de prendre les mesures nécessaires pour surveiller et contrôler l'intégralité de sa chaîne d'approvisionnement afin d'éviter tout incident de traite aux fins d'exploitation par le travail<sup>107</sup>. Lorsque la législation relative aux marchés publics ne prévoit pas de disposition imposant aux fournisseurs d'appliquer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, des cadres juridiques ou politiques peuvent faire référence à des critères sociaux qui peuvent constituer un point de départ pour définir des critères spécifiques concernant la traite dans la chaîne d'approvisionnement<sup>108</sup>.

### Carte de fabrication Nike

L'équipementier Nike a passé des marchés avec des usines du monde entier pour fabriquer ses produits. La société exige que ces fournisseurs communiquent un certain nombre de données sur les installations de production, y compris des informations démographiques sur les travailleurs employés. Nike vérifie les données lors de ses audits et publie sur son site internet une carte interactive permettant à ses clients et aux investisseurs d'accéder à ces informations.

<http://manufacturingmap.nikeinc.com/>

Les pouvoirs publics devraient également être en mesure de contrôler les méthodes de diligence raisonnable que les fournisseurs utilisent en matière de droits de l'homme. Lors de l'exécution du contrat, les pouvoirs publics ont besoin d'outils pour vérifier la mesure dans laquelle les clauses d'exécution du contrat sont mises en pratique. La Suisse, par exemple, demande aux fournisseurs d'obliger contractuellement leurs sous-traitants et fournisseurs à respecter les conventions fondamentales de l'OIT<sup>109</sup>. Ces clauses de suivi peuvent être considérées comme des clauses d'exécution contractuelle qui s'inscrivent dans le cadre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement. Force est de constater, cependant, que le suivi est une tâche difficile pour les pouvoirs publics. Une enquête menée dans vingt États différents a montré qu'il n'était pas possible de contrôler systématiquement et intégralement la façon dont les fournisseurs font preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. En effet, rares sont les cas où le respect de ces clauses est surveillé, même lorsque des clauses sociales sont incluses dans le contrat<sup>110</sup>. En Suisse, le suivi de la mise en œuvre des clauses sociales concernant les produits du secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement est jugé très complexe et donc difficile à exécuter.

Les fournisseurs qui démontrent qu'ils ont mis en place des systèmes de contrôle peuvent bénéficier d'un avantage concurrentiel lorsque d'autres possibilités de marchés publics<sup>111</sup> se présentent. En outre, la responsabilité financière du contrôle de la chaîne d'approvisionnement peut incomber aux fournisseurs ou aux autorités adjudicatrices. Dans l'exemple de la ville de Malmö (voir plus haut), les inspections des fournisseurs des secteurs à haut risque ont été financées et menées par des contractants des pouvoirs publics<sup>112</sup>. Les États peuvent également assumer les coûts du contrôle, comme en Suède, où les différentes autorités publiques ont partagé les dépenses correspondantes. La Suède a également mis en place une « plateforme des marchés publics » qui propose des services d'audit coordonnés. Les autorités publiques locales peuvent payer un abonnement, puis utiliser la plateforme pour demander à des tierces parties d'effectuer des audits<sup>113</sup>.

Les méthodes et les preuves de conformité peuvent varier d'un fournisseur à l'autre et les entreprises et leurs fournisseurs utilisent souvent des audits internes ou externes pour contrôler les conditions de production. Cependant, des études récentes montrent que les audits présentent certaines lacunes et qu'ils ne détectent pas systématiquement

<sup>107</sup> Martin-Ortega, Olga, Outhwaite, Opi, Rook, William, "Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible public Procurement of Electronic Goods", *The International Journal of Human Rights* 19 (3), April 2015, p. 357-358.

<sup>108</sup> International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, (2016), p. 42.

<sup>109</sup> Eidgenössisches Finanzdepartement EFD, *Nachhaltige Beschaffung des Bundes: Stand der Umsetzung, Bericht zu Massnahme 3.4 des Masterplans Cleantech*, (EFD, 2014), p. 8-9.

<sup>110</sup> International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, (2016), p. 53.

<sup>111</sup> Martin-Ortega, Olga, Outhwaite, Opi, Rook, William, "Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible public Procurement of Electronic Goods", *The International Journal of Human Rights* 19 (3), April 2015, p. 360.

<sup>112</sup> The LANDMARK Project, *Bonnes pratiques en matière d'achats publics socialement responsables - approches de la vérification à travers l'Europe*, (The LANDMARK consortium, 2012), p. 8.

<sup>113</sup> International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, (2016), p. 46

les problèmes de violation du droit du travail<sup>114</sup> dans les chaînes d'approvisionnement<sup>115</sup>. Des tierces parties, qui sont souvent des groupes à but non lucratif, peuvent renforcer les audits et disposent des compétences nécessaires pour identifier les risques liés au travail et aux droits de l'homme. Des organisations telles que *Coalition of Immokolee Workers*<sup>116</sup>, *Ulula*<sup>117</sup>, *Labor Voices*<sup>118</sup>, *Labour Link*<sup>119</sup>, *Fair Labor Association*<sup>120</sup>, *Ethical Trading Initiative*<sup>121</sup>, *GeoPoll*<sup>122</sup> et *Electronic Watch*<sup>123</sup> incluent également une surveillance « dirigée par les travailleurs » qui comprend l'intégration des retours d'information des employés par des moyens divers, techniques ou autres<sup>124</sup>. Les États participants de l'OSCE peuvent trouver des moyens de s'associer et de soutenir ces organisations.

## Recommandation 4: Directives opérationnelles

Il est recommandé que les États participants de l'OSCE:

- ▶ **mettent en place des systèmes permettant un suivi complet de la façon dont un fournisseur fait preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme;**
  - ▶ **recommandent aux fournisseurs de procéder à des audits de tiers, en partenariat avec la société civile et des acteurs syndicaux qui peuvent interroger directement les travailleurs afin de vérifier en toute indépendance les conditions de travail dans les installations de production de leurs chaînes d'approvisionnement;**
  - ▶ **forment des agents concernés pour renforcer ou accroître leurs compétences en matière de suivi indépendant;**
- ▶ **incluent une clause d'exécution du contrat qui oblige les fournisseurs à faire preuve de diligence raisonnable en ce qui concerne la traite aux fins d'exploitation par le travail dans la chaîne d'approvisionnement. Les critères devraient inclure:**
  - ▶ **une diligence raisonnable concernant tous les niveaux de sous-traitance;**
  - ▶ **l'autorisation accordée à des tiers d'effectuer un contrôle indépendant des entreprises qui interviennent dans la chaîne d'approvisionnement;**
  - ▶ **l'autorisation accordée à l'autorité publique contractante de mener ou de participer à des audits indépendants qui vérifient tous les niveaux de risque dans une chaîne d'approvisionnement.**

<sup>114</sup> Le rapport Finnwatch met en évidence ces problèmes d'audits, notamment un exemple de traite présumée d'êtres humains dans une usine de jus de fruits, voir p. 44: [https://finnwatch.org/images/pdf/PerspectivesOnVSS\\_forweb.pdf](https://finnwatch.org/images/pdf/PerspectivesOnVSS_forweb.pdf).

<sup>115</sup> LeBaron, Genevieve, Lister, Jane, "Ethical Audits and the Supply Chain of Global Corporations", *SPEI Global Political Economy Brief* No. 1, (SPEI, 2016).

<sup>116</sup> Pour de plus amples informations, voir: <http://www.ciw-online.org/>

<sup>117</sup> Pour de plus amples informations, voir: <http://ulula.com/>

<sup>118</sup> Pour de plus amples informations, voir: <https://www.laborvoices.com/>

<sup>119</sup> Pour de plus amples informations, voir: <https://www.mylaborlink.org/>

<sup>120</sup> Pour de plus amples informations, voir: <http://www.fairlabor.org/>

<sup>121</sup> Pour de plus amples informations, voir: <https://www.ethicaltrade.org/>

<sup>122</sup> Pour de plus amples informations, voir: <https://research.geopoll.com/>

<sup>123</sup> Pour de plus amples informations, voir: <http://electronicswatch.org/en>

<sup>124</sup> Voir la démarche adoptée par Electronics Watch: [http://electronicswatch.org/en/worker-driven-monitoring\\_2460012](http://electronicswatch.org/en/worker-driven-monitoring_2460012).

## 5. Recommandation 5: Établir des mécanismes d'application et des mesures correctives

Les fournisseurs qui ne sont pas en conformité avec les exigences contractuelles peuvent subir des sanctions. Leur application doit être clairement définie dans la clause contractuelle juridiquement contraignante mise en place avant le début de la durée du contrat et doit ensuite faire l'objet d'un suivi<sup>125</sup>.

En cas de rupture de contrat liée à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, différentes options peuvent être prises. Dans le cas de la ville de Malmö (Suède), par exemple, l'autorité publique coopère avec le fournisseur qui ne répond pas aux critères en vue d'améliorer les prestations au lieu de résilier le contrat<sup>126</sup>. L'application de sanctions, par exemple la résiliation d'un contrat, pourrait avoir des conséquences imprévues, notamment la perte d'emplois pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement<sup>127</sup>. Il est donc préférable d'engager des négociations ou un dialogue pour améliorer les normes. Aux États-Unis, par exemple, on peut suspendre ou exclure les contractants ou les fournisseurs afin de les empêcher d'obtenir d'autres contrats. Il s'agit de mesures que l'on utilise en dernier ressort lorsque d'autres options moins rigoureuses ont été envisagées et jugées inefficaces.

Afin d'encourager les contractants à se mettre en conformité, on pourrait prévoir des mesures correctives assorties de sanctions légères avant d'imposer des sanctions plus graves. Cette gradation aurait l'avantage d'éviter des conséquences préjudiciables involontaires pour les travailleurs qui risquent de se retrouver sans emploi. Les sanctions peuvent inclure des retenues à la source, des suspensions et des résiliations de contrats, voire l'interdiction pour le fournisseur de participer à d'autres appels d'offres publics pendant un certain temps<sup>128</sup>. Il existe d'autres formes de sanctions contractuelles, notamment l'imposition de pénalités journalières en cas de non-respect des délais concernant les mesures correctives, par exemple en Norvège<sup>129</sup>. La résiliation des contrats devrait être une mesure prise en dernier ressort lorsque toutes les autres mesures ont été épuisées.

Les pouvoirs publics peuvent demander aux fournisseurs de mettre en place un processus de suivi et d'évaluation de leurs chaînes d'approvisionnement. Ce processus devrait également inclure un mécanisme de réclamation en cas de violation des droits de l'homme, notamment la traite sur le lieu de travail. Les fournisseurs doivent mettre en place des systèmes cohérents qui fonctionnent et les pouvoirs publics doivent élaborer un modèle et des normes fonctionnels qu'ils doivent respecter. Grâce à ces mécanismes de réclamation, les travailleurs peuvent signaler les abus et engager une procédure pour obtenir une réparation et une indemnisation si nécessaire<sup>130</sup>.

Selon les Principes directeurs des Nations Unies, un mécanisme de réparation est une procédure judiciaire ou non judiciaire courante relevant ou non de l'État par laquelle des réclamations concernant des atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises peuvent être déposées et des recours formés<sup>131</sup>. L'entreprise doit donc veiller à la mise en place de mécanismes de réclamation permettant de signaler les violations et d'un processus transparent qui prévoit des voies de recours et une indemnisation pour les victimes.

Il existe plusieurs moyens pour les entreprises de contribuer à l'amélioration des voies de recours. Elles peuvent notamment mettre en place des procédures de réclamation formelles et globales pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement et collaborer avec les fournisseurs pour renforcer la capacité de traitement des réclamations au niveau local. En outre, un certain nombre d'initiatives multipartites et d'organismes de certification ou de normes

<sup>125</sup> Electronics Watch, *Public Procurement and Human Rights Due Diligence to Achieve Respect for Labour Rights Standards in Electronics Factories: A Case Study of the Swedish County Councils and the Dell Computer Corporation*, (Electronics Watch, 2016), p. 16.

<sup>126</sup> The LANDMARK Project, *Bonnes pratiques en matière d'achats publics socialement responsables - approches de la vérification à travers l'Europe*, (The LANDMARK consortium, 2012), p. 8.

<sup>127</sup> Stumberg, Robert, Ramasastry, Anita, Roggensack, Meg, *Turning a Blind Eye – Respecting Human Rights in Government Purchasing*, (ICAR, 2014), p. 40.

<sup>128</sup> International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, (2016), p. 48.

<sup>129</sup> Direktoratet for forvaltning og IKT (dif)/Norway, *SRPP Contract Performance Clauses* (Revised: September 2012, exemplaire fourni par l'auteur).

<sup>130</sup> Stumberg, Robert, Ramasastry, Anita, Roggensack, Meg, *Turning a Blind Eye – Respecting Human Rights in Government Purchasing*, (ICAR, 2014), p. 54 and CORE Coalition and partners, *Beyond Compliance: Effective Reporting Under the Modern Slavery Act: A civil society guide for commercial organisations on the transparency in supply chains clause*, (CORE, 2016).

<sup>131</sup> « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence 'protéger, respecter et réparer' des Nations Unies » HCDH. 2011. Site consulté le 6 février 2018. [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf).

exigent l'instauration de mécanismes de réclamation sur le lieu de travail dans leurs codes ou autres documents de gouvernance, tandis que d'autres offrent une possibilité de recours aux travailleurs ou à leurs représentants lorsque le règlement des plaintes au niveau local a échoué ou est impossible. Étant donné le rôle central du travail décent dans les objectifs de développement durable, il pourrait être utile que les ONG et les syndicats envisagent de former des partenariats stratégiques pour atteindre cet objectif.

Cependant, c'est l'État qui est le principal responsable de la réparation des violations des droits du travail par l'intermédiaire de ses mécanismes judiciaires formels et informels (tels que les tribunaux du travail ou les inspecteurs du travail qui assurent des fonctions de surveillance et de médiation). Les litiges entre employeurs et travailleurs devraient être réglés principalement sur le lieu de travail. Il serait par ailleurs judicieux qu'un système de relations professionnelles bien rodé soit mis en place et fasse intervenir des syndicats indépendants, libres et représentatifs négociant directement avec les employeurs au nom des travailleurs. L'employeur devrait être tenu responsable du traitement des plaintes et de l'octroi d'une réparation en utilisant un système unique aligné sur les lois internationales et les meilleures pratiques.

Il existe différents modèles opérationnels de mécanismes de réclamation. Le principal responsable du traitement des réclamations des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement est l'employeur direct (qui sera le fournisseur voire un contractant de ce fournisseur). En général, les voies de réclamation locales ou professionnelles seront le moyen le plus efficace et accessible pour les travailleurs de demander réparation. En fait, le modèle le plus robuste et le plus approprié pour régler les litiges sur le lieu de travail sera généralement un système éprouvé de relations professionnelles comprenant un code de conduite unique aligné sur toutes les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Pour que ce modèle fonctionne, il faut un accord avec les syndicats et un système de gestion qui fasse partie d'un mécanisme opérationnel de règlement des litiges capable de traiter les plaintes individuelles, les questions disciplinaires et les conflits collectifs et qui reconnaisse la primauté des relations de travail. Ces approches ouvrent la voie à un modèle durable d'entreprise éthique. Les ONG de défense des droits des travailleurs ont également aidé les organisations de travailleurs à revendiquer leurs droits lorsque les syndicats traditionnels sont absents ou, dans le cas du travail des enfants, lorsque les approches syndicales traditionnelles ont été jugées inappropriées.

Le travailleur dispose de divers moyens pour déposer une plainte dans une chaîne d'approvisionnement. Il peut notamment s'adresser : aux points de contact officiels du mécanisme de réclamation, aux équipes chargées du commerce éthique ou des droits de l'homme, aux équipes chargées des questions internes, aux centres d'appel pour les clients, aux centres d'appel pour les travailleurs et aux équipes chargées de la participation des acteurs sociaux. Il peut aussi s'adresser directement aux syndicats. Il est important de veiller à ce que la procédure soit fondée sur des politiques claires qui décrivent comment les plaintes reçues via différents canaux sont ensuite traitées, qui délimitent clairement les responsabilités de chacun, qui s'appuient sur des rapports internes et donnent la possibilité de saisir des instances d'un niveau supérieur. La mise en place de systèmes permettant d'évaluer les impacts réels et les résultats des procédures de réclamation est un moyen important d'améliorer les approches actuelles et futures<sup>132</sup>.

Si les travailleurs d'un sous-traitant d'un fournisseur sont exploités et ne sont pas payés pour leur travail, le fournisseur doit veiller à ce que des procédures leur permettent d'obtenir réparation, c'est-à-dire d'être indemnisés pour le travail qui n'a pas été rémunéré, d'être remboursés pour les frais de recrutement versés ou de percevoir le salaire équitable qui leur est dû. En cas de signalement de traite aux fins d'exploitation par le travail et de travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement du fournisseur, l'autorité publique doit définir ce que le fournisseur est tenu de faire et les services de répression doivent être informés de toute infraction criminelle présumée. L'autorité publique devrait considérer que la manière dont le fournisseur doit réagir lorsque des problèmes de droits de l'homme sont identifiés dans la chaîne d'approvisionnement par des audits ou d'autres contrôles préalables effectués par des tiers<sup>133</sup> est une disposition relative à l'exécution contractuelle.

<sup>132</sup> "Grievance mechanisms & remedy." Ethical Trading Initiative. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.ethicaltrade.org/issues/grievance-mechanisms-remedy>.

<sup>133</sup> Martin-Ortega, Olga, Outhwaite, Opi, Rook, William, "Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible public Procurement of Electronic Goods", *The International Journal of Human Rights* 19 (3), April 2015, p. 361.



## Recommandation 5: Directives opérationnelles

Il est recommandé que les États participants de l'OSCE:

- ▶ s'efforcent de mieux comprendre que le but de l'exécution des contrats est d'améliorer ou de maintenir de bonnes conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement;
- ▶ définissent l'obligation du fournisseur de réagir pour remédier aux cas de traite aux fins d'exploitation par le travail et de travail forcé qui sont signalés et mettent en œuvre des mesures pour éviter que de nouveaux abus contre les droits de l'homme soient commis;
  - ▶ en cas de signalement de traite aux fins d'exploitation par le travail et de travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement, élaborent avec le fournisseur une stratégie sur la façon de remédier à la situation, d'éviter les futurs cas de traite et de garantir l'accès aux voies de recours pour les personnes exploitées;
  - ▶ encouragent les contractants à collaborer avec les organisations de travailleurs et les ONG locales pour mettre en œuvre des solutions et améliorer les conditions d'exploitation.
- ▶ engagent un dialogue permanent avec l'entrepreneur pour surveiller la conformité des contrats;
- ▶ définissent toutes les formes de sanctions qui pourraient être imposées à un entrepreneur non conforme, notamment la résiliation du contrat lorsque toutes les autres mesures raisonnables pour satisfaire à la conformité ont été épuisées.

### c. Renforcement de la transparence dans les chaînes d'approvisionnement

Les principes directeurs des Nations Unies énoncent que toutes les entreprises sont tenues de respecter les droits de l'homme. En clair, elles doivent éviter d'enfreindre les droits fondamentaux d'autrui et de s'attaquer aux éventuels impacts négatifs de leurs activités<sup>134</sup>. Selon l'ancien Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme, M. Ruggie, « la responsabilité de ne causer aucun préjudice ne signifie pas que les entreprises doivent se borner à ne rien faire, et peut au contraire les amener à œuvrer activement pour le respect des droits de l'homme »<sup>135</sup>. Ainsi, les entreprises doivent établir des politiques de droits de l'homme qui seront le fondement de la diligence raisonnable dont elles devront faire preuve pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de respect de ces droits, notamment en ce qui concerne la traite<sup>136</sup>. Il est indiqué plus haut dans ce rapport que des pays comme l'Australie, la France, le Brésil, les Pays-Bas et l'État

#### Études de cas: Liste publique des sociétés à Saint-Pétersbourg (Fédération de Russie)

L'Inspection du travail de Saint-Pétersbourg publie sur son site Internet une liste des entreprises qui: a) sont titulaires d'une licence, b) n'ont fait l'objet d'aucune plainte grave de la part des travailleurs, c) ont été accusées de non-paiement ou de paiement tardif de salaires et d) ont été accusés d'avoir maltraité des travailleurs. L'Inspection du travail envoie également des messages textuels aux migrants enregistrés les informant de la possibilité de déposer une plainte et de demander de l'aide si leurs droits sont violés. Elle organise également des réunions avec des représentants de ces communautés pour les informer de leurs droits en matière de travail et de l'existence de mécanismes de réclamation.

\* <http://www.cbss.org/wp-content/uploads/2012/11/ADSTRINGO-Guidelines.pdf>

<sup>134</sup> Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie - « Protéger, respecter et réparer » : Un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme », A/HRC/8/5 (7 avril 2008).

<sup>135</sup> Ibid.

<sup>136</sup> OHCHR, *A Guide For Business: How to Develop a Human Rights Policy*, The Global Impact, 2011, p. 4.

de Californie ont ou sont en train d'adopter des lois sur la nécessité de faire preuve de transparence sur la diligence raisonnable exercée en matière de traite d'êtres humains (« législation sur la transparence »). Ces lois imposent aux entreprises de mettre en œuvre et de divulguer leurs politiques et pratiques de lutte contre la traite aux fins d'exploitation par le travail.

Cette section explique en détail comment les États participants de l'OSCE peuvent promouvoir le critère de transparence dans les chaînes d'approvisionnement commerciales afin de permettre une analyse minutieuse de la capacité d'une entreprise de prévenir la traite aux fins d'exploitation par le travail et d'encourager la production de biens de manière responsable. Des études ont montré qu'il existait une absence générale de transparence dans le domaine de la traite tout au long de la chaîne d'approvisionnement et que les violations du droit du travail étaient persistantes. Compte tenu des conclusions de ces études, les États participants de l'OSCE devraient envisager de prendre des mesures pour que les entreprises, en particulier celles qui opèrent dans des secteurs à haut risque, fassent preuve de diligence raisonnable en vue d'éviter les effets négatifs de la traite sur les droits de l'homme.

L'hypothèse qui sous-tend la réglementation de la transparence est qu'il existe un manque d'informations entre ceux qui achètent des biens (consommateurs/secteur public) et ceux qui vendent des biens (entreprises)<sup>137</sup>. Le manque d'informations concerne les circonstances dans lesquelles les biens sont produits et le fait de savoir si les normes du travail sont respectées dans les activités commerciales et leurs chaînes d'approvisionnement au point que la traite aux fins d'exploitation par le travail est évitée ou fait l'objet de mesures correctives. Cette transparence accrue de la chaîne d'approvisionnement permettrait aux autorités publiques, aux consommateurs, aux travailleurs potentiels, aux sous-traitants et aux investisseurs d'intégrer les informations divulguées dans leurs décisions. En outre, elle peut contribuer à sensibiliser les entreprises qui ne sont pas encore engagées dans la lutte contre la traite et les aider à accepter les risques inhérents à leurs chaînes d'approvisionnement. La transparence peut aussi contribuer à uniformiser les règles du jeu pour les entreprises déjà engagées dans la lutte contre la traite en leur donnant un avantage concurrentiel par rapport à celles qui n'ont pas pris de mesures pour régler le problème. Elle permet enfin à une entreprise d'utiliser son influence auprès des fournisseurs pour prévenir les pratiques d'exploitation et encourager les bons comportements.

Les échanges qui ont eu lieu lors des ateliers sur les projets du Bureau de la Représentante spéciale et Coordinatrice de la lutte contre la traite des êtres humains de l'OSCE ont montré que les travailleurs manquaient d'information concernant les marques qui sont vendues en aval des chaînes d'approvisionnement dans lesquelles ils sont intégrés. Par exemple, les participants du deuxième atelier sur la prévention de la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement, organisé par l'OSCE à Londres en 2016, ont souligné qu'il est absolument nécessaire de faire entendre la voix des travailleurs. À cet égard, il faut non seulement fournir aux travailleurs des informations sur la société qui commercialise les produits qu'ils fabriquent, mais aussi mettre en place des lignes téléphoniques anonymes et des mécanismes de réclamation indépendants pour que de multiples voies de communication existent vers les travailleurs et avec eux<sup>138</sup>. Les participants à la conférence 2016 de l'OSCE (Berlin) sur la prévention de la traite aux fins d'exploitation du travail dans les chaînes d'approvisionnement ont également reconnu l'importance de la « voix et de la participation » des travailleurs et ajouté que « la participation et l'initiative des travailleurs et de leurs organisations sont essentielles car ils savent où sont les risques et joueront volontiers le rôle de contrôleurs et de lanceurs d'alerte s'ils ont la certitude que la loi sera appliquée et que des progrès seront ainsi accomplis »<sup>139</sup>.

De nombreuses initiatives volontaires ont encouragé les entreprises à mettre en place une politique des droits de l'homme, comme le Pacte mondial des Nations Unies et l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives. Le Pacte mondial des Nations Unies est un partenariat public-privé créé dans le même but. La loi britannique sur l'esclavage moderne (MSA) et la loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement (CTSCA) sont des exemples de lois initiées par l'État qui obligent certaines entreprises à publier les mesures qu'elles ont prises pour empêcher la traite aux fins d'exploitation par le travail tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement. Cependant, le fait même que l'entreprise déclare qu'elle n'a pas pris de mesures est considéré comme suffisant par la loi californienne.

Les États participants de l'OSCE pourraient aller plus loin dans l'application des lois actuelles sur la déclaration et instaurer une *obligation* de mettre en place une politique de prévention de la traite aux fins d'exploitation par le travail, au moins pour les entreprises qui atteignent un certain seuil de revenus et qui opèrent dans certains domaines à haut

<sup>137</sup> Fung, Archon, Graham, Mary and Weil, David, *Full Disclosure: The Perils and Promise of Transparency* (Cambridge University Press: 2008), p. 40.

<sup>138</sup> Second Workshop on the Prevention of Trafficking in Human Beings in Supply Chains through Government Practices and Measures, London, 29-20 November 2016.

<sup>139</sup> Conference Report, OSCE Prevention of Trafficking for Labour Exploitation in Supply Chains, Berlin, 7-8 December, 2016.

risque. Des exigences juridiques contraignantes constituent le moyen le plus efficace de clarifier ce que les entreprises sont tenues de divulguer et de créer des conditions de concurrence équitables dans le secteur. Il faudrait donc que toutes les entreprises d'un secteur soient tenues de respecter les mêmes obligations de déclaration. Elles pourraient ainsi exercer leurs activités selon les mêmes règles et les pratiques proactives deviendraient la norme et seraient généralisées. De plus, lors du Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme organisé en 2017, les employeurs et les groupes de travailleurs ont appelé publiquement à une plus grande coordination et harmonisation de la législation sur la transparence afin que les règles soient les mêmes pour tous et qu'elles soient plus cohérentes dans l'ensemble des juridictions<sup>140</sup>. Dans ce contexte, l'obligation pour les entreprises d'appliquer des politiques de transparence concernant la diligence raisonnable en matière de traite aux fins d'exploitation par le travail contribuera à révéler et à traiter les cas de violations du droit du travail dans l'ensemble des secteurs industriels et permettra aux consommateurs, aux investisseurs et aux autorités publiques de prendre des décisions éclairées dans ce domaine.

## 1. Recommandation 1: Créer des obligations liées au respect des politiques et s'accorder sur des définitions essentielles

Les États participants de l'OSCE sont encouragés à publier une liste des sociétés soumises à la réglementation sur la transparence. L'administration fiscale est invitée à fournir des renseignements pour cette liste dans la mesure où celle-ci ne comprend que les entreprises qui présentent un seuil minimum de chiffres d'affaires. En outre, les États participants de l'OSCE pourraient envisager de fournir, parallèlement à la liste, un registre public des bases de données où les rapports déjà publiés des sociétés concernées peuvent être téléchargés et consultés.

À cet égard, le texte législatif proposé est inclus dans la loi type présenté en annexe du présent rapport et repose sur l'hypothèse que seules les entreprises qui publient un chiffre d'affaires minimum seront tenues d'élaborer chaque année une déclaration décrivant les mesures préventives qu'elles ont adoptées pour lutter contre la traite aux fins d'exploitation par le travail. Lorsqu'une entreprise dépasse le seuil requis, ses sous-traitants, qui sont probablement en dessous de ce seuil, devront néanmoins démontrer ce qu'ils ont fait pour satisfaire leur client. Dans ce cas, il faudrait sans doute prévoir une clause contractuelle indiquant que tous les sous-traitants acceptent que les preuves de leur diligence raisonnable et de leur conformité contractuelle soient publiées dans la déclaration de l'entreprise donneuse d'ordre.

### Recommandation 1: Directives opérationnelles

**Il est recommandé que les États participants de l'OSCE:**

- ▶ **appliquent des règles de transparence aux entreprises qui dépassent un certain seuil;**
- ▶ **adoptent une législation imposant aux entreprises de mettre en application des politiques de prévention de la traite aux fins d'exploitation par le travail:**
  - ▶ **veillent à ce que la législation nationale inclue des définitions complètes.**

<sup>140</sup> Le rapport de synthèse du Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme de 2017 n'avait pas été publié au moment de l'impression de ce document. Des informations sur les participants, les notes conceptuelles et le programme peuvent être consultés sur le site suivant: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2017ForumBHR.aspx>

## 2. Recommandation 2: Définir le contenu et l'étendue des informations divulguées et des mesures correctives nécessaires dans la législation

---

La taille de l'entreprise n'est pas le seul aspect à prendre en compte. Il est important également d'indiquer dans quelle mesure les activités commerciales menées à l'étranger font partie de l'obligation de déclaration. Les politiques de transparence existantes s'appliquent soit aux activités de l'entreprise elle-même, soit à celles de ses filiales. Il est donc conseillé aux entreprises, pour que la communication d'informations soit la plus complète possible, de montrer ce qu'elles font pour empêcher la traite aux fins d'exploitation par le travail, notamment avec leurs filiales à l'étranger. Il est important également d'inclure les petites et moyennes entreprises dans la législation sur la transparence car elles peuvent également être touchées par la traite. Cela concerne en particulier les entreprises des secteurs les plus vulnérables aux cas de traite aux fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement. Des exigences de déclaration trop contraignantes peuvent créer un fardeau excessif pour les petites et moyennes entreprises (PME). Les États peuvent donc encourager les grandes entreprises à travailler avec les PME qui interviennent dans leur chaîne d'approvisionnement pour renforcer leur capacité à mettre en œuvre et à communiquer de telles politiques.

La législation sur la transparence que les États participants adoptent dans ce domaine devrait préciser la nature exacte des informations que les entreprises doivent divulguer. Au minimum, la déclaration concernant les mesures prises pour lutter contre la traite aux fins d'exploitation par le travail doit indiquer:

- la structure des activités commerciales et de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise;
- les mesures prises par l'entreprise pour que la traite aux fins d'exploitation par le travail ne puisse pas avoir lieu dans l'ensemble de ses activités;
- les mesures qui doivent être prises pour comprendre et atténuer les risques pertinents, responsabiliser les fournisseurs et remédier aux problèmes rencontrés;
- la nature des processus de diligence raisonnable internes ou externes que l'entreprise utilise pour détecter et identifier les cas de traite aux fins d'exploitation par le travail;
- les mesures prises pour évaluer et gérer les risques de traite aux fins d'exploitation par le travail identifiés;
- les mesures correctives que l'entreprise applique si des conditions présumées de traite aux fins d'exploitation par le travail sont détectées et les moyens mis en œuvre pour vérifier l'efficacité de ces solutions.

L'évaluation et la mise en place de capacités sont essentielles pour que les responsables publics concernés puissent évaluer la qualité des déclarations faites par les entreprises sur les mesures qu'elles ont adoptées pour prévenir la traite aux fins d'exploitation par le travail. Les gouvernements devraient également, au minimum, fournir des orientations et une formation aux entreprises pour évaluer et gérer les risques de traite et y remédier (voir à ce sujet la recommandation 5 de la section précédente).

Il est conseillé aux États participants de l'OSCE de demander instamment aux entreprises d'élaborer des mécanismes de ce type ou de participer à un mécanisme de réclamation effectif et existant, qui offre des voies de recours aux personnes dont les droits ont été lésés par des fournisseurs ou leurs sous-traitants. Par exemple, le projet COMP.ACT (European Action for Compensation for Trafficked Persons), un projet de La Strada International et d'Anti-Slavery International, vise à faciliter la mise en œuvre de mesures d'indemnisation des victimes de la traite et à généraliser la mise à disposition de voies de recours<sup>141</sup>.

Les voies de recours qui permettent à un requérant de saisir la justice et d'obtenir une indemnisation pour violation de ses droits constituent un élément essentiel de tout processus de réclamation. Ce point a d'ailleurs été précisé dans le document *Realizing Access to Effective Remedy*<sup>142</sup> présenté au Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme organisé en 2017. Les mécanismes de réclamation de l'entreprise peuvent être « utilisés directement par les individus et les collectivités qui risquent de pâtir d'une de ses activités ». Ces mécanismes sont administrés par

---

<sup>141</sup> "Project COMP.ACT European Action for Compensation for Trafficked Persons." Compact. Site consulté le 6 février 2018. <http://www.compactproject.org/?main=home>.

<sup>142</sup> Concept Note "2017 UN Forum: Focus, aims and context" United Nations Forum on Business and Human Rights, 27-29 November, 2017. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession6/ConceptNote.pdf>

les entreprises elles-mêmes<sup>143</sup>. Cependant, il est important que le personnel d'une entreprise comprenne la différence qui existe entre une plainte et une allégation de travail forcé et n'enquête pas sur une allégation de travail forcé en l'assimilant à une plainte, ce qui pourrait empêcher les autorités compétentes d'enquêter efficacement sur les infractions au droit du travail et placer le responsable du traitement de la plainte et le travailleur concerné dans une situation délicate par rapport aux exploitants.

Les conditions de résiliation du contrat ou l'imposition de sanctions devraient être explicitement énoncées dans le contrat initial et les dispositions devraient suivre une procédure régulière. En cas de violation dans la chaîne d'approvisionnement, l'entreprise doit indiquer quelles sont les répercussions du préjudice détecté sur ses relations commerciales futures avec le fournisseur, le vendeur ou la PME responsable. Elle peut décider de mettre fin à ses relations commerciales ou d'engager un dialogue avec le fournisseur en question pour s'assurer que la traite aux fins d'exploitation commerciale sera évitée à l'avenir. S'agissant de l'objectif global de la prévention de la traite aux fins d'exploitation du travail dans les chaînes d'approvisionnement, la dernière solution peut être considérée comme la plus judicieuse lorsque les violations commises sont mineures et lorsque l'entreprise estime qu'une sensibilisation accrue au problème (en améliorant les normes ou en assurant une formation) permettra d'éviter la traite à l'avenir. Cette solution présente l'avantage de préserver l'intérêt économique des travailleurs<sup>144</sup>. Les États peuvent ainsi encourager les entreprises à dialoguer avec leurs fournisseurs dès que des violations mineures des droits de l'homme liées à la traite sont détectées, partant du principe qu'il vaut mieux dialoguer avec l'entreprise que résilier le contrat commercial afin qu'elle règle les problèmes de traite dans sa chaîne d'approvisionnement et prenne des mesures pour les éviter à l'avenir.

## Recommandation 2: Directives opérationnelles

**Il est recommandé que les États participants de l'OSCE:**

- ▶ **procèdent à des évaluations pour déterminer les secteurs industriels qui sont particulièrement à risque, avant d'élaborer des règles de transparence;**
  - ▶ **imposent aux PME opérant dans ces zones à haut risque d'être en conformité avec la loi;**
- ▶ **imposent l'adoption et l'application d'une politique de lutte contre la traite aux fins d'exploitation par le travail dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement;**
- ▶ **précisent la nature des informations qui doivent être divulguées;**
- ▶ **veillent à ce que la politique comprenne des mesures à prendre en cas de problème; précisent que les politiques axées sur la traite aux fins d'exploitation par le travail doivent:**
  - ▶ **présentent des informations sur les mécanismes de réclamation mis en place;**
  - ▶ **indiquent la façon dont les violations seront traitées, notamment en ce qui concerne les relations commerciales futures avec les fournisseurs, les vendeurs et les PME qui commettent des infractions dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise;**
  - ▶ **précisent la nature et la fréquence des audits utilisés et désignent l'entité de l'entreprise qui est responsable de toutes les actions de mise en conformité et de mise en application.**
- ▶ **obligent les sociétés concernées à divulguer chaque année leurs politiques et leurs initiatives dans ce domaine;**
- ▶ **indiquent clairement dans la législation comment la déclaration relative à la prévention de la traite aux fins d'exploitation par le travail doit être publiée afin que sa diffusion soit la plus large possible.**

<sup>143</sup> UNGP 29, Commentary.

<sup>144</sup> Lake, Quintin, Macalister, Jamy Berman, Cindy, Gitsham, Matthew and Nadine Page, *Corporate approaches to addressing modern slavery in supply chains: A snapshot of current practice* (Ethical Trading Initiative, 2015), p. 23.

### 3. Recommandation 3: Contrôle de la conformité

---

Les États doivent contrôler les déclarations faites par les entreprises afin d'atteindre l'objectif poursuivi par la législation. Ils doivent contrôler et vérifier que les entreprises communiquent des informations précises sur les mesures qu'elles ont adoptées pour éradiquer la traite aux fins d'exploitation par le travail dans leurs chaînes d'approvisionnement. Les États doivent également veiller à ce que les entreprises appliquent réellement les mesures qu'elles annoncent. Les États participants de l'OSCE pourraient créer une base de données dans laquelle les entreprises, qui les publient déjà sur leurs sites internet, peuvent télécharger leurs déclarations.

Pour que les informations communiquées répondent aux exigences et à l'intention de la législation sur la transparence, l'autorité d'exécution devra peut-être disposer d'une capacité institutionnelle supplémentaire. Le Bureau de la Représentante spéciale et Coordonnatrice de la lutte contre la traite des êtres humains de l'OSCE pourrait, à leur demande, fournir une assistance en matière de renforcement des capacités et de formation aux États participants.

#### Recommandation 3: Directives opérationnelles

**Il est recommandé que les États participants de l'OSCE:**

- ▶ **créent une base de données dans laquelle les entreprises téléchargent leurs déclarations en matière de traite aux fins d'exploitation par le travail;**
- ▶ **élaborent, avec le soutien de l'OSCE, des outils pour évaluer si la déclaration visant la prévention de la traite aux fins d'exploitation par le travail répond aux exigences fixées dans la législation sur la transparence;**
- ▶ **forment le personnel de l'autorité d'exécution afin qu'il puisse contrôler le respect de l'obligation de déclaration.**

### 4. Recommandation 4: Inciter à l'adhésion et prendre des mesures pour sanctionner la non-conformité et les contrevenants systémiques et pallier l'absence de voies de recours

---

Faute de sanctions juridiques liées à la non-conformité, les exploitateurs peuvent continuer à enfreindre le droit du travail en toute impunité. À cet égard, les incitations à se conformer et l'application des mesures de non-conformité sont essentielles<sup>145</sup>. Il est donc important que les coûts monétaires et non monétaires de la non-conformité soient spécifiés afin d'atteindre les résultats souhaités. En outre, l'obligation de déclaration suppose la mise en place d'un mécanisme d'application informel, car le fait de ne pas publier ou de publier de façon inadéquate peut porter atteinte à la réputation d'une entreprise. Celle-ci peut être jugée de façon négative par les consommateurs et les investisseurs, ce qui peut avoir une incidence sur son chiffre d'affaires<sup>146</sup>. Par exemple, la section 1502 du règlement Dodd-Frank sur la réforme financière s'adresse spécifiquement aux sociétés qui font rapport à la *Securities and Exchange Commission* des États-Unis et qui utilisent certains minéraux de la République démocratique du Congo (RDC). Le commerce des minerais étant à l'origine de nombreux conflits en RDC, la loi oblige les entreprises à donner des informations sur l'utilisation des minéraux qu'elles extraient dans des régions déchirées par des conflits particuliers. En vertu de ce règlement, les entreprises doivent présenter les mesures qu'elles prennent pour veiller à ce que les minerais qu'elles extraient d'une région à haut risque ne sont pas des « minerais de sang ». Les avocats affirment que le règlement a amélioré la situation, mais la loi ne tient pas les entreprises responsables au sens strict

---

<sup>145</sup> Prokopets, Alexandra, "Trafficking in Information: Evaluating the Efficacy of the California Transparency in Supply Chains Act of 2010", *37 Hastings International and Comparative Law Review* 351 (2014), p. 362.

<sup>146</sup> Ibid. p. 365.

et constitue avant tout un mécanisme de déclaration<sup>147</sup>.

Un autre exemple est la « liste sale » du Brésil, qui désigne et condamne la chaîne d'approvisionnement. Des enquêtes publiques, des audits et des problèmes de traite aux fins d'exploitation par le travail et monnaie et marques. Une entreprise qui figure sur la liste peut être soumise à des efforts concertés pour assainir leurs chaînes d'approvisionnement et Elles ne peuvent pas obtenir de crédit auprès des banques publiques boycottées par ceux qui ont signé le pacte. »<sup>148</sup> De récentes agitations mais ses dispositions sont toujours appliquées.

De même, les États participants de l'OSCE devraient envisager de pla pas la législation sur la transparence, ce qui peut nuire à leur répu sanctions financières, telles que celles qui sont infligées au Brésil<sup>149</sup>. autre moyen, notamment récompenser les entreprises qui respect des mesures résolues pour prévenir la traite aux fins d'exploitation p listes des « meilleurs employeurs » et être considérées favorablement de marchés publics.

Quelle que soit la voie empruntée par un État participant, il est impor en matière d'application et de renforcer les capacités et la formation quitter de sa tâche, en coordination avec tous les organismes qui p

### Études de cas : Brésil

La « Lista Suja » a été établie en 2004 au Brésil

La « liste sale » est un registre de noms d'employeurs qui exploitent les travailleurs en leur imposant des « conditions d'esclavage ». Les plaintes sont examinées par des inspecteurs puis les affaires sont instruites dans le cadre d'un processus administratif au sein du ministère du Travail et de l'Emploi. La liste est rendue publique sur les sites internet du ministère et de l'ONG collaboratrice *Reporter Brazil* et mise à jour tous les six mois. L'employeur qui figure sur le registre est surveillé pendant deux ans. Son nom est retiré de la liste lorsque l'infraction ne se reproduit plus et que toutes les amendes, les salaires impayés et les indemnités de sécurité sociale ont été réglés. Le décret ne prévoit pas de sanctions spécifiques mais certaines grandes institutions financières publiques et privées ont décidé de refuser d'accorder des crédits et d'autres avantages bancaires aux entreprises figurant sur la liste.

## Recommandation 4: Directives opérationnelles

**Il est recommandé que les États participants de l'OSCE:**

- ▶ **déterminent et publient les sanctions qu'elles infligent aux entreprises qui ne respectent pas les lois sur l'obligation de déclaration et les incitations à la conformité;**
- ▶ **permettent aux entreprises qui ne respectent pas ces politiques de prendre des mesures correctives de bonne foi avant d'imposer des sanctions;**
- ▶ **définissent clairement les rôles et responsabilités en matière d'application;**
- ▶ **renforcent les capacités et proposent des formations pour soutenir les efforts de mise en application.**

## 5. Recommandation 5: Mesurer les progrès et analyser la qualité des rapports et des déclarations

Les autorités de l'OSCE pourraient envisager de noter la conformité des entreprises, dont les déclarations devraient répondre à des critères spécifiques. Les notations pourraient figurer dans une base de données accessible au public. Les États pourraient également souhaiter inclure dans ce type de base de données des informations sur des

<sup>147</sup> Kim, Yong H., and Gerald F. Davis. "80% of Companies Don't Know If Their Products Contain Conflict Minerals." *Harvard Business Review*. January 04, 2017. Site consulté le 6 février 2018. <https://hbr.org/2017/01/80-of-companies-dont-know-if-their-products-contain-conflict-minerals>.

<sup>148</sup> "Brazil's 'dirty list' names and shames companies involved in slave labour." *The Guardian*. July 24, 2013. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.theguardian.com/sustainable-business/brazil-dirty-list-names-shames-slave-labour>.

<sup>149</sup> Voir par exemple les entreprises qui figurent sur la « liste noire » du Brésil, chapitre 2.3.2.

questions connexes liées à la traite aux fins d'exploitation par le travail, notamment le fait de savoir si l'entreprise a toujours respecté le droit du travail ou a commis des infractions dans ce domaine. Les consommateurs pourront ainsi mieux identifier les entreprises qui respectent l'obligation de déclaration et prendre connaissance des mesures qu'elles prennent pour lutter contre la traite. Les États participants de l'OSCE pourraient également soutenir les ONG et les organisations de la société civile qui rassemblent les déclarations déposées par des entreprises qui respectent les lois sur la transparence. Par exemple, le site *Modern Slavery Registry* [registre de l'esclavage moderne] est un site internet géré par le *Business & Human Rights Resource Center* [Centre de ressources sur les droits de l'homme et les entreprises], qui recueille les rapports déposés par les entreprises dans le cadre de la loi britannique sur l'esclavage moderne<sup>150</sup>. L'ONG *Know the Chain* dispose également d'une base de données centrale qui facilite également l'analyse et le suivi de la conduite des entreprises par secteur en fonction de leurs déclarations<sup>151</sup>. Cette analyse permet aux investisseurs, aux consommateurs et aux gouvernements de mieux comprendre les approches sectorielles en matière de lutte contre la traite des êtres humains.

## Recommandation 5: Directives opérationnelles

**Il est recommandé que les États participants de l'OSCE:**

- ▶ **rendent publics et, si possible, compilent dans une base de données les déclarations des sociétés concernant leurs politiques de lutte contre la traite afin qu'elles soient largement accessibles au public, aux consommateurs, aux investisseurs, aux travailleurs et à d'autres parties prenantes;**
- ▶ **effectuent des analyses ou soutiennent les ONG qui analysent les déclarations des entreprises afin d'améliorer la prise de décision dans les chaînes d'approvisionnement publiques et privées.**

<sup>150</sup> Pour de plus amples informations, voir: <http://www.modernslaveryregistry.org/>

<sup>151</sup> Pour de plus amples informations, voir: <https://knowthechain.org/>



## d. Recrutement équitable et éthique et protection du marché du travail

Une grande attention a été accordée aux pratiques illicites et contraires à l'éthique de recrutement de travailleurs. Rien qu'en 2017, l'ICRR<sup>152</sup>, l'Institut des droits de l'homme et des entreprises et Equidem<sup>153</sup>, la NYU Stern School of Business<sup>154</sup> et l'OIT<sup>155</sup> ont publié des rapports sur les différents problèmes rencontrés dans le secteur du recrutement. Ces travaux viennent s'ajouter aux études antérieures menées par des établissements universitaires, des associations de travailleurs, des représentants de groupes de pression, des institutions tripartites et d'autres, qui ont beaucoup contribué à la compréhension des risques et des solutions dans ce domaine.

La migration liée au travail et le recrutement de travailleurs à l'intérieur et à l'extérieur des frontières sont un processus complexe et à plusieurs niveaux qui est entaché par la corruption et l'exploitation. En 2013, l'Organisation internationale du travail a estimé que 150 millions de travailleurs émigraient à l'intérieur et à l'extérieur des frontières de leur pays pour des raisons économiques. Beaucoup le font par l'intermédiaire de recruteurs et d'agents qui exploitent leurs vulnérabilités et leur précarité économique. Les travailleurs migrants paient souvent des frais exorbitants à des tiers sans scrupule pour accéder à des emplois. Ils sont également victimes de fausses promesses ou sont obligés de travailler dans des environnements de travail dangereux pour une rémunération faible ou inadéquate. Des récits de cette exploitation ont été publiés dans de nombreuses études antérieures portant sur des travailleurs migrant provenant principalement du Sud, à la recherche d'opportunités économiques dans diverses industries de leur région ou du Moyen-Orient, d'Europe et d'Amérique du Nord.

Le manque d'opportunités économiques dans un pays et la pénurie de main-d'œuvre dans un autre pays alimentent cette migration. Les entreprises multinationales des secteurs de la fabrication, de la construction, de la pêche, de l'agriculture, du textile, de l'habillement, de la chaussure, de l'hôtellerie, de l'extraction minière et d'autres comptent sur les travailleurs migrants pour combler ces pénuries de main-d'œuvre. Ces entreprises sont souvent très éloignées des installations de production et, malgré de bonnes intentions, peuvent avoir une visibilité limitée sur les pratiques de recrutement locales de leurs nombreux fournisseurs. La dépendance des sous-traitants à l'égard des agents et des intermédiaires chargés du recrutement de main-d'œuvre réduit encore davantage la visibilité des pratiques de recrutement sur le terrain et occulte les épreuves que traversent les travailleurs. Les entités gouvernementales corrompues qui délivrent des visas ou qui détournent les yeux lorsque des lois sont enfreintes facilitent des pratiques pouvant mener à la traite aux fins d'exploitation par le travail. Le processus de recrutement, qui est pourtant complexe, stratifié et géographiquement varié, implique généralement de nombreuses parties prenantes, qui ont chacune un rôle à jouer dans les nombreuses étapes nécessaires pour acheminer un travailleur migrant à un chantier.

Les problèmes auxquels les travailleurs migrants sont confrontés sont aggravés par l'offre et la demande mondiales, comme le résume l'Organisation internationale pour les migrations (OIM): «D'un côté, la main-d'œuvre devrait croître considérablement à un rythme plus rapide que l'emploi dans les pays en développement; de l'autre, la demande de main-d'œuvre migrante dans les pays développés devrait augmenter en raison des tendances démographiques, d'où le nombre sans précédent d'employeurs qui recherchent des travailleurs pour combler le manque de main-d'œuvre dans tous les secteurs et à tous les niveaux de compétences. »

International Organization for Migration, *Ethical Recruitment of Migrants*, Background Paper

<sup>152</sup> ICRR, "Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers" (ICRR, 2017). Site consulté le 6 février 2018. <http://www.iccr.org/best-practice-guidance-ethical-recruitment-migrant-workers-0>

<sup>153</sup> Institute for Human Rights and Business, "Responsible Recruitment: Remediating Worker-Paid Recruitment Fees" November 2017. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.ihrb.org/focus-areas/migrant-workers/remediating-worker-paid-recruitment-fees>

<sup>154</sup> Segall, David and Labowitz, Sarah, "Making Workers Pay, Recruitment of the Migrant Labor Force in the Gulf Construction Industry" (NYU Stern Center for Business and Human Rights, 2017). Site consulté le 6 février 2018. <https://static1.squarespace.com/static/547df270e4b0ba184dfc490e/t/58ec1e9ed1758e3915cb4c5b/1491869348464/FINALFINAL%E2%80%91MakingWorkersPay-Report-Digital.pdf>

<sup>155</sup> "Fair Recruitment." ILO. Site consulté le 6 février 2018. <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm>

Les travailleurs peuvent subir des violations de leurs droits de nombreuses façons au cours de cette migration. Un document de l'OIT a recensé une « liste non exhaustive » de huit types de pratiques de recrutement abusives et frauduleuses qui pourraient être assimilées à la traite de personnes si le résultat final du processus de recrutement est l'exploitation<sup>156</sup>. Ces pratiques sont, respectivement, les suivantes:

1. imputer des frais aux travailleurs;
2. menacer et intimider les travailleurs, notamment en exerçant des violences verbales et psychologiques;
3. duper les travailleurs au sujet de leurs contrats et de leurs conditions de travail et de vie, et omettre de leur communiquer des renseignements utiles;
4. imposer des restrictions à la liberté de mouvement;
5. conserver des documents d'identité dans le but de contrôler les demandeurs d'emploi;
6. exercer des violences physiques et sexuelles ;
7. recruter des enfants qui ne sont pas en âge de travailler;
8. recruter des travailleurs pour des travaux risqués et dangereux.

Sur ces huit points, c'est le premier (l'imputation de frais de recrutement) qui fait l'objet de beaucoup d'attention de la part des organismes sectoriels, des législateurs, des décideurs politiques et des militants qui luttent contre la traite. Les grandes entreprises acceptent de plus en plus le principe de la non-imputation de frais aux travailleurs. Dans certains cas, elles ont même insisté sur la nécessité de leur rembourser ces frais.

Un certain nombre de documents d'orientation et de déclarations de principes ont déjà été présentés par d'autres acteurs qui encouragent l'adoption des pratiques de recrutement responsables ou équitables et éthiques. Par exemple, HEUNI et le projet ADSTRINGO du Secrétariat international permanent du Conseil des États de la mer Baltique (CBSS) ont permis de fournir des « lignes directrices pour prévenir le recrutement abusif, l'exploitation et la traite des travailleurs migrants dans la région de la mer Baltique »<sup>157</sup>. En 2016, l'OIT a également publié des principes généraux et des directives opérationnelles pour un recrutement responsable<sup>158</sup>.

La présente section a pour but d'examiner les principaux problèmes et les grands principes qui caractérisent les domaines de la protection du marché du travail et du recrutement équitable et éthique, de présenter des exemples de nouvelles pratiques qui sont utilisées dans ces deux domaines et de fournir des orientations concrètes qui permettront de répondre à ces préoccupations au niveau national. Dans le domaine du recrutement équitable et éthique, ces orientations peuvent également servir de base pour déterminer la nature du soutien que l'OSCE pourrait apporter aux plans de mise en œuvre nationaux.

Les politiques et directives concernant les marchés publics au niveau international, notamment les cadres de politiques et les instruments de protection développés par les institutions financières internationales, font désormais spécifiquement référence aux normes fondamentales du travail de l'OIT sur le travail forcé et le travail des enfants, la discrimination et l'égalité des chances et la liberté syndicale. Ces mesures sont positives mais les États doivent comprendre la valeur des autres normes internationales du travail pour orienter leurs lois et politiques nationales dans des domaines difficiles. Les normes qui sont particulièrement pertinentes dans le domaine du recrutement responsable visent au minimum:

- les agences pour l'emploi privées;
- l'inspection du travail;

### Études de cas: Belgique

L'Inspection sociale en Belgique a un mandat légal pour enquêter sur les cas de traite des êtres humains et joue un rôle de première ligne pour détecter et poursuivre les délits connexes. Forte d'une présence sur le terrain, elle est dotée de pouvoirs d'enquête étendus et compte 220 inspecteurs «généralistes» et 35 inspecteurs «spécialisés». L'Inspection coordonne également les enquêtes entre les principaux partenaires, notamment les procureurs, la police et les services d'aide aux victimes aux niveaux local et national.

<http://accountabilityhub.org/country/belgium/>

<sup>156</sup> Andrees, Beate, Nasri, Alix and Swiniarski, Peter, "Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster safe migration: Models, challenges and opportunities", *ILO Working Paper*, (ILO, 2015).

<sup>157</sup> Sorrentino, Liliana, and Anniina Jokinen. « Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea region. » Heuni. 2014. Site consulté le 6 février 2018. [http://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/Rifnj47ulB/Guidelines\\_report\\_English.pdf](http://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/Rifnj47ulB/Guidelines_report_English.pdf).

<sup>158</sup> «Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable». OIT. 2016. Site consulté le 6 février 2018. [https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_568730/lang-fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568730/lang-fr/index.htm)

- la protection des salaires;
- les clauses de travail dans les contrats publics;
- les travailleurs domestiques;
- les travailleurs migrants.

Au niveau international, les bonnes pratiques consistent à favoriser le dialogue entre des institutions telles que la Banque mondiale, la Société financière internationale (IFC) et l'OIT afin d'établir un consensus sur l'intégration des dimensions sociales dans les politiques et pratiques des marchés publics. Une note préparée par l'OIT à l'intention de la Banque mondiale indique en particulier que « ... la question des normes du travail applicables dans l'exécution des marchés publics continue d'être ignorée ou marginalisée dans le débat qui a lieu au niveau mondial sur les systèmes de passation des marchés publics »<sup>159</sup>. L'OIT a cependant fait observer qu'« au-delà des normes de base, d'autres conditions de travail fondamentales dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail, du temps de travail, des salaires, etc. sont de plus en plus considérées comme essentielles en raison de la place du travail décent dans le développement ».

Par exemple, ces normes sont incluses dans les normes de performance de l'IFC, les principes de l'Équateur, les Principes directeurs de l'OCDE sur les multinationales, le SA-8000 de *Social Accountability International* et d'autres instruments internationaux. Des approches plus larges des normes du travail dans les marchés publics ont également été adoptées par des organismes sectoriels tels que le *Chartered Institute of Procurement and Supply* (CIPS)<sup>160</sup>.

Cependant, le recrutement transfrontalier de main-d'œuvre dépend beaucoup du contexte, comme l'ont démontré les États qui surveillent et réglementent déjà les flux de citoyens et de non-citoyens à des fins d'emploi.

## 1. Recommandation 1: Renforcer l'administration et l'inspection du travail

L'application des normes du travail nécessite un suivi rigoureux assuré par un système d'administration et d'inspection du travail national doté de ressources et de personnel adéquats. La Convention de l'OIT sur l'inspection du travail num. 81 (1947) définit les fonctions des systèmes d'inspection du travail comme suit:

- assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession;
- fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs;
- porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

Cela signifie que les inspections du travail peuvent remplir les trois rôles de prévention, de conseil et de mise en application. La Convention appelle également à la coopération et à la collaboration entre les inspecteurs du travail et les autres institutions publiques et privées concernées, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs.

De l'avis général, les inspecteurs du travail doivent participer davantage à la lutte contre la traite aux fins d'exploitation

### Études de cas: Finlande

Les inspections de la sécurité et de la santé au travail des agences administratives régionales ont nommé 17 inspecteurs du travail qui sont chargés en particulier de surveiller les secteurs qui emploient des travailleurs migrants. Ces services effectuent des inspections notamment dans les secteurs de la restauration, du nettoyage, de la construction et de l'agriculture, en mettant l'accent sur les entreprises qui emploient des travailleurs migrants. Les inspections, qui peuvent être effectuées sans préavis, s'appuient sur des renseignements qui sont communiqués par des organismes publics et d'autres et qui ont permis de découvrir plusieurs cas d'exploitation et de traite à des fins de travail forcé. En 2012, le ministère des Affaires sociales a élaboré des lignes directrices que les inspections du travail peuvent utiliser pour repérer les victimes de la traite et les aiguiller vers le système d'assistance officiel.

<sup>159</sup> Bureau international du travail, *Les clauses de travail dans les contrats publics: pour une prise en compte de la dimension sociale des marchés publics*, (2008).

<sup>160</sup> CIPS Knowledge, *Ethical Purchasing Practices*, (2013).

par le travail. Toutefois, comme l'a constaté l'OIT dans un manuel à l'intention des inspecteurs du travail sur le travail forcé et la traite des êtres humains, le rôle essentiel des inspecteurs du travail a jusqu'à présent été négligé<sup>161</sup>. L'OSCE a également publié des guides et des manuels et a mené des activités visant à renforcer les capacités des inspecteurs du travail dans le domaine de la traite des êtres humains<sup>162</sup>. Comme il s'agit d'infractions pénales graves, les États ont eu tendance à considérer que la meilleure façon de s'attaquer à la traite aux fins d'exploitation par le travail était d'appliquer le droit pénal en oubliant que le droit du travail, l'administration et la justice pouvaient également être efficaces. Souvent, les inspecteurs du travail n'ont pas de mandat clair à cet égard et leur champ d'action ne couvre pas systématiquement les secteurs dans lesquels les pratiques de travail forcé ont tendance à se produire, comme l'agriculture et les industries informelles, notamment le travail domestique. La plupart du temps, les inspecteurs du travail sont plus dans la réaction que dans l'anticipation et on peut se demander si des approches plus préventives, telles que la délivrance de permis aux agences de recrutement, ne seraient pas mieux adaptées dans certains cas.

Lorsque leur mandat est clairement défini sur le plan institutionnel, les inspecteurs du travail peuvent jouer un rôle important dans la prévention, le règlement des différends et l'application du droit du travail. Ils peuvent aussi infliger des sanctions civiles contre les délinquants. Les inspecteurs du travail disposent également d'instruments pour mesurer les indicateurs de la traite aux fins d'exploitation par le travail. Par ailleurs, ils doivent immédiatement contacter les services de répression en cas d'infraction pénale présumée même dans le cas où la procédure d'inspection qui les autorise à le faire relève des lois locales. Autrement dit, un inspecteur du travail qui effectue une inspection qui relève des autorités locales mais qui découvre fortuitement une activité criminelle doit immédiatement suivre tous les protocoles établis pour saisir la police ou la section spécialisée de l'inspection, si celle-ci a le pouvoir d'enquêter sur une infraction pénale en rapport avec le travail forcé ou la traite des êtres humains.

Les inspecteurs du travail peuvent également appliquer un large éventail d'outils du droit du travail de manière discrétionnaire et souple, dans le cadre de leurs mandats, en vue de résoudre les conflits et d'imposer des sanctions, notamment des amendes voire, dans le pire des cas, la fermeture d'une entreprise.

Le protocole de 2014 à la Convention sur le travail forcé num. 29 (1930) attire particulièrement l'attention sur le rôle des inspections du travail dans la prévention du travail forcé et de la traite. Les mesures consistent à<sup>163</sup>:

- veiller à ce que la portée et l'application de la législation pertinente en matière de prévention du travail forcé ou obligatoire, y compris, le cas échéant, la législation du travail, visent tous les travailleurs et tous les secteurs de l'économie;
- renforcer les services de l'inspection du travail et d'autres services chargés de faire appliquer cette législation;
- fournir les ressources et la formation nécessaires aux services d'inspection du travail et aux autres autorités et organisations compétentes pour leur permettre d'accroître leur coopération et de prendre des mesures effectives pour la prévention, l'application des lois et la protection des victimes du travail forcé ou obligatoire;
- renforcer les efforts d'identification des victimes, notamment en élaborant des indicateurs du travail forcé ou obligatoire à l'usage des inspecteurs du travail;
- renforcer la coopération internationale entre et parmi les membres et avec les organisations internationales compétentes<sup>164</sup>.

Pour aider à mettre en œuvre ces obligations juridiquement contraignantes, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) contribue au système IRIS (International Recruitment Integrity System), qui est un « système de certification multipartite volontaire destiné aux recruteurs de main-d'œuvre et mis au point pour soutenir le recrutement éthique des travailleurs migrants ». IRIS est un système de gestion que les entreprises et les organismes publics peuvent utiliser pour intégrer les considérations de transparence et de diligence raisonnable dans le processus de recrutement.

<https://iris.iom.int/what-iris>

<sup>161</sup> ILO, Special Action Programme to Combat Forced Labour, *Forced Labour and Human Trafficking: Handbook for Labour Inspectors*, B. Andrees (Geneva: International Labour Office, 2008).

<sup>162</sup> OSCE, *Trafficking in Human Beings for the Purpose of Labour Exploitation*, a Reference Paper for Bosnia and Herzegovina, July 2011.

<sup>163</sup> Protocole à la Convention 29, adopté par la Conférence de l'OIT à sa 103e session, le 11 juin 2014.

<sup>164</sup> « Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable ». OIT. 2016. Site consulté le 6 février 2018. [https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_568730/lang-fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568730/lang-fr/index.htm).

Des approches novatrices ont dû être élaborées dans les pays développés et les pays en développement pour s'attaquer au grave problème de la traite aux fins d'exploitation dans les chaînes d'approvisionnement. Une approche (décrite dans les orientations élaborées pour la région des États baltes) a permis de former et d'affecter une section de l'inspection du travail spécialement chargée de traiter les conditions des travailleurs migrants dans les industries à risque<sup>165</sup>.

L'OIT a observé, dans son rapport sur la législation et la pratique visant à orienter les discussions relatives au Protocole de 2014 à la Convention sur le travail forcé, qu'«une approche complémentaire, coordonnée et mutuellement favorable est nécessaire entre les systèmes de droit pénal et de droit du travail»<sup>166</sup>. L'Organisation a fait remarquer qu'aucun des traités internationaux ou régionaux existants sur la traite ne reconnaissait explicitement le rôle des institutions du travail dans la lutte contre la traite et que, dans la pratique, les administrations du travail sont rarement représentées dans les organes nationaux de coordination de la lutte contre la traite<sup>167</sup>. Dans certains pays, les institutions du travail ont joué un rôle important, voire prépondérant, dans ces groupes de travail et d'autres mécanismes de coordination. Dans d'autres, elles ont eu tendance à être mises à l'écart.

À ce jour, peu d'États ont adopté des lois et des règlements, ou pris d'autres mesures, pour définir le rôle de l'inspection du travail dans le suivi de l'application des dispositions relatives au travail et aux conditions sociales adoptées par les prestataires qui fournissent des biens et des services aux pouvoirs publics. Or il peut s'agir d'un domaine de travail important compte tenu du regain d'attention porté aux dimensions sociales des marchés publics durables. L'un des rôles de l'inspection du travail peut consister notamment à encourager la coopération transfrontière entre les services d'inspection du travail.

## Recommandation 1: Directives opérationnelles

**Il est recommandé que les États participants de l'OSCE:**

- ▶ **veillent à ce que l'administration du travail participe pleinement aux politiques et structures nationales de lutte contre la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement;**
  - ▶ **associent dès le départ les services de l'administration et de l'inspection du travail à l'élaboration et à la préparation des politiques et plans d'action nationaux contre la traite des êtres humains, en veillant à ce que les dimensions se rapportant au travail soient pleinement prises en compte;**
- ▶ **veillent à ce que les ministères et l'administration du travail soient inclus dans les groupes de travail sur le sujet, que ce soit au niveau national, régional ou international;**
- ▶ **effectuent des inspections inopinées et fassent appel à des interprètes et à des médiateurs culturels pour faciliter les discussions avec les travailleurs migrants qui ne parlent pas la langue locale:**
  - ▶ **renforcent le travail des enquêteurs en prônant l'utilisation de technologies mobiles et d'autres pour mener des enquêtes indépendantes sur les travailleurs afin d'évaluer directement leurs expériences;**
  - ▶ **veillent à ce que les inspections du travail coordonnent étroitement leurs activités avec les services de répression et restent dans les limites de leurs mandats.**

<sup>165</sup> HEUNI (European Institute for Crime Prevention and Control), Op. cit., *Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea region*, L. Sorrentino, A. Jokinen (Helsinki 2014), p. 34.

<sup>166</sup> OIT, *Rapport (IV) I: Renforcer la lutte contre le travail forcé* (Genève: Conférence internationale du Travail 103e session, 2014).

<sup>167</sup> Ibid. para. 214.

## 2. Recommandation 2: Surveiller et réglementer les agences de recrutement et traiter les violations du droit du travail

Le secteur du recrutement et de l'emploi a connu une croissance exponentielle ces dernières années. Cette envolée concerne aussi bien les sociétés de pointe qui dégagent des revenus de plusieurs milliards de dollars et qui sont actives dans le monde entier que les recruteurs de main-d'œuvre dans les petits villages et les villes des pays en développement. On peut s'attendre à ce que les premières opèrent dans le cadre de la loi, même si les grandes entreprises peuvent dépendre d'agents locaux pour trouver et recruter des travailleurs. Sur le marché de l'emploi local, il existe de nombreux intermédiaires ou d'agences de recrutement qui ne sont pas systématiquement enregistrés et qui opèrent de manière informelle. Pourtant, ils s'inscrivent dans un processus global de recrutement dont bénéficient les gouvernements et les grandes entreprises. Beaucoup fournissent également des travailleurs aux gouvernements dans le cadre de régimes de travail intérimaire officiellement reconnus et qui peuvent imposer des restrictions à la liberté de mouvement des travailleurs. Enfin, les gouvernements approuvent également les demandes de visa pour des individus et des groupes de travailleurs afin de faciliter le recrutement international et la migration de main-d'œuvre.

L'OIT a procédé récemment à un examen de la réglementation et fait observer qu'il existe trois méthodes de base pour réglementer les agences de recrutement:<sup>168</sup>

- **l'interdiction:** les monopoles des administrations publiques sur le recrutement sont désormais rares mais les recruteurs de main-d'œuvre privés et les agences pour l'emploi peuvent se voir interdire de traiter certaines catégories de travailleurs, tels que les travailleurs migrants étrangers;
- **l'enregistrement:** les recruteurs de main-d'œuvre et les agences pour l'emploi privés sont enregistrés et soumis à des contrôles de la même manière que toute autre entreprise;
- **l'octroi d'une licence:** les agences privées doivent demander une licence qui est accordée lorsque certaines conditions sont remplies. Cette licence peut être renouvelée ou retirée. L'autorisation signifie que le gouvernement établit des procédures administratives spéciales pour inspecter les agences à intervalles réguliers, mesurer leur conformité et imposer des sanctions en cas de non-respect.

Les documents stratégiques et d'orientation ont généralement accordé la priorité à la nécessité de prendre des mesures publiques fortes et claires dans ce domaine. Par exemple, les directives pour les États de la mer Baltique recommandent que les États mettent en place une législation pour réglementer les activités des agences pour l'emploi privées et des fournisseurs de main-d'œuvre informelle en introduisant un système d'octroi de licence ou d'habilitation<sup>169</sup>. Par exemple, le système d'octroi de licences permettant de recruter, mis en place en Australie, nécessite le recours à des agences de recrutement habilitées et impose des sanctions civiles en cas de non-respect. La mesure est soutenue par les services d'inspection du travail<sup>170</sup>.

Il est impératif que les États considèrent que les agents et intermédiaires qui recrutent de la main-d'œuvre de façon illicite sont responsables de leurs actes et qu'ils soient de ce fait soumis à des sanctions civiles et des poursuites pénales. Des sanctions ont également été prévues dans le droit pénal et les lois visant à lutter contre les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses. Aux États-Unis, la loi de 2008, *Trafficking Victims Protection Reauthorization Act*, relative à la reconduction de la protection des victimes de la traite (TVPPRA) a porté création d'une nouvelle loi pénale (18 USC 1351) qui interdit la fraude dans les contrats de travail étrangers. De plus, l'USC 1595 prévoit une action civile pour que les victimes puissent engager des poursuites contre les entreprises qui violent les dispositions concernées. L'USC 1595 est actuellement invoquée par des personnes qui ont intenté une action en justice contre des sociétés qui, selon elles, ont facilité la traite dont elles ont été les victimes<sup>171</sup>.

<sup>168</sup> Andrees, Beate, Nasri, Alix and Swiniarski, Peter, "Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster safe migration: Models, challenges and opportunities", *ILO Working Paper*, (ILO, 2015).

<sup>169</sup> HEUNI (European Institute for Crime Prevention and Control), *Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea region*, L. Sorrentino, A. Jokinen (Helsinki 2014), pp. 21-22.

<sup>170</sup> "Inquiry into the Labour Hire Industry and Insecure Work." Victoria State Government. December 13, 2017. Site consulté le 6 février 2018. <https://economicdevelopment.vic.gov.au/inquiry-into-the-labour-hire-industry>.

<sup>171</sup> Malo, Sebastian. "U.S. lawsuit against seafood importers makes claims of human trafficking." Thomson Reuters. June 17, 2016. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.reuters.com/article/us-usa-trafficking-lawsuit/u-s-lawsuit-against-seafood-importers-makes-claims-of-human-trafficking-idUSKCN0Z22W1>.

Pour réagir aux informations faisant état de violations graves commises par des fournisseurs de main-d'œuvre, certains États ont créé de nouvelles structures combinant des responsabilités en matière de licences et un rôle dans l'application des lois. C'est le cas de la *Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA)*, qui a été créée au Royaume-Uni suite à l'adoption de la loi de 2004 sur la délivrance d'autorisations aux fournisseurs de main-d'œuvre intérimaire (*Gangmasters (Licensing) Act*), et qui oblige ces intermédiaires à demander une autorisation d'embauche. L'autorité chargée de la délivrance des autorisations (*Gangmasters Licensing Authority*, ou GLA) a été créée l'année suivante pour protéger les travailleurs des secteurs de l'agriculture, de la collecte de mollusques, de la transformation des aliments et de l'emballage. Sa tâche principale consiste à octroyer des licences aux fournisseurs de main-d'œuvre et à contrôler leur conformité aux normes agréées. Elle est également habilitée à engager des poursuites lorsqu'un fournisseur opère sans licence ou qu'une entreprise utilise des travailleurs non affiliés.

Fonctionnant en étroite coopération avec d'autres organismes gouvernementaux, la GLAA est effectivement l'organisme chef de file dans la lutte contre l'exploitation du travail dans le pays. La loi sur l'immigration de 2016 a récemment conféré à cette autorité (qui a été renommée) des pouvoirs de lutte contre l'exploitation de la main-d'œuvre dans tous les secteurs économiques, notamment la capacité de rechercher et de saisir des éléments de preuve et d'enquêter sur des infractions au droit du travail, notamment le paiement de salaires inférieurs au salaire minimum national.

Enfin, des ministères peuvent fournir des conseils importants sur la diligence raisonnable aux fournisseurs de main-d'œuvre ainsi qu'aux responsables chargés des questions relatives au travail et à l'emploi ou de l'application des lois pénales. Au Royaume-Uni, par exemple, des conseils sur ces questions ont été fournis par le *Revenue and Customs Agency*, et récemment mis à jour au début de 2016<sup>172</sup>. Les conseils comprennent: des questions clés sur les fournisseurs de main-d'œuvre, l'entreprise, les finances de l'entreprise et les travailleurs fournis, des conseils sur les relations avec les entreprises de fournisseurs de main-d'œuvre, des informations importantes sur les intermédiaires recruteurs de main-d'œuvre, et des règles spéciales pour le secteur de la construction. La GLAA a également établi un protocole « construction » en 2017 qui établit un « accord ou protocole de partage d'informations volontaire » qui permettra de fournir des orientations et une transparence sur la manière dont l'Autorité communiquera et travaillera avec toutes les parties engagées dans la fourniture et l'utilisation de main-d'œuvre dans le secteur de la construction britannique. Les directives s'appliquent aux fournisseurs de main-d'œuvre et de services ainsi qu'aux entreprises de construction et aux fournisseurs d'équipements de construction<sup>173</sup>.

Outre les actions menées au niveau national et régional par les États, les groupes industriels mettent également en œuvre des mesures volontaires pour promouvoir un recrutement responsable, équitable et éthique. Par exemple, l'Alliance des entreprises responsables (anciennement EICC) a lancé l'Initiative pour un travail responsable, une initiative multisectorielle qui mobilise de nombreuses parties prenantes et qui a pour objectif de garantir que les droits des travailleurs vulnérables au travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales sont systématiquement respectés et défendus. L'initiative est ouverte à chaque entreprise qui soutient les principes de l'Initiative et qui a l'intention de mettre en œuvre une diligence raisonnable pour empêcher les cas de travail forcé ou de traite dans sa chaîne d'approvisionnement. L'objectif poursuivi est que l'influence collective des recruteurs, des fournisseurs, des sociétés multinationales et des parties prenantes améliore la transformation des marchés et réduit les risques de traite des êtres humains aux fins de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

<http://www.responsiblebusiness.org/initiatives/ri/>

Le Leadership Group for Responsible Recruitment est une « collaboration entre des entreprises de premier plan et des organisations spécialisées qui veulent impulser un changement positif dans la façon dont les travailleurs migrants sont recrutés ». Ses objectifs sont notamment le plaidoyer en faveur de la protection des travailleurs migrants, l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre éthique, la création d'une demande de recrutement responsable, la promotion des avantages des pratiques éthiques et le développement d'outils pour aider les entreprises à appliquer le principe de l'employeur-payeur. Coordonné par l'Institut des droits de l'homme et des entreprises et l'OIM, le groupe contribue à créer une demande de recrutement équitable et éthique au sein des entreprises et plaide pour des améliorations dans ce domaine.

<https://www.ihrb.org/employerpays/leadership-group-for-responsible-recruitment>

<sup>172</sup> HM Revenue and Customs, *Use of Labour Providers: Advice on due diligence*, United Kingdom, (30 January 2014, updated 1 February 2016).

<sup>173</sup> "Construction Protocol." *Gangmasters & Labour Abuse Authority*. October 2017. Site consulté le 6 février 2018. <http://www.gla.gov.uk/media/3297/construction-protocol-v05.pdf>.

Les États ont des options différentes en matière de réglementation, de surveillance et d'application. Le choix des options doit reposer sur une évaluation du contexte national. Lorsqu'il existe des preuves d'abus graves commis par des fournisseurs de main-d'œuvre, des contractants et des sous-traitants, la solution de l'octroi d'une licence doit être privilégiée. Les réglementations doivent alors être rédigées en étroite consultation avec les employeurs, notamment les associations nationales de fournisseurs de main-d'œuvre (le cas échéant) et les organisations de travailleurs. Il est essentiel d'établir des conditions de concurrence équitables pour les entreprises en général, notamment en réduisant les charges et les contrôles administratifs respectifs, mais aussi de trouver un équilibre entre cette nécessité et l'obligation d'un État de protéger les êtres humains. Il est important également que les États veillent à ce que les risques de traite des êtres humains soient dûment évalués pour toutes les entreprises qui participent à des processus de migration internes ou transnationaux. Outre les agences de recrutement, d'autres entreprises remplissent des fonctions intermédiaires similaires, mais elles sont traditionnellement exclues des pratiques d'octroi de licences: il s'agit notamment des agences de mannequins, de rencontres et de mariages, de recrutement d'équipages et de personnel domestique (au pair, par exemple) et d'autres. À cet égard, une analyse globale et multisectorielle des entreprises opérant dans les secteurs à risque serait bénéfique. La poursuite du développement et de la mise en œuvre des politiques nécessiterait également une coopération inter-institutions ainsi qu'une certaine transparence et flexibilité à tous les niveaux.

Il serait bon d'élaborer des initiatives législatives et politiques en concertation avec les entreprises et les organisations de travailleurs, à condition qu'elles soient conformes à la convention n° 181 sur les agences d'emploi privées de l'OIT, ainsi qu'à d'autres normes pertinentes, et qu'elles prennent en compte la vulnérabilité particulière des travailleurs migrants aux abus et prévoient de mettre en place des mesures pour renforcer leur résilience<sup>174</sup>.

## Recommandation 2: Directives opérationnelles

**Il est recommandé que les États participants de l'OSCE:**

- ▶ **procèdent à une analyse globale des entreprises engagées dans, ou facilitant, des processus de migration internes ou transnationaux ou opérant dans des secteurs à risque afin d'évaluer les menaces de traite d'êtres humains résultant de leurs activités. L'approche multipartite de cette analyse devrait impliquer des experts en matière de lutte contre la traite et de migration, y compris les services de répression et les ONG, ainsi que les autorités de réglementation du travail, les syndicats et les organisations d'employeurs;**
- ▶ **veillent à ce que les lois et les politiques nationales obligent les entreprises, en particulier celles qui opèrent dans les secteurs et les pays à risque, à surveiller les entités qui leur fournissent de la main-d'œuvre pour leurs chaînes d'approvisionnement. La réglementation devrait:**
  - ▶ **attribuent une responsabilité institutionnelle claire;**
  - ▶ **encouragent la transparence et définir précisément les critères de conformité;**
  - ▶ **définissent clairement les mesures correctives à prendre en cas de violation.**
- ▶ **envisagent la participation des ministères des affaires étrangères et des ambassades à l'élaboration de procédures bilatérales d'échange d'informations sur les schémas de migration de main-d'œuvre, les intermédiaires et les employeurs concernés et adopter rapidement les mesures de protection des migrants nécessaires;**
- ▶ **utilisent un éventail de sanctions pénales, professionnelles et financières, selon les circonstances, pour faire en sorte que les recruteurs de main-d'œuvre respectent les lois et règlements applicables:**
  - ▶ **dans la mesure du possible, les inspections des entreprises engagées dans ou facilitant des processus de migration internes ou transnationaux ou opérant dans des secteurs à risque devraient inclure le représentant des acteurs de la lutte contre la traite, par exemple le bureau**

<sup>174</sup> Il est fait référence à la directive européenne 2008/104/CE sur le travail intérimaire.



du coordinateur national ou des unités de police spécialisées;

- ▶ dans la mesure du possible, les mesures pénales et civiles résultant des inspections devraient être accompagnées d'incitations en faveur des bonnes pratiques qui encouragent le recours à des modes de recrutement équitables et éthiques.
- ▶ accroissent les échanges d'informations et encouragent la coopération transnationale pour enquêter sur les cas d'exploitation par le travail qui se sont produits avec la participation d'intermédiaires qui facilitent l'emploi à l'étranger;
- ▶ élaborent des politiques et des mécanismes d'application pour s'assurer que tous les frais et coûts associés au recrutement et au placement de la main-d'œuvre sont payés par l'employeur et imputés à l'employé;
- ▶ veillent à ce que les initiatives de lutte contre la corruption accordent une attention particulière à la collusion entre les recruteurs de main-d'œuvre illicite et les entités gouvernementales impliquées dans la migration de main-d'œuvre;
- ▶ tirent parti des applications technologiques pour accroître la transparence et la sensibilisation au processus de migration et d'inspection du travail et aux procédures connexes;
- ▶ mettent à disposition des informations facilement accessibles sur les sociétés agréées, les entreprises de recrutement dont les licences ont été retirées ou suspendues et d'autres données pertinentes pour le grand public;
- ▶ sensibilisent le grand public, en accordant une attention particulière aux groupes à risque, sur la nécessité d'utiliser exclusivement les services d'agences de recrutement et d'autres intermédiaires agréés.

# Stratégies proposées et éléments à prendre en compte pour l'adoption et la mise en œuvre des recommandations formulées dans les directives types

L'OSCE a élaboré ces directives types pour que les États participants et les Partenaires pour la coopération disposent d'un outil qui les aide concrètement à élaborer leurs propres mesures et pratiques. Les discussions qui ont été tenues aux différentes étapes du projet ont confirmé que les États reconnaissent que les gouvernements jouent un rôle décisif dans la mise en place de normes qui contraignent les entreprises irresponsables à respecter les mêmes règles que les entreprises responsables et créent un espace concurrentiel équitable et fondé sur le respect des droits de l'homme. Les États reconnaissent également que le respect des normes sociales et des droits du travail convenus au niveau international est essentiel et qu'il vaut mieux prévenir la traite et fournir des recours efficaces que réagir lorsque l'incident s'est produit.

Par ailleurs, ces directives ont été conçues pour prolonger la dynamique qui s'est créée autour de la prévention du travail forcé et de l'exploitation du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondialisées, encourager la mise en œuvre des obligations et engagements internationaux pertinents au niveau national et harmoniser les pratiques entre les juridictions.

Leur objectif est de présenter des orientations et des recommandations pour aider les États à adopter des mesures gouvernementales pertinentes et/ou à renforcer leur mise en œuvre effective. Elles ont également pour objectif d'examiner comment l'adoption de mesures et de pratiques cohérentes dans l'ensemble de la région pourrait contribuer à définir des normes minimales claires de conduite du secteur privé. L'harmonisation des approches réduira la charge supportée par les entreprises pour s'adapter aux différents cadres législatifs nationaux, sachant que les États sont de plus en plus nombreux à adopter des lois et des politiques visant à garantir un approvisionnement éthique et une transparence dans toutes leurs chaînes logistiques.

Conscients qu'il n'existe ni recette miracle ni approche universelle dans ce domaine, les auteurs du présent document se sont efforcés de présenter différentes pratiques et modèles qu'ils ont jugés prometteurs. Il est important que les gouvernements et le secteur privé admettent que le problème peut se produire dans n'importe quel pays, industrie et chaîne d'approvisionnement et qu'aucune entreprise ou acheteur, y compris les gouvernements, n'est à l'abri du travail forcé et de la traite des êtres humains. Les gouvernements peuvent jouer, et jouent, un rôle crucial dans la prévention du trafic d'êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement, notamment en donnant l'exemple, en s'attaquant aux principaux problèmes constatés, en encourageant les initiatives et en collaborant avec le secteur privé, les organisations de travailleurs, les syndicats et d'autres acteurs.

Les mesures gouvernementales qui visent à empêcher l'exploitation dans les chaînes d'approvisionnement, ainsi que celles qui concernent les marchés publics, devraient être fondées sur les principes plus généraux de la protection du marché du travail, en particulier des normes internationales du travail applicables. Elles doivent également reconnaître les rôles importants de l'administration et des inspections du travail. Certains des exemples et des orientations présentés dans les sections précédentes montrent qu'il est nécessaire d'élaborer des conditions contractuelles et un cadre

législatif pour que les entreprises et les contractants contrôlent et corrigent les pratiques de travail qui existent tout au long des chaînes d'approvisionnement, jusqu'au segment le plus bas, dans les pays auprès desquels ils s'approvisionnent en biens et en matières premières.

Le fait que les entreprises soient censées assumer un certain nombre de responsabilités dans leurs chaînes d'approvisionnement mondiales soulève des questions évidentes concernant le contrôle et l'application du droit du travail. D'autres questions se posent également concernant la nature des normes de travail qui doivent être incluses lorsque des clauses sociales ou de travail sont prévues dans les marchés publics. Ces questions complexes font actuellement l'objet d'une très grande attention de la part des décideurs, de la société civile, des analystes d'entreprise et des universitaires. Des débats sont en cours sur la mesure dans laquelle la réglementation du marché du travail est nécessaire pour prévenir le risque de traite des êtres humains parmi les travailleurs les plus vulnérables, y compris les migrants.

Le présent projet recense et propose une série de solutions et de mesures pour adopter et mettre en œuvre des orientations et des recommandations au niveau national. Un plan visant à encourager la mise en application doit prendre en compte les actions pouvant être menées par les États participants de l'OSCE notamment celles qui consistent à :

- enrichir la base de connaissances sur ce sujet complexe et fournir les moyens de partager et de diffuser les acquis afin d'adopter et de mettre en œuvre des lois et des politiques au niveau national;
- évaluer les besoins et les approches en matière de renforcement des capacités en s'efforçant de trouver la bonne combinaison de participants aux ateliers et aux programmes de formation;
- collaborer avec les parties prenantes des organismes d'exécution au sein des États participants et s'efforcer de convaincre les institutions qu'il est nécessaire d'adopter et d'appliquer efficacement des mesures fondées sur les directives et les recommandations présentées ici;
- évaluer les conséquences sur les ressources et définir le calendrier des différentes activités;
- assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des politiques et des mesures adoptées, notamment en vue d'évaluer leur applicabilité dans les cas de traite qui sont détectés;
- utiliser des moyens de mieux faire connaître ces pratiques de travail et d'échange aux niveaux national et international.

Cette section est donc structurée comme suit:

- **contexte des recommandations (sous-section a)**, pour la mise en œuvre réussie d'un plan de mise en œuvre;
- **recommandations (sous-section b)** sur la mise en œuvre de politiques de marchés publics dans le but de prévenir la traite aux fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement et à promouvoir un recrutement juste et éthique du travail pour agir au niveau national;
- **recommandations (sous-section c)** pour la mise en œuvre de la réglementation sur la transparence dans le but de prévenir la traite aux fins d'exploitation par le travail dans la chaîne d'approvisionnement;
- **recommandations (sous-section d)** sur le calendrier et l'organisation des priorités, les conséquences sur les ressources et les activités pour élaborer un plan de mise en œuvre des recommandations.

## a. Contexte des recommandations

---

### Contexte 1: Adaptation des orientations aux réalités nationales

---

Ces directives types reposent sur les connaissances issues des pratiques existantes et les mesures prises par les pouvoirs publics dans un certain nombre d'États participants de l'OSCE et au-delà. De grandes orientations sont d'autant plus efficaces qu'elles s'appuient sur une bonne compréhension des obligations et engagements internationaux pertinents et des pratiques concrètes dans divers contextes nationaux. Il est important de continuer d'élargir la base de

connaissances et de poursuivre le dialogue, notamment en prévoyant des ateliers nationaux participatifs. Ces ateliers devraient être structurés autour des connaissances accumulées jusqu'ici et d'autres études permettant d'identifier les contextes juridiques et politiques, les lacunes et les réalités de la mise en œuvre dans des secteurs économiques spécifiques, les cas de traite, ainsi que les tendances aux niveaux national et transnational.

## **Contexte 2: Examen technique et retours d'information des experts et des parties prenantes des organismes chargés des marchés publics**

---

Le droit des marchés publics est un domaine spécialisé dans lequel un large éventail d'organismes publics comprenant des fonctionnaires et des experts techniques de différents milieux professionnels participent à la négociation, à la rédaction, au suivi, à la mise en œuvre et à l'exécution des contrats publics. Ces éléments varient également d'une région à l'autre. Les entreprises publiques connaissent souvent mal les problèmes de la traite des êtres humains. Il est donc important de collaborer avec elles le plus tôt possible pour mieux leur expliquer la complexité de ces problèmes et le rôle qu'elles peuvent jouer pour impulser le changement dans ce domaine. Ces directives types peuvent contribuer à faire participer davantage ces acteurs importants et à intégrer leurs retours d'information et leur expertise dans l'élaboration de plans de mise en œuvre au niveau national. L'OSCE a déjà jeté les bases d'une participation multipartite en rassemblant des fonctionnaires chargés des marchés publics et des responsables du Bureau de la Représentante spéciale au cours de ce projet et en créant un réseau de participants aux ateliers.

## **Contexte 3: Une mise en œuvre efficace nécessite un appui institutionnel**

---

Pour que les directives et les politiques recommandées soient adoptées, les hauts responsables et les experts techniques des agences de mise en œuvre concernées devraient jouer un rôle essentiel dans le processus.

## **b. Recommandations relatives à la mise en œuvre de politiques de marchés publics visant à prévenir la traite aux fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement et à promouvoir un recrutement juste et éthique de la main-d'œuvre et qui sont destinées à une action régionale aux niveaux des pays et de l'OSCE.**

---

Comme indiqué plus haut, les gouvernements devraient donner l'exemple et veiller à ce que les biens et services achetés par les autorités de l'État ne soient pas fabriqués par des personnes victimes de la traite. Tirer parti des marchés publics pour prévenir et combattre la traite envoie un message fort au secteur privé: les pouvoirs publics n'auront pas de relations commerciales avec les entreprises qui commettent des violations des droits de l'homme.

On trouvera ci-après des recommandations concrètes pour la mise en œuvre des politiques de marchés publics. Elles reposent sur le principe d'une collaboration entre les principales parties prenantes concernées et sur le partage des défis, des opportunités, des connaissances et des meilleures pratiques.

## **1. Créer un groupe de travail au niveau national dans les États participants de l'OSCE**

---

Il est fortement recommandé que les autorités compétentes au sein des États participants de l'OSCE coopèrent pour que les politiques et les orientations proposées soient appliquées de façon efficace et coordonnée, d'autant que les différents organismes d'exécution qui relèvent de ces États disposent de compétences techniques et de pouvoir décisionnel très divers. Or ces organismes ont besoin d'un mécanisme pour engager le dialogue, coordonner l'élaboration des politiques, fournir des retours d'information sur la phase de conception et corriger les dysfonctionnements qui apparaissent durant la mise en œuvre. Le groupe de travail peut également recenser et comparer les méthodes existantes ou les clauses contractuelles utilisées dans toutes les juridictions. Par exemple, les connaissances et les meilleures pratiques sur la manière de contrôler les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement peuvent être échangées, et le groupe de travail peut aider les acteurs de la mise en œuvre à se les approprier en créant un espace de dialogue et de retour d'informations. Les groupes de travail pourraient également envisager d'inviter des organisations de la société civile et des syndicats pour qu'ils apportent leur expertise, leurs connaissances et les résultats de leurs études pour aider les États participants à s'orienter. Les opérations de l'OSCE sur le terrain, où qu'elles soient présentes, peuvent également être invitées à contribuer à ces efforts. Ces groupes de travail pourraient enfin envisager d'établir des liens avec leurs homologues d'autres États participants afin d'échanger des données d'expérience et d'organiser des visites d'étude.

## **2. Organiser des formations et des ateliers à l'intention du personnel des autorités publiques compétentes des États participants**

---

Des ateliers organisés au niveau national peuvent jouer un rôle déterminant dans le renforcement des capacités et faire mieux comprendre le rôle crucial que les marchés publics peuvent jouer dans la prévention de la traite aux fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement. Ils peuvent également être utilisés pour échanger des données d'expérience avec les responsables d'initiatives visant à promouvoir le droit du travail dans les chaînes d'approvisionnement dans le cadre des procédures de passation de marchés. Ces ateliers peuvent aussi être un moyen de tirer profit de l'expérience des autorités de passation des marchés publics, dont les connaissances peuvent être réutilisées à un niveau stratégique.

## **3. Engager un dialogue entre les autorités compétentes des États participants de l'OSCE et les fournisseurs (potentiels)**

---

Il est important que les autorités publiques engagent un dialogue avec les fournisseurs existants et potentiels en vue d'examiner les enjeux et les stratégies en matière de diligence raisonnable, de suivi de la chaîne d'approvisionnement et de recrutement équitable et éthique de main-d'œuvre. Le dialogue peut avoir lieu au sein des juridictions participantes et dans des ateliers bilatéraux ou multilatéraux, où les normes de surveillance de la chaîne d'approvisionnement et de prévention de la traite aux fins d'exploitation par le travail peuvent être examinées.

## **4. Intégrer les marchés publics dans les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme et élaborer d'autres outils dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises**

---

Il est nécessaire d'appuyer les initiatives de réforme en cours tels que les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme et les points de contact nationaux de l'OCDE et d'en tirer profit. Le Royaume-Uni, les Pays-Bas, la Norvège, l'Italie, les États-Unis, l'Allemagne et la Finlande ont déjà inclus des mesures liées aux marchés

publics dans leurs plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme<sup>175</sup>. En Norvège, une loi sur les marchés publics a été adoptée suite au processus d'élaboration du plan d'action national. Cette loi prévoit que les autorités publiques disposent de procédures pour promouvoir les droits humains fondamentaux dans les marchés publics en cas de violation des droits.

Les plans d'action nationaux sont fréquemment utilisés pour prévenir la traite dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Ces plans d'action, qui sont assortis d'objectifs définis et de mesures à mettre en œuvre par les autorités publiques en coopération avec d'autres acteurs concernés, tels que les ONG, constituent un outil politique global pouvant stimuler le progrès et le mesurer dans certains domaines. Le processus d'élaboration des plans d'action nationaux devrait être étroitement coordonné avec la création des groupes de travail nationaux recommandés ci-dessus, et tenir compte des conseils techniques et des retours d'information des parties prenantes des organismes d'exécution dans tous les ateliers connexes.

#### Études de cas: Plan d'action national au Danemark

Le Plan d'action national danois sur la mise en œuvre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme présente des mesures qui ont été mises en œuvre, notamment l'élaboration d'un outil pratique permettant aux autorités de déterminer quand et comment appliquer les principes directeurs généraux dans les procédures de marchés publics. En outre, le gouvernement vise à accroître l'utilisation et la meilleure application des clauses de travail dans les contrats publics afin d'éviter la question de la «main-d'œuvre étrangère sous-payée».

## c. Recommandations relatives à l'application du règlement sur la transparence visant à prévenir la traite aux fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement.

Les entreprises doivent participer au processus de formulation des politiques et être consultées sur les nouvelles initiatives législatives dans le domaine de la lutte contre la traite dans la chaîne d'approvisionnement. Par ailleurs, il est nécessaire de trouver un équilibre entre les mesures incitatives et l'obligation qu'ont les entreprises d'être conformes aux règlements sur l'approvisionnement et la production éthiques.

Il est recommandé de suivre les étapes suivantes pour mettre en œuvre les règlements sur la transparence décrits dans ce guide. Il convient tout d'abord de créer un groupe de travail pour la transparence doté d'un mandat clair. Ce groupe pourrait contribuer à orienter la mise en œuvre de la transparence des réglementations au niveau national. Étant donné que l'objectif principal est d'harmoniser les approches et les pratiques entre les juridictions et de réduire la charge imposée aux entreprises pour qu'elles s'adaptent à diverses lois, le groupe de travail pourrait étudier la façon d'adapter les orientations et les recommandations afin de ne pas réinventer la roue, à l'heure où de plus en plus d'États adoptent des lois et des politiques visant à garantir un approvisionnement éthique et la transparence dans les chaînes d'approvisionnement.

Les membres du groupe de travail peuvent, individuellement échanger des idées, des pratiques optimales et des problématiques qui correspondent à leur contexte national et, collectivement, adopter et formaliser des pratiques qui peuvent ensuite être diffusées aux autorités compétentes. Ils peuvent recenser des pratiques prometteuses, faire la synthèse des enseignements tirés et étudier en commun les enjeux concernant l'application des obligations de déclaration prévues par les directives et les règlements proposés. Le Bureau de la Représentante spéciale et Coordinatrice de la lutte contre la traite des êtres humains a compilé un recueil de lois et de politiques pertinentes pour aider les gouvernements et les institutions à tirer les enseignements des pratiques existantes. Ces instruments peuvent être adaptés en ligne aux nouvelles politiques et pratiques qui sont élaborées. Le groupe de travail pourrait également faire participer d'autres organisations et parties prenantes internationales pertinentes et intéressées.

<sup>175</sup> "National Action Plans on Business and Human Rights (Public Procurement)". Danish Institute for Human Rights (DIHR). Site consulté le 6 février 2018. <https://globalnaps.org/issue/public-procurement/>.

Le groupe de travail sur la transparence pourrait élaborer un modèle de base de données sur la transparence qui soit facile d'utilisation et accessible au niveau national. La base de données devrait être conçue de sorte que les entreprises soumises à la législation sur la transparence soient en mesure de télécharger leur propre politique de prévention de la traite aux fins d'exploitation par le travail et donc de s'acquitter de leurs obligations déclaratives. Le Groupe de travail sur la transparence peut formuler des recommandations sur la façon dont la base de données pourrait être utilisée par d'autres acteurs pour rendre les informations divulguées plus accessibles aux consommateurs. Il peut également définir les principaux indicateurs nécessaires pour évaluer le respect des politiques de transparence par les entreprises concernées, ainsi que d'autres outils pour assurer un suivi efficace des mesures gouvernementales, évaluer leur impact et suggérer des révisions si nécessaire.

Enfin, une approche commune entre les États pourrait être établie entre les groupes de travail et donc avoir une incidence sur les entreprises opérant dans toute la région de l'OSCE. Par le biais d'ateliers avec les responsables nationaux compétents, le groupe de travail peut transmettre ses orientations au niveau opérationnel, dans le respect des contextes nationaux.

## **d. Proposition de recommandations sur le calendrier et l'organisation des priorités, les conséquences sur les ressources, ainsi que les moyens de mettre en valeur les directives types et le plan de mise en application.**

---

Il est recommandé que les États appliquent les recommandations sur une période de dix-huit à deux ans. Les activités suivantes sont donc recommandées:

Les directives types fournissent un ensemble de conseils et de ressources pouvant être utilisés et partagés par les États participants et les organisations partenaires dans les domaines décrits dans ce guide. Dans certains cas, les pays ont déjà commencé à prendre des mesures en matière de prévention de la traite mais ils pourraient encore tirer profit de l'acquis accumulé par d'autres pays, notamment sur les problèmes et les déficiences d'exécution qu'ils ont rencontrés en se concertant avec les acteurs clés et d'autres parties prenantes et en les invitant à participer à l'action collective. Dans d'autres, l'échange de bonnes pratiques de mise en application et d'inspection du marché du travail peut aider des pays à renforcer leurs compétences.

### **Le calendrier des activités proposé est le suivant:**

#### **Phase 1 (mois 1-6): Jeter les bases au niveau national**

- La détermination des activités spécifiques dépend des ressources mises à disposition. Il serait bon que les États participants déterminent le budget nécessaire pour mettre en œuvre les activités de coordination ainsi que celles qui sont décrites dans ce guide et contactent des partenaires pour obtenir une assistance (et un financement si nécessaire) pour les mener à bien, notamment la création d'un groupe de travail.
- Le groupe de travail pourrait commencer par une étude par pays qui comprendrait un examen de l'état des lois relatives aux marchés publics, à la transparence de la chaîne d'approvisionnement, aux droits de l'homme, au travail forcé et à la lutte contre la traite.
- Les États participants pourraient envisager de réaliser un inventaire comparatif, notamment une analyse des réglementations, des outils et des ressources déjà utilisés, ou non utilisés, par leurs structures afin de prévenir et traiter les cas de traite aux fins d'exploitation par le travail dans leurs chaînes d'approvisionnement publiques, et de réglementer les activités de leurs entreprises dans leurs juridictions. Ces analyses peuvent servir de référence au niveau national pour suivre les progrès accomplis et évaluer l'impact au fil du temps.
- Les États participants devraient également procéder à de brèves évaluations des risques concernant la vulnérabilité de leurs chaînes d'approvisionnement à la traite aux fins d'exploitation par le travail et élaborer des matrices de gestion des risques.

- Il conviendrait enfin d'identifier les spécialistes nationaux des marchés publics, du droit et de la gestion de l'éventail des États qui participeraient au processus du Groupe de travail.

## **Phase 2 (mois 7-12): Organiser des concertations et réaliser des analyses**

- Au début de la phase 2, les membres du groupe de travail devraient commencer à se réunir, à effectuer ses analyses et formuler ses recommandations.
- Il serait utile que le groupe de travail invite diverses parties prenantes, notamment des ONG, des syndicats, des organisations de travailleurs et d'autres membres de la société civile, pour réaliser des études et fournir des orientations et des compétences sur les réglementations et les problématiques en matière de traite, autant de contributions qui pourraient étayer son travail.
- Il faudrait ensuite que des concertations soient menées à l'échelle nationale avec des entreprises, grandes et petites, qui pourraient être concernées par les règlements proposés. Il pourrait s'agir d'une série de concertations visant à recueillir des retours d'information et des contributions pouvant être incorporés dans les analyses effectuées par le groupe de travail.
- Il conviendrait enfin de coopérer activement avec les acteurs des organismes d'exécution au sein des États participants de l'OSCE, afin de s'assurer qu'ils sont organiquement inclus dans le processus d'élaboration des politiques, qu'ils ont la capacité de fournir rapidement et systématiquement des retours d'information, de renforcer la capacité des institutions à prendre en charge les nouvelles politiques et directives et de contribuer à leur succès.

## **Phase 3: (mois 13-18): Communiquer les conclusions et recommandations aux États participants et fournir une assistance technique pour la mise en œuvre**

- Il s'agit, durant cette phase, d'organiser une série d'ateliers et de manifestations au niveau national pour faire connaître les conclusions et recommandations découlant des phases précédentes. Ces événements permettront de fournir des conseils techniques aux États participants sur la manière de mettre en œuvre les réglementations dans leur contexte national.
- Il s'agit également d'établir un dialogue entre les États participants aux niveaux national, bilatéral et multilatéral, afin de créer un environnement de collaboration favorable à la mise en œuvre et de tirer profit des enseignements tirés par d'autres États pour résoudre des problèmes similaires.
- Enfin, les États devraient fixer des objectifs, élaborer des plans de surveillance et établir des éléments de comparaison propres à leurs contextes nationaux afin de mettre en œuvre les réglementations et de contrôler leurs effets.



## Loi et clauses types

---

### 1. Marchés publics : critères d'attribution du marché<sup>176</sup>

---

#### I. Préambule

#### II. Définitions clés

#### III. Dispositions

##### A. Interdictions

##### B. Obligations

##### C. Ressortissants étrangers

##### D. Coopération avec les contractants

##### E. Plans de conformité

##### F. Droits des travailleurs étrangers

###### 1. Rétention de documents

###### 2. Mécanismes de réclamation

###### 3. Contrats avec des sous-traitants et recruteurs de main-d'œuvre

###### 4. Sélection des recruteurs de main-d'œuvre

##### G. Certification

##### H. Soumission à l'autorité d'exécution

##### I. Infractions

##### J. Formation et renforcement de capacités

### I. Préambule

---

Préoccupés par le fait que des millions d'hommes, de femmes et d'enfants dans le monde sont victimes de la traite des êtres humains ou de la traite des personnes, telles qu'elles sont définies dans [Référence à la définition de la législation nationale pertinente] et dans le Protocole de Palerme<sup>177</sup>. L'[État] préconise une tolérance zéro à l'égard des activités criminelles de tout employé ou employé contractuel qui participe à la traite des êtres humains. En outre, [l'État] a accepté des obligations qui découlent de [de la liste des Nations Unies et des conventions pertinentes de l'OIT] et de [de la liste des conventions des Nations Unies].

---

<sup>176</sup> Le texte et les dispositions de la loi type proviennent de nombreuses sources, notamment: Loi type de la CNUDCI sur la passation des marchés publics; Loi type de l'ONUDC contre la traite des personnes; S. 2234 – End Trafficking in Government Contracting Act of 2012 (États-Unis); U. S. EO 13627 (États-Unis) H. R. 4310 National Defense Authorization Act of 2013; et commentaires du public relatifs à H. R. 4310 soumis par l'Alliance to End Slavery & Trafficking and Human Rights First.

<sup>177</sup> Traite des êtres humains telle que définie dans le protocole de Palerme: a) Par traite des êtres humains, on entend « le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contraintes, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes ; b). Le consentement d'une victime de la « traite d'êtres humains » à l'exploitation envisagée, telle qu'énoncée à l'alinéa (a) du présent article, est indifférent lorsque l'un quelconque des moyens énoncés à l'alinéa (a) a été utilisé ; c). le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'un enfant aux fins d'exploitation sont considérés comme une « traite des êtres humains » même s'ils ne font appel à aucun des moyens énoncés à l'alinéa (a) du présent article; d). le terme « enfant » désigne toute personne âgée de moins de dix-huit ans.

Soulignant que de nouvelles mesures doivent être prises pour prévenir la traite des êtres humains conformément aux lois nationales et aux conventions et engagements internationaux.

Réaffirmant l'obligation qui incombe aux États d'ériger en infraction pénale la traite des êtres humains, de traduire en justice les trafiquants d'êtres humains, de donner la priorité aux enquêtes et aux poursuites concernant les infractions connexes, d'investir dans les efforts de prévention et de fournir une assistance aux victimes.

Considérant que la traite des êtres humains est un crime national et transnational commis par des criminels qui travaillent hors frontières, il apparaît qu'une coopération entre les États est nécessaire pour lutter efficacement contre ce crime.

Préoccupés par le fait que des hommes, des femmes et des enfants, en particulier ceux qui appartiennent à des groupes marginalisés, puissent tous être victimes de trafiquants et que des travailleurs du monde entier rapportent que des recruteurs illicites utilisent des pratiques frauduleuses et trompeuses pour les inciter à trouver un emploi.

Sachant que ces recruteurs illicites emploient diverses tactiques pour tromper et exploiter les travailleurs en profitant de leur dépendance économique et d'autres vulnérabilités, mais aussi qu'ils confisquent leurs documents d'identité, les trompent sur les conditions de travail et les salaires réels, utilisent la force ou la menace à leur encontre et leur imputent souvent des frais d'accès à des possibilités d'emploi.

Considérant qu'une fois que les travailleurs arrivent sur leur lieu de travail, ayant souvent contracté des dettes pour payer les honoraires du recruteur, ils sont piégés dans un système de servitude pour dettes et ont peu de voies de recours.

Soulignant que ces tactiques sont facilitées par la corruption et contribuent à créer des conditions susceptibles de rendre les travailleurs vulnérables à la traite des êtres humains.

Reconnaissant que les travailleurs n'ont peut-être pas eux-mêmes accès à des informations sur les possibilités d'emploi, qu'ils recherchent désespérément des opportunités économiques et qu'ils n'ont peut-être pas accès à des voies de recours lorsqu'ils sont victimes de la traite.

Rappelant que, selon l'Organisation internationale du Travail<sup>178</sup>, « le recrutement devrait être utilisé pour répondre aux besoins avérés du marché du travail, et non pour déplacer ou réduire les effectifs existants, tirer vers le bas les normes du travail, les salaires ou les conditions de travail ou porter atteinte de toute autre manière au travail décent».

Reconnaissant qu'en tant qu'acheteur de biens et de services, [l'État] a la responsabilité de veiller à ce que les ressources des contribuables ne contribuent pas à l'exploitation du travail et à la traite des êtres humains. La présente loi donne des outils et confère des pouvoirs supplémentaires à l'autorité d'exécution et aux autres agents chargés de la passation des marchés pour veiller à ce que les fournisseurs de l'administration publique prennent les mesures nécessaires pour se conformer pleinement aux lois visant à éliminer la traite des personnes.

Réaffirmant que la présente législation vise à protéger les personnes vulnérables au trafic d'êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement des entrepreneurs qui fournissent des biens et des services à [l'État].

Soulignant que ces protections s'inspirent de mesures similaires qui ont été adoptées avec succès par d'autres gouvernements nationaux et dans le secteur privé et convaincus que le cadre politique défini dans cette loi évitera que les biens et services entrant dans la chaîne d'approvisionnement du gouvernement résultent de la traite d'êtres humains et permettra de maintenir l'efficacité économique des systèmes de passation des marchés publics.

Réaffirmant que ces protections aideront les acheteurs, les entreprises et les sous-traitants du gouvernement à éviter les perturbations et la responsabilité juridique causées par l'impact de la présence de la main-d'œuvre victime de la traite dans les chaînes d'approvisionnement.

---

<sup>178</sup> Pour de plus amples informations, consultez la fiche: « Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable ». [https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_568730/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568730/lang--fr/index.htm)

## II. Principales définitions

---

**Frais de recrutement** : Frais de placement ou de recrutement demandés sous une forme monétaire ou autre à des personnes à la recherche d'un emploi.

**Fournisseur** : Entreprise ou entrepreneur qui fournit des biens ou des services à une autre entité.

**Contractant** : Bénéficiaire d'un marché dans le cadre d'une subvention, d'un contrat ou d'un accord de coopération.

**Traite des êtres humains, traite des personnes** [utilisé indifféremment]: Définie dans le protocole de Palerme et dans les lois locales applicables. Conduite constituant une infraction dans l'un des cas suivants:

[indiquer la législation nationale de l'État dans lequel la traite des êtres humains est érigée en infraction];

[indiquer la législation nationale de l'État dans lequel l'exploitation du travail est érigée en infraction]<sup>179</sup>.

**Agence de recrutement, recruteur de main-d'œuvre** [utilisé de façon interchangeable]: Entreprise ou personne fournissant des travailleurs à un contractant ou à un fournisseur.

**Autorité d'exécution**: Organisme public de niveau central ou local chargé d'appliquer les dispositions de la présente loi.

## III. Dispositions<sup>180</sup>:

---

**A. Interdictions.** Les contractants et sous-traitants de [État] ne peuvent exercer aucune des activités suivantes:

1. Utiliser des pratiques de recrutement frauduleuses et trompeuses lors du recrutement de l'employé, notamment:
  - a. Présenter de fausses déclarations matérielles concernant les principales conditions d'emploi, y compris les salaires, les avantages, le lieu de travail, les conditions de vie et de logement (dans le cas où il serait fourni ou aménagé par l'employeur), les frais imputés à l'employé et la nature dangereuse du travail;
  - b. Imputer des frais de recrutement à l'employé.
  - c. Utiliser toutes les tactiques qui caractérisent la traite des personnes telle que définie par [la loi nationale sur la traite des personnes] et le Protocole de Palerme;
  - d. Détruire, dissimuler, confisquer ou refuser que l'employé ait accès à ses documents d'identité tels que le passeport ou le permis de conduire.
2. Ressortissants étrangers. Les contractants et sous-traitants qui effectuent des travaux en dehors de [l'État] ne doivent pas exercer les pratiques suivantes:
  - a. Omettre de payer les frais de transport de retour à la fin de l'emploi, pour un employé qui n'est pas ressortissant du pays dans lequel le travail est effectué et qui a été amené dans ce pays pour travailler dans le cadre d'un contrat ou d'un contrat de sous-traitance pour [État];
  - b. [Sauf dans les cas où le paiement des frais de transport vers le pays d'origine du travailleur recruté est couvert par le protocole d'accord existant ou l'accord codifié entre les États d'origine et d'accueil];
  - c. [Sauf pour les travailleurs recrutés qui sont légalement autorisés à rester dans le pays d'emploi et choisissent volontairement de le faire];
  - d. [Sauf pour un travailleur recruté qui est victime de la traite de personnes ou témoin de la traite des personnes et qui cherche des services et un recours];
  - e. D'autres activités que [l'autorité d'exécution] considère comme favorisant ou contribuant à la traite des personnes.

---

<sup>179</sup> La disposition type mentionne la législation nationale et non la législation internationale car ce qui constitue l'infraction de traite d'êtres humains peut varier d'un État à l'autre. Les États membres de l'UE considèrent, par exemple, que la traite peut englober la criminalité forcée et la mendicité forcée, tandis que les États qui ne sont pas membres de l'UE mais qui sont parties au protocole de Palerme n'érigent pas en infractions ces formes d'exploitation.

<sup>180</sup> Adapté également de: The LANDMARK Project, Verifying Social Responsibility in Supply Chains – A Practical and Legal Guide for Public Procurers, (The LANDMARK consortium, 2012), p. 67 and SOMO, "A review of Dutch policy for socially responsible public procurement", SOMO Paper (March 2014).

**B. Obligations.** Les contractants, les fournisseurs et leurs sous-traitants et fournisseurs sont tenus de respecter les conventions fondamentales de l'OIT, les normes visant à prévenir la traite des êtres humains et [la législation nationale applicable sur la traite des êtres humains] et, au minimum, les dispositions fondamentales suivantes<sup>181</sup>:

1. la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU;
2. les huit conventions fondamentales de l'OIT sur le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination et la liberté d'association, ainsi que le droit de s'organiser (n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182);
3. la Convention relative aux droits de l'enfant, article 32;
4. la législation sur la protection des travailleurs et l'environnement de travail qui s'applique dans le pays où tout ou partie du produit/service est produit;
5. le droit du travail, notamment les réglementations relatives aux conditions de rémunération et la couverture d'assurance sociale applicable dans le pays où tout ou partie du produit/service est produit;
6. la législation relative à la protection de l'environnement qui s'applique dans le pays où tout ou partie du produit / service est produit; et
7. la Convention des Nations Unies contre la corruption.

**C. Le contractant** doit déclarer que tous les sous-traitants et fournisseurs qui interviennent dans sa chaîne d'approvisionnement transmettent ces exigences à leurs propres sous-traitants et fournisseurs, jusqu'au niveau final de la production de biens et/ou de l'approvisionnement en matières premières.

**D. Coopération avec les contractants.** Les contractants et les sous-traitants [par clause contractuelle] doivent coopérer pleinement et fournir un accès raisonnable à l'autorité d'exécution ou aux agents habilités par l'autorité d'exécution, notamment les vérificateurs, les représentants d'ONG, les services de répression et les inspecteurs du travail, pour mener des audits, des enquêtes indépendantes ou d'autres actions visant à assurer le respect de ce décret, [loi locale sur la traite des personnes] et de toute autre loi ou réglementation applicable interdisant la traite des êtres humains.

**E. Plans de conformité.** En plus des autres facteurs pris en considération par l'autorité d'exécution du marché, l'attribution du marché sera également subordonnée à la présentation par un contractant [pour des marchés d'un montant supérieur à un certain seuil] d'un plan de conformité satisfaisant, tel que décrit dans la présente loi avant l'attribution. Les contractants sont également tenus d'établir un plan de conformité pendant l'exécution du contrat ou du contrat de sous-traitance, adapté à la nature des activités réalisées. Le plan de conformité doit comprendre:

- a. Une reconnaissance des risques connexes qui existent dans la chaîne d'approvisionnement du contractant;
- b. Une description détaillée des activités de diligence raisonnable et d'audit entreprises pour éviter ces risques dans la chaîne d'approvisionnement;
- c. Les activités liées aux enquêtes menées sur des activités présumées de traite d'êtres humains;
- d. Les plans de réparation et les mécanismes de réclamation présentés aux employés pour qu'ils signalent, sans crainte de représailles, toute activité qui justifierait un licenciement en vertu de la présente loi et de la législation connexe sur la traite des personnes;
- e. Les politiques garantissant que les employés du contractant et des sous-traitants ne se livreront pas à la traite de personnes ou à des activités connexes, ainsi que les mesures qui seront prises contre les employés pour une violation de ces politiques;
- f. Les initiatives de formation et de sensibilisation lancées avec les employés et les sous-traitants pour la mise en œuvre de cette loi;
- g. Un plan de recrutement et de rémunération qui autorise uniquement le recours à des entreprises de recrutement comptant des employés formés, qui interdit d'imputer des frais de recrutement à l'employé et qui garantit que les salaires respectent les exigences légales applicables du pays hôte;
- h. Les méthodes employées pour fournir des informations précises sur les salaires aux employés lors du recrutement. S'il y a lieu, le contractant peut expliquer pourquoi il existe un écart entre le salaire qui a été promis et celui qui a été attribué.
- i. Un plan de logement, si le contractant ou le sous-traitant ont l'intention de fournir ou d'aménager un logement, garantissant que le logement répond aux normes de logement et de sécurité du pays d'accueil. S'il y a lieu, le contractant peut expliquer pourquoi il y a un écart entre le logement qui a été promis et celui qui a été attribué.
- j. Les procédures visant à empêcher les sous-traitants, à quelque niveau que ce soit, de se livrer à la traite des personnes.

**F. Droits des travailleurs étrangers.** Les plans de conformité du contractant doivent communiquer des informations

<sup>181</sup> Adapté des conditions contractuelles spéciales établies pour les chaînes d'approvisionnement durables, Suède

sur la manière dont il respectera les dispositions suivantes pour garantir que les droits des travailleurs étrangers recrutés sont respectés:

**1. Conservation des documents.** Les travailleurs étrangers doivent:

- a. Obtenir des contrats de travail qui précisent clairement leurs droits et responsabilités en matière de salaires, avantages sociaux, horaires de travail, notamment les heures régulières et les heures supplémentaires, les jours de congé et les congés annuels, le lieu de travail, les conditions de vie, les conditions de logement, les risques professionnels et les procédures disciplinaires et d'autres pouvant mener à des cessations d'emploi, à des procédures de recours et à des mécanismes de règlement des litiges;
- b. Obtenir une copie signée de leur contrat de travail original, dans une langue qu'ils comprennent, au moins cinq jours avant le déplacement. Le contractant doit expliquer les termes et conditions du contrat dans une langue que le travailleur comprend, si des problèmes de langue se posent, et avoir un moyen de vérifier que les termes sont clairement compris et pleinement acceptés par celui-ci;
- c. Avoir la liberté et la possibilité de conserver des documents d'identité personnels, y compris des passeports, des permis de travail et d'autres documents;
- d. Disposer d'un espace de stockage sécurisé et verrouillé pour les documents personnels dans l'hébergement et sur le site de travail auxquels ils ont accès sans restriction à tout moment de la journée. Les documents qui doivent être conservés par le contractant pour des raisons juridiques doivent être rendus immédiatement sur demande sans conditions préalables. Toutes les conditions préalables qui feraient obstacle à cet accès sont strictement interdites.

**2. Transport de retour.** Le contractant doit<sup>182</sup>:

- a. Assurer un transport de retour ou payer le coût du transport de retour à la fin de l'emploi, pour un employé qui n'est pas ressortissant du pays dans lequel le travail est effectué et qui a été amené dans ce pays pour y travailler dans le cadre d'un contrat de réalisation ou de sous-traitance [du gouvernement] ou de parties de contrats et de contrats de sous-traitance exécutés en dehors du [pays]; ou
- b. Assurer un transport de retour ou payer le coût du transport de retour à la fin de l'emploi, pour un employé qui n'est pas ressortissant [du pays d'exécution] et qui a été amené dans le [pays] pour travailler dans le cadre d'un contrat de réalisation ou de sous-traitance [du gouvernement] si le paiement de ces coûts est requis dans les programmes des travailleurs temporaires existants
  - i. Les obligations du paragraphe a) et b) de cette section ne s'appliquent pas à un employé qui est :
    - A. légalement autorisé à rester dans le pays pour travailler et qui choisit de le faire;
    - B. une victime de la traite des personnes [telle que définie dans la présente loi] qui sollicite des services d'aide aux victimes ou une réparation légale dans le pays où elle travaille, ou qui est un témoin dans une action judiciaire liée à la traite des personnes. Le contractant doit assurer le transport de retour ou payer le coût du transport de retour d'une manière qui ne gêne pas les services d'aide aux victimes, les recours légaux ou l'activité de témoignage. Par exemple, le contractant doit également proposer un transport de retour à un témoin lorsque celui-ci est appelé à témoigner.

**3. Mécanismes de réclamation.** Les travailleurs étrangers doivent:

- a. Être informés qu'il existe un mécanisme de réclamation indépendant et y avoir accès;
- b. Être protégés contre les représailles s'ils déposent des plaintes;
- c. Avoir accès à un processus de réclamation qui permet d'enquêter sur les plaintes déposées de manière approfondie, impartiale, sans délai et dans le respect de la vie privée;
- d. Avoir accès à des procédures et processus de réparation clairs, y compris des poursuites pénales et civiles, selon la nature de la plainte déposée;
- e. Le contractant doit dialoguer activement avec la société civile et des experts syndicaux organisés qui peuvent contribuer à la mise en œuvre des mécanismes de réclamation et des mesures de réparation.

**4. Contrats avec des sous-traitants, des recruteurs de main-d'œuvre et des intermédiaires.** Le contractant doit fournir et conserver:

- a. les accords de travail écrits entre le contractant et ses sous-traitants, fournisseurs, syndicalistes et intermédiaires;
- b. les contrats formels conclus avec toute entité sous-traitée qui indiquent que le contractant peut effectuer une vérification régulière de l'entité et de ses partenaires impliqués dans le recrutement et le placement des travailleurs;
- c. les contrats spécifiant clairement les frais payés pour les services rendus par l'entité sous-traitante.

**5. Sélection du recruteur.** Le contractant doit :

- a. Obtenir suffisamment d'informations et d'éléments de preuve qui indiquent qu'une agence de recrutement

<sup>182</sup> "Acquisition Regulation; Ending Trafficking in Person." Federal Register, The Daily Journal of the United States Government. March 2, 2015. Site consulté le 6 février 2018. <https://www.federalregister.gov/documents/2015/01/29/2015-01524/federal-acquisition-regulation-ending-trafficking-in-persons>.

ou un recruteur se conformera à toutes les exigences légales applicables et à ses normes en matière de recrutement équitable et éthique, conformément à la présente loi.

- b. Établir et présenter des obligations et des critères de performance qu'un sous-traitant ou un recruteur peut respecter pour se conformer aux dispositions de la présente loi;
- c. Élaborer des procédures opérationnelles pour s'assurer que les obligations de performance sont respectées;
- d. Fournir aux sous-traitants, aux agents de main-d'œuvre et aux recruteurs des conseils sur la mise en œuvre des obligations de performance définies par le contractant.

**G. Certification.** Le contractant doit certifier, avant l'attribution du contrat et chaque année ensuite pendant la durée du contrat ou du contrat de sous-traitance, que:

1. Il a mis en place un plan de conformité tel que décrit aux articles E et F de la présente loi pour prévenir les activités liées à la traite des êtres humains;
2. À sa connaissance, ni lui ni aucun de ses sous-traitants n'ont participé à de telles activités; ou, si des abus ont été constatés, le contractant ou le sous-traitant a pris des mesures correctives, de recours et de prévention appropriées;
3. Les obligations de cette section (section G) ne s'appliquent pas aux contrats ou aux contrats de sous-traitance visant les articles disponibles dans le commerce.

**H. Présentation à l'autorité d'exécution.** Le plan de conformité décrit dans les sections E et F de cette loi sera présenté à l'autorité d'exécution avant le début du contrat et sur demande, au plus tard au début de la période contractuelle. Le contractant fournira des mises à jour annuelles à l'autorité d'exécution comprenant des informations sur toutes les mesures prises contre les sous-traitants ou les employés jugés en violation de la présente loi et les mesures correctives prises pour les victimes identifiées (le cas échéant).

**I. Infractions.** L'autorité d'exécution qui détermine qu'un contractant enfreint le présent acte ou des actes connexes doit:

1. Déterminer la gravité de l'activité non-conforme;
2. Fournir au contractant la possibilité d'expliquer [ou de contester] la détermination;
3. Mettre en œuvre des mesures et fournir des orientations pour amener le contractant et les sous-traitants à se conformer aux exigences;
4. Engager des actions de suspension ou d'exclusion contre le contractant, y compris en le retirant de la liste des « fournisseurs privilégiés » ou de listes équivalentes;
5. Tenir les contractants et les sous-traitants pénalement responsables des actes qui violent les lois sur la traite des personnes même si le travail effectué dans le cadre d'un contrat public est exécuté en dehors de [l'État].

**J. Formation et renforcement de capacités.** L'autorité d'exécution doit:

1. sur une base annuelle, établir et publier des listes de biens et services qui présentent un risque élevé d'être fabriqués ou fournis par des personnes victimes de la traite;
2. créer une liste de contractants qui sont en conformité avec les dispositions de cette loi et une liste de ceux qui n'y sont pas;
  - a. préciser clairement les critères utilisés par l'autorité d'exécution pour inscrire un contractant sur l'une ou l'autre liste;
  - b. créer un processus transparent permettant aux contractants d'expliquer ou de contester les résultats, en leur permettant d'accéder à une procédure régulière et de se mettre en conformité;
  - c. mettre la liste à la disposition d'autres autorités publiques chargées de l'application de cette loi.
3. fournir des orientations aux organismes publics de [l'État] pour qu'ils élaborent des procédures et des contrôles internes appropriés pour l'attribution et l'administration des marchés afin d'améliorer les mesures de passation de marchés prises pour prévenir la traite des personnes;
4. donner aux fonctionnaires de [l'État] la possibilité de suivre une formation à la mise en œuvre de cette loi et des lois connexes sur les politiques, les responsabilités, les règlements et les procédures permettant de vérifier que les contractants mettent cette loi en application;
5. donner aux fonctionnaires de [État] la possibilité de suivre une formation sur les procédures permettant de vérifier les actions des contractants, d'enquêter sur les infractions commises par les contractants et les sous-traitants en matière de traite, d'en atténuer les effets et de prendre les mesures qui s'imposent pour corriger la situation;
6. Offrir une formation et des outils aux employés [de l'État] et municipaux chargés de l'application de la présente loi afin qu'ils fassent preuve de diligence raisonnable, notamment, mais sans exclusive, par le biais d'audits, de recherches informatisées, d'enquêtes menées par des ONG et d'actions syndicales organisées, concernant la conformité du contractant aux dispositions de la présente loi.

## 2. Suivi et mise en œuvre, clause type<sup>183</sup>

### I. Définitions :

**Fournisseur :** Entreprise ou entrepreneur qui fournit des biens ou des services à une autre entité.

**Contractant :** Bénéficiaire d'un marché dans le cadre d'une subvention, d'un contrat ou d'un accord de coopération.

**Traite des êtres humains, traite des personnes** [utilisé indifféremment]: Défini dans le protocole de Palerme et dans les lois locales applicables. Conduite constituant une infraction dans l'un des cas suivants:

- [indiquer la législation *nationale de l'État* dans lequel la traite des êtres humains est érigée en infraction];
- [indiquer la législation nationale de l'État dans lequel l'exploitation du travail est érigée en infraction]<sup>184</sup>.

**Agence de recrutement, recruteur de main-d'œuvre** [utilisé de façon interchangeable]: Entreprise ou personne fournissant des travailleurs à un contractant ou à un fournisseur.

**Autorité d'exécution:** Organisme public de niveau central ou local chargé d'appliquer les dispositions de la présente loi.

**Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme:** Mener des enquêtes et des recherches sur les pratiques des fournisseurs et des contractants afin de déterminer la façon dont les travailleurs sont traités, ainsi que leurs conditions sur le lieu de travail, au moyen notamment d'audits, de recherches informatisées et d'outils technologiques qui permettent de communiquer directement avec les travailleurs, les ONG et les syndicats.

### II. Dispositions:

- A.** En raison des violations dûment documentées des droits de l'homme, en particulier liées à la traite des êtres humains, pour la production de [type de produit], des clauses contractuelles empêchant le trafic d'êtres humains dans la chaîne d'approvisionnement feront partie de ce contrat. Ainsi, [nom de l'autorité d'exécution] oblige un fournisseur à:
- a. respecter les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT;
  - b. respecter les lois nationales régissant le droit du travail et l'environnement de travail du pays de production dans sa chaîne d'approvisionnement et pendant le processus de fabrication des produits liés à ce contrat.
- B.** [Nom de l'autorité d'exécution] oblige ses fournisseurs à protéger et à faire respecter dans la chaîne d'approvisionnement les droits énoncés dans les Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT et les conventions et normes fondamentales de l'OIT pour prévenir la traite. [Nom de l'autorité d'exécution] oblige le fournisseur à:
1. Appliquer la Convention relative aux droits de l'enfant, la Convention de l'OIT sur l'âge minimum (C. 138), la Convention sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants et leur élimination immédiate (C. 182);
  2. Interdire toute utilisation de main-d'œuvre forcée, en servitude ou sous contrat, ou travail pénitentiaire obligatoire, et adopter des pratiques d'emploi conformes aux conventions de l'OIT relatives au travail forcé: Convention sur le travail forcé (C. 29) et Convention sur l'abolition du travail forcé (C. 105)<sup>185</sup>;
  3. Reconnaître et respecter le droit des travailleurs de s'associer, de s'organiser et de négocier librement collectivement, conformément aux lois des pays dans lesquels ils sont employés, ainsi qu'aux conventions fondamentales de l'OIT: Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit d'organisation (C. 87) et Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (C. 98).
- C.** Afin de mettre en œuvre les dispositions énoncées dans la présente loi, [Nom de l'autorité d'exécution] oblige les fournisseurs à donner des informations sur la nature des systèmes mis en place pour mener une diligence raisonnable

<sup>183</sup> Adapté de: Direktoratet for forvaltning og IKT (difif)/Norway, SRPP Contract Performance Clauses (Révisé: Septembre 2012, exemplaire fourni par l'auteur); UK Modern Slavery Act 2015 (s. 54); UK Home Office, Transparency in Supply Chains etc. – A practical guide (UK Home Office, 2015), p. 33; Hunter, Philip, Kepes, Quinn, Human Trafficking & Global Supply Chains: *A Background Paper*, Annex 3 (Ankara: 2012); CORE Coalition and partners, *Beyond Compliance: Effective Reporting Under the Modern Slavery Act: A civil society guide for commercial organisations on the transparency in supply chains clause*, (CORE, 2016).

<sup>184</sup> La disposition type mentionne la législation nationale et non la législation internationale car ce qui constitue l'infraction de traite d'êtres humains peut varier d'un État à l'autre. Les États membres de l'UE considèrent, par exemple, que la traite peut englober la criminalité forcée et la mendicité forcée, tandis que les États qui ne sont pas membres de l'UE mais qui sont parties au protocole de Palerme n'érigent pas en infractions ces formes d'exploitation.

<sup>185</sup> « P029 - Protocole de 2014 à la Convention sur le travail forcé, 1930. » OIT. June 11, 2014. Site consulté le 6 février 2018. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORML\\_EXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:P029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORML_EXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029).

en matière de droits humains. [Nom de l'autorité d'exécution] oblige le fournisseur à:

1. Mettre en place une politique d'entreprise, une clause dans les contrats et les conditions ou codes de conduite applicables à la chaîne d'approvisionnement, qui énoncent que les travailleurs ne seront soumis à aucune forme de travail forcé, obligatoire, de servitude, sous contrat ou en prison. Tout travail doit être volontaire et les travailleurs ont la liberté de mettre fin à leur emploi à tout moment sans pénalité, moyennant un préavis d'une durée raisonnable;
2. Rendre compte régulièrement des mesures qu'il s'engage à mettre en œuvre avec ses sous-traitants et fournisseurs dans le cadre des dispositions de la présente loi;
3. Divulguer des informations concernant la composition et la complexité de la chaîne d'approvisionnement, notamment des informations sur les sous-traitants et les sites des usines. L'autorité d'exécution accordera des exceptions, dans des limites raisonnables, afin de respecter les préoccupations relatives à la confidentialité et à l'exclusivité des activités commerciales;
4. Mettre en place des mesures de suivi et d'évaluation, y compris par des auditeurs tiers indépendants;
5. Veiller à ce que les organismes de surveillance indépendants, les tiers et les parties prenantes de la société civile soient autorisés à accéder à toutes les entreprises de la chaîne d'approvisionnement. Outre la surveillance effectuée par le fournisseur, [Nom de l'autorité chargée de la mise en œuvre] a le droit de mener des audits indépendants des activités du fournisseur afin de garantir la conformité avec la présente loi.
6. Veiller à ce que le contrôle indépendant permette à l'auditeur ou l'entité de surveillance de s'entretenir avec les travailleurs de manière privée et confidentielle dans leur langue maternelle, et de réagir rapidement et efficacement aux plaintes des travailleurs au moyen d'un mécanisme transparent et impartial.

### 3. Application et réparation, clause type<sup>186</sup>

---

- A.** [Nom de l'autorité d'exécution] oblige ses fournisseurs à:
1. Communiquer des informations sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans leurs chaînes d'approvisionnement;
  2. En cas de détection de violations des droits de l'homme, en particulier la traite des êtres humains, dans les chaînes d'approvisionnement du fournisseur, celui-ci est tenu de communiquer des informations sur les mesures correctives qu'il a prises, notamment l'aide fournie aux victimes et les rapports qu'il a transmis aux services de répression sur les infractions pénales connexes;
  3. Communiquer des informations sur les mesures prises pour prévenir de nouvelles violations des droits et des normes dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement;
  4. Communiquer des informations sur les mesures de réparation mises en place pour les personnes victimes de violations de leurs droits, notamment dans le cadre de la traite des êtres humains;
  5. Soumettre des rapports annuels à l'autorité d'exécution;
  6. L'autorité d'exécution doit créer et gérer une base de données publique pour rendre ces déclarations accessibles au public, ou soumettre des déclarations à une entité centrale du gouvernement national qui gèrera ce type de base de données publique.
- B.** Le fournisseur qui ne respecte pas les obligations en termes de délais ou de mesures correctives sera soumis à des sanctions, sous forme d'amendes journalières [Les amendes seront d'un montant conforme aux pratiques nationales ou à un pourcentage du montant du marché].
- C.** Si les rapports sur les dispositions de cette loi qui sont soumis par les fournisseurs à l'autorité d'exécution n'indiquent pas les mesures appropriées pour améliorer les normes dans la chaîne d'approvisionnement, [Nom de l'autorité d'exécution] peut résilier le contrat dans un délai de [x] jours.

---

<sup>186</sup> Adapté de Direktoratet for forvaltning og IKT (difi)/Norway, SRPP Contract Performance Clauses (révisé: septembre 2012, exemplaire fourni par l'auteur); The LANDMARK Project, Verifying Social Responsibility in Supply Chains – A Practical and Legal Guide for Public Procurers, (The LANDMARK consortium, 2012), p. 67



## 4. Transparence dans les chaînes d'approvisionnement, clause type

---

**Entreprise:** [définition locale de l'entreprise]

**Fournisseur :** Entreprise ou entrepreneur qui fournit des biens ou des services à une autre entité.

**Contractant :** Bénéficiaire d'un marché dans le cadre d'une subvention, d'un contrat ou d'un accord de coopération.

**Traite des êtres humains, traite des personnes** [utilisé indifféremment]: Défini dans le protocole de Palerme et dans les lois locales applicables. Conduite constituant une infraction dans l'un des cas suivants:

- [indiquer la législation nationale de l'État dans lequel la traite des êtres humains est érigée en infraction];
- [indiquer la législation nationale de l'État dans lequel l'exploitation par le travail est érigée en infraction] ou lorsque des sanctions civiles visent une conduite interdite en matière d'exploitation par le travail<sup>187</sup>.

**Agence de recrutement, recruteur de main-d'œuvre** [utilisé de façon interchangeable]: Entreprise ou personne fournissant des travailleurs à un contractant ou à un fournisseur.

**Autorité d'exécution:** Organisme public de niveau central ou local chargé d'appliquer les dispositions de la présente loi.

**Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme:** Mener des enquêtes et des recherches sur les pratiques des fournisseurs et des entrepreneurs afin de déterminer la façon dont les travailleurs sont traités ainsi que leurs conditions sur le lieu de travail, au moyen notamment d'audits, de la recherche informatisée et d'outils technologiques qui permettent de communiquer directement avec les travailleurs, les ONG et les syndicats.

### Dispositions:

- A.** Une entreprise qui fournit des biens et des services dans n'importe quel secteur de [État] et réalise un chiffre d'affaires total de [indiquer le montant] préparera chaque année une déclaration qui décrit sa politique de prévention de la traite des êtres humains. La déclaration doit être certifiée par les dirigeants de l'entreprise, y compris le PDG/Président et le Président du conseil d'administration;
- B.** La présente loi s'applique aux entreprises qui fournissent des biens et des services en [État] et dont le chiffre d'affaires total est supérieur à [indiquer le montant];
- C.** La déclaration relative aux mesures adoptées pour prévenir la traite des personnes comprend:
1. Un engagement explicite à éviter et combattre la traite des êtres humains dans n'importe quelle partie de ses propres activités commerciales et dans toutes ses chaînes d'approvisionnement;
  2. Les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour empêcher que la traite des personnes ne se produise dans n'importe quelle partie de ses activités commerciales et de ses chaînes d'approvisionnement;
  3. Les mesures prises pour remédier aux cas de traite de personnes qui se sont produits, y compris les rapports présentés à la police;
  4. Les entreprises dont le chiffre d'affaires total est inférieur à [indiquer le montant] peuvent également présenter une déclaration indiquant qu'aucune mesure n'a été prise;
  5. Toute violation majeure du droit du travail signalée ou jugée dans les activités de l'entreprise et [insérer les niveaux de sous-traitance] au cours des cinq années précédant la publication de la déclaration.
- D.** Le chiffre d'affaires total doit être déterminé conformément aux règlements établis par [Nom de l'autorité d'exécution];
- E.** Non-respect de la disposition: Lorsqu'une entreprise omet de présenter cette déclaration, l'[Autorité d'exécution] peut lui infliger des sanctions pécuniaires à hauteur de [montant]. Ces sanctions seront appliquées chaque jour jusqu'à ce que l'entreprise publie la déclaration conformément à la présente loi.

---

<sup>187</sup> La disposition type mentionne la législation nationale et non la législation internationale car ce qui constitue l'infraction de traite d'êtres humains peut varier d'un État à l'autre. Les États membres de l'UE considèrent, par exemple, que la traite peut englober la criminalité forcée et la mendicité forcée, tandis que les États qui ne sont pas membres de l'UE mais qui sont parties au protocole de Palerme n'érigent pas en infractions ces formes d'exploitation.

## **Contenu et publication de la politique de lutte contre la traite des êtres humains - les entreprises soumises à la réglementation sur la transparence doivent être définies, clause type**

- L'Autorité d'exécution [nom] doit produire une liste d'entreprises tenues de publier une déclaration de prévention de la traite des personnes, tel qu'indiqué dans la présente loi. L'Autorité d'exécution doit:
  1. Publier annuellement la liste des entreprises qui sont tenues, en vertu de la présente loi, de publier une déclaration sur la prévention de la traite des êtres humains;
  2. La disposition s'appliquera aux entreprises, tous secteurs et structures de groupe confondus, qui réalisent un chiffre d'affaires annuel minimal spécifié dans la loi et qui ont des activités en [État];
  3. Par « chiffre d'affaires », on entend le montant résultant de la fourniture de biens et de services relevant des activités ordinaires de l'entreprise ou de la filiale, déduction faite des éléments suivants:
    - a. remises commerciales;
    - b. taxe sur la valeur ajoutée [ou équivalent dans l'État participant];
    - c. toute autre taxe basée sur les montants ainsi obtenus.
  4. Le chiffre d'affaires est calculé sur la base du chiffre d'affaires de cette entreprise et de ses filiales, y compris celles dont l'ensemble des activités sont réalisées en dehors de [l'État].

## **Contenu et publication de la politique de prévention de la traite des êtres humains - fréquence de déclaration et forme de communication, clause type**

- L'Autorité d'exécution doit établir les obligations déclaratives relatives à la prévention de la traite des êtres humains. Les entreprises assujetties à cette loi doivent:
  1. Mettre à jour chaque année leur déclaration sur la prévention de la traite des personnes;
  2. Publier la déclaration sur la prévention de la traite des personnes dans un espace bien en vue sur leur site internet;
  3. Inclure un lien direct vers la déclaration sur la prévention de la traite des personnes sur la page d'accueil de leur site internet;
  4. Télécharger la déclaration sur la prévention de la traite des personnes dans la base de données fournie par l'autorité d'exécution [dans le cas où une base de données/un référentiel national des déclarations a été créé:].
- La déclaration doit être examinée et approuvée aux plus hauts niveaux de l'entreprise et doit inclure une signature du PDG, du Président du conseil d'administration ou d'un dirigeant de la société faisant directement rapport au PDG.
- Le non-respect des exigences de communication des sous-sections A et B sera considéré comme non conforme à l'obligation de déclaration prévue par la législation en vigueur et passible des amendes journalières spécifiées par l'Autorité d'exécution.

# Autres outils et ressources

---

## 1. Loi type de la CNUDCI

---

La Loi type de la CNUDCI sur les marchés publics, adoptée en 2011, est une norme internationale essentielle qui régit les marchés publics<sup>188</sup>. Elle vise à harmoniser les normes internationales en matière de marchés publics et à améliorer les résultats dans ce domaine au niveau national. Elle met en œuvre les exigences de la Convention des Nations Unies contre la corruption dans les marchés publics. Les marchés publics sont considérés comme l'une des activités gouvernementales les plus vulnérables à la corruption. Selon des estimations, 20 à 30% de la valeur d'un projet est perdue en raison de la corruption qui sévit dans les projets financés par des fonds publics. Elle prend également en compte l'Accord de l'OMC sur les marchés publics (AMP)<sup>189</sup>. La Loi type et l'AMP ont tous deux pour objectif d'encourager la participation transfrontière aux procédures de passation des marchés publics et de réduire les règles commerciales discriminatoires. Dans une certaine limite, ces deux textes autorisent également un certain soutien aux PME et à l'industrie nationale, mais exigent généralement que les produits ou services étrangers ne soient pas traités moins favorablement que les produits nationaux<sup>190</sup>.

La Loi type vise deux objectifs fondamentaux: l'optimisation des ressources et la prévention des abus dans les marchés publics<sup>191</sup>. L'« optimisation des ressources » suppose, dans le contexte de l'UE, l'obligation pour les autorités publiques de protéger les intérêts des contribuables en obtenant un bon « rapport coût-efficacité »<sup>192</sup>. Elle est particulièrement étroitement liée aux efforts visant à réduire la corruption dans les marchés publics. Les marchés publics sont considérés comme l'une des activités gouvernementales les plus vulnérables à la corruption. Selon des estimations, 20 à 30% de la valeur d'un projet est perdue en raison de la corruption qui sévit dans les projets financés par des fonds publics<sup>193</sup>.

La Loi type de la CNUDCI permet de prendre en compte des « facteurs sociaux » tels que les conditions d'emploi et des « facteurs éthiques » tels que les droits de l'homme, l'exploitation du travail et le travail des enfants. Il est possible d'inclure ces facteurs dans le terme « passation de marchés responsable » en établissant des critères de qualification applicables aux fournisseurs et aux contractants (article 9 de la loi type). Le terme « passation de marchés responsable » peut aussi être utilisé « comme terme générique pour désigner la prise en compte dans la passation des marchés de politiques sociales, économiques et environnementales »<sup>194</sup>.

Le guide de la Loi type de la CNUDCI considère que les droits de l'homme sont un « facteur éthique » dans le cadre de la passation de marchés publics responsable. Comme indiqué ci-dessus, l'idée de prendre en compte des facteurs liés aux droits de l'homme dans les marchés publics n'est pas entièrement nouvelle. Cette idée a été utilisée, par exemple, pour soutenir les efforts de lutte contre la discrimination<sup>195</sup>. La passation de marchés publics responsable (SPP) impose aux autorités publiques de tenir compte des conséquences environnementales, sociales et économiques du processus de passation de marchés afin d'agir de manière responsable<sup>196</sup>. Par conséquent, des facteurs liés aux droits de l'homme tels que les conséquences sociales devraient être pris en compte au même titre que les facteurs environnementaux. Dans le passé, les SPP se sont concentrés sur les questions environnementales et de nombreux marchés et politiques « verts » ont été développés. Or les questions sociales suscitent désormais une attention accrue dans ces

---

<sup>188</sup> Adopté par la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international le 1er juillet 2011, A/66/67, annexe I.

<sup>189</sup> Accord plurilatéral de l'Organisation mondiale du commerce sur les marchés publics, entré en vigueur le 1er janvier 1996.

<sup>190</sup> Martin-Ortega, Olga, Outhwaite, Opi, Rook, William, "Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible public Procurement of Electronic Goods", *The International Journal of Human Rights* 19 (3), April 2015, p. 347.

<sup>191</sup> CNUDCI, *Guide pour l'incorporation dans le droit interne de la Loi type de la CNUDCI sur la passation des marchés publics*, (Vienne: UNCITRAL, 2014), p. 3.

<sup>192</sup> Martin-Ortega, Olga, Outhwaite, Opi, Rook, William, "Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible public Procurement of Electronic Goods", *The International Journal of Human Rights* 19 (3), April 2015, p. 347.

<sup>193</sup> OCDE, *Prévention de la corruption dans les marchés publics*, 2016, p. 5.

<sup>194</sup> CNUDCI, *Guide pour l'incorporation dans le droit interne de la Loi type de la CNUDCI sur la passation des marchés publics*, (Vienne: UNCITRAL, 2014), p. 4.

<sup>195</sup> McCrudden, Christopher, "Using public procurement to achieve social outcomes", *Natural Resources Forum* 28, (Malden, MA: United Nations, Published by Blackwell Publishing, 2004), pp. 260-263.

<sup>196</sup> Voir, par exemple, la définition des SPP utilisée par le PNUE: *Sustainability of Supply Chains and Sustainable Public Procurement – a Pre Study*, (UNEP, 2014), p. 31.

marchés<sup>197</sup>, mais le fait de s'intéresser à ces questions ne doit pas faire oublier que la question des droits de l'homme doit faire l'objet d'une considération particulière. La protection des droits de l'homme, en particulier en ce qui concerne la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail dans les chaînes d'approvisionnement, est un sujet qui commence à peine à être étudié<sup>198</sup>.

---

<sup>197</sup> International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, C Methven O'Brien et al), *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, (2016), p. 17.

<sup>198</sup> Martin-Ortega, Olga, Outhwaite, Opi, Rook, William, "Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible Public Procurement of Electronic Goods", *The International Journal of Human Rights* 19 (3), April 2015, p. 345.

## 2. Les Principes directeurs de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme<sup>199</sup>

### Principes généraux

Les Principes directeurs reconnaissent fondamentalement:

- a) Les obligations existantes qui incombent aux États de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'homme et les libertés fondamentales;
- b) Le rôle dévolu aux entreprises en qualité d'organes spécialisés de la société remplissant des fonctions particulières, tenues de se conformer à toutes les lois applicables et de respecter les droits de l'homme;
- c) La nécessité que les droits et obligations s'accompagnent des voies de recours appropriées et efficaces en cas de violation.

Les Principes directeurs s'appliquent à tous les États et à toutes les entreprises commerciales, transnationales ou autres, indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur lieu d'implantation, de leur régime de propriété et de leur structure. Les Principes directeurs constituent un ensemble cohérent et doivent être interprétés, ensemble ou séparément, en fonction de leur objectif qui est d'améliorer les normes et les pratiques concernant les entreprises et les droits de l'homme afin d'obtenir des résultats tangibles pour les individus et les collectivités concernés et, partant, de contribuer aussi à une mondialisation durable sur le plan social. Aucun élément des Principes directeurs ne doit être interprété comme instituant de nouvelles obligations en vertu du droit international, ou limitant ou compromettant la moindre obligation juridique qu'un État aurait contractée ou à laquelle il serait assujéti conformément au droit international dans le domaine des droits de l'homme. Les Principes directeurs doivent être appliqués d'une manière non discriminatoire, en accordant une attention particulière aux droits et aux besoins, ainsi qu'aux difficultés, des individus appartenant à des groupes ou des populations très susceptibles de devenir vulnérables ou d'être marginalisés, en accordant toute l'importance voulue aux risques différents auxquels s'exposent les hommes et les femmes.

Le texte intégral et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU se trouvent ici: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

<sup>199</sup> Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies, HCDH.2011. Site consulté le 6 février 2018. [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf).

### 3. Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE<sup>200</sup>

#### **Marchés publics — établissant des règles de base claires [Résumé]**

La directive établit les règles relatives à l'utilisation des marchés publics pour la fourniture de travaux, de fournitures ou de services par des entreprises ou des particuliers et les exemptions applicables.

#### **RÉSUMÉ**

La législation précise que lorsque les autorités nationales utilisent les marchés publics pour inviter les soumissionnaires à fournir des travaux, des fournitures ou des services, elles doivent traiter tous les demandeurs sur un pied d'égalité et ne pas faire de discrimination entre eux. Ils doivent également être transparents dans leurs transactions.

#### **Seuils**

Les règles applicables aux marchés publics doivent être respectées lorsque les montants concernés sont supérieurs aux plafonds suivants:

- 5 225 000 € pour les travaux publics (à partir du 1er janvier 2016);
- 135 000 € pour les marchés de l'administration centrale (à partir du 1er janvier 2016);
- 209 000 € pour les marchés publics locaux et régionaux (à partir du 1er janvier 2016);
- 750 000 € pour les contrats de services sociaux et autres.

La Commission européenne évalue ces seuils tous les deux ans pour déterminer s'ils doivent être modifiés conformément aux obligations internationales de l'UE.

#### **Critères**

Le marché est attribué à l'offre économiquement la plus avantageuse à identifier notamment sur la base du meilleur rapport qualité-prix. Ce critère tient compte de facteurs tels que la viabilité globale, la qualité, les aspects environnementaux et sociaux, les conditions commerciales et de livraison.

#### **Innovation et petites entreprises**

La législation introduit une nouvelle procédure pour promouvoir le développement de produits, de services ou d'œuvres innovants. Pour faciliter la participation des petites entreprises, les nouvelles règles encouragent les pouvoirs publics à diviser les grands marchés en lots individuels.

#### **Sauvegardes**

Les pays de l'UE doivent veiller à ce que les opérateurs économiques et leurs sous-traitants respectent toutes les exigences environnementales, sociales et de travail nationales et européennes applicables, les conventions collectives et toutes les obligations internationales pertinentes. La législation renforce les dispositions relatives aux offres anormalement basses, notamment pour empêcher que les droits des travailleurs ne soient violés.

#### **Exceptions**

Rien dans la législation n'oblige les gouvernements de l'UE à sous-traiter les services qu'ils souhaitent fournir eux-mêmes. Elle n'affecte pas non plus la législation nationale en matière de sécurité sociale.

Les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux sont exclus de la directive. Elles sont plutôt régies par la directive 2014/25/UE.

En outre, certains secteurs tels que les communications électroniques, la recherche-développement et la défense et la sécurité peuvent être exclus sous certaines conditions.

#### **Cadre législatif**

Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 65-242).

#### **Cadre législatif connexe**

Directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 relative à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux et abrogeant la directive 2004/17/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 243-374).

Directive 2014/23/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur l'attribution de contrats de concession (JO L 94 du 28.3.2014, p. 1-64). »

Le texte intégral de la nouvelle directive est disponible sur:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32014L0024>

<sup>200</sup> "Directive 2014/24/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on public procurement and repealing Directive 2004/18/EC Text with EEA relevance." EUR-Lex . 2014. Site consulté le 6 février 2018. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32014L0024>.

## 4. OIT P029 - Protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé, 1930

### **Article 1**

1. En s'acquittant de ses obligations en vertu de la convention de supprimer le travail forcé ou obligatoire, tout Membre doit prendre des mesures efficaces pour en prévenir et éliminer l'utilisation, assurer aux victimes une protection et un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation, et réprimer les auteurs de travail forcé ou obligatoire.
2. Tout Membre doit élaborer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, une politique nationale et un plan d'action national visant la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire, qui prévoient une action systématique de la part des autorités compétentes, lorsqu'il y a lieu en coordination avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'avec d'autres groupes intéressés.
3. La définition du travail forcé ou obligatoire contenue dans la convention est réaffirmée et, par conséquent, les mesures visées dans le présent protocole comprennent des mesures spécifiques contre la traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire.

### **Article 2**

Les mesures qui doivent être prises pour prévenir le travail forcé ou obligatoire doivent comprendre:

- a) l'éducation et l'information des personnes, notamment celles considérées comme particulièrement vulnérables, afin d'éviter qu'elles ne deviennent victimes de travail forcé ou obligatoire;
- b) l'éducation et l'information des employeurs, afin d'éviter qu'ils ne se trouvent impliqués dans des pratiques de travail forcé ou obligatoire;
- c) des efforts pour garantir que:
  - i) le champ d'application et le contrôle de l'application de la législation pertinente en matière de prévention du travail forcé ou obligatoire, y compris la législation du travail en tant que de besoin, couvrent tous les travailleurs et tous les secteurs de l'économie;
  - ii) les services de l'inspection du travail et autres services chargés de faire appliquer cette législation sont renforcés;
- d) la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement;
- e) un appui à la diligence raisonnable dont doivent faire preuve les secteurs tant publics que privés pour prévenir les risques de travail forcé ou obligatoire et y faire face;
- f) une action contre les causes profondes et les facteurs qui accroissent le risque de travail forcé ou obligatoire.

### **Article 3**

Tout Membre doit prendre des mesures efficaces pour identifier, libérer et protéger toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire et pour permettre leur rétablissement et leur réadaptation, ainsi que pour leur prêter assistance et soutien sous d'autres formes.

### **Article 4**

1. Tout Membre doit veiller à ce que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national, aient effectivement accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation.
2. Tout Membre doit, conformément aux principes fondamentaux de son système juridique, prendre les mesures nécessaires pour que les autorités compétentes ne soient pas tenues d'engager de poursuites ou d'imposer de sanctions à l'encontre de victimes de travail forcé ou obligatoire pour avoir pris part à des activités illicites qu'elles auraient été contraintes de réaliser et qui seraient une conséquence directe de leur soumission au travail forcé ou obligatoire.

### **Article 5**

Les Membres doivent coopérer entre eux pour assurer la prévention et l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

### **Article 6**

Les mesures prises pour appliquer les dispositions du présent protocole et de la convention doivent être déterminées par la législation nationale ou par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés.

### **Article 7**

Les dispositions transitoires de l'article 1, paragraphes 2 et 3, et des articles 3 à 24 de la convention sont supprimées.

### **Article 8**

1. Un Membre peut ratifier le présent protocole en même temps qu'il ratifie la convention, ou à tout moment après la ratification de celle-ci, en communiquant sa ratification formelle au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.
2. Le protocole entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général. Par la suite, le présent protocole entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification. À compter de ce moment, le Membre intéressé est lié par la convention telle que complétée par les articles 1 à 7 du présent protocole.

### **Article 9**

1. Tout Membre ayant ratifié le présent protocole peut le dénoncer à tout moment où la convention est elle-même ouverte à dénonciation, conformément à son article 30, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.
2. La dénonciation de la Convention, conformément à ses articles 30 ou 32, entraîne de plein droit la dénonciation du présent Protocole.
3. Toute dénonciation effectuée conformément aux paragraphes 1 ou 2 du présent article ne prend effet qu'une année après avoir été enregistrée.

### **Article 10**

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle le présent protocole entrera en vigueur.

### **Article 11**

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qu'il aura enregistrées.

### **Article 12**

Les versions anglaise et française du texte du présent protocole font également foi.

Le texte complet de l'OIT P029 - Protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé, 1930 peut être trouvé ici:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:P029](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029)



## 5. Convention n° 94 sur les clauses de travail (contrats publics) 1949

La présente convention s'applique aux contrats qui remplissent les conditions suivantes:

- a) l'une au moins des parties au contrat est une autorité publique;
- b) l'exécution du contrat entraîne:
  - i) la dépense de fonds par une autorité publique,
  - ii) l'emploi de travailleurs par l'autre partie au contrat;
- c) le contrat est passé en vue de:
  - i) la construction, la transformation, la réparation ou la démolition de travaux publics,
  - ii) la fabrication, l'assemblage, la manutention ou le transport de matériaux, fournitures ou outillage,
  - iii) l'exécution ou la fourniture de services;
- d) le contrat est passé par une autorité centrale d'un Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la convention est en vigueur.

Le texte intégral de la C094 – Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics) peut être consulté ici:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C094](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C094)

# Références bibliographiques

1. Allain, Jean, Crane, Andrew, Lebaron, Genevieve and Behbahani, Laya, *Forced Labour's Business Models and Supply Chains* (Joseph Rowntree Foundation: 2013).
2. Andrees, Beate, Nasri, Alix and Swiniarski, Peter, "Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster safe migration: Models, challenges and opportunities", *ILO Working Paper*, (ILO, 2015).
3. Belgium, Guide for Sustainable Procurement (16 May 2014).
4. Bhutta, Mahmood, Santhakumar, Arthy on behalf of the British Medical Association Medical Fair and Ethical Trade Group, and in collaboration with the European Working Group on Ethical Public Procurement, *In good hands – Tackling labour rights concerns in the manufacture of medical gloves*, (March 2016).
5. Business and Human Rights Resource Center and the ITUC, Modern Slavery in Company Operation and Supply Chains: Mandatory transparency, mandatory due diligence and public procurement due diligence, September 2017.
6. California Transparency in Supply Chains Act, A Resource Guide, California Department of Justice (2015).
7. Cernat, Lucien, Kutlina-Dimitrova, Zornitsa, "International Public Procurement: From Scant Facts to Hard Data", *Chief Economist Note*, Issue 1, April 2015, (EU Trade, 2015).
8. CIPS Knowledge, *Ethical Purchasing Practices*, (2013).
9. CdE Comité des Ministres, Droits de l'homme et entreprises - Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres aux États membres (2016), adoptée le 2 mars 2016.
10. CdE - Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, Rapport sur la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par la Belgique, GRETA (2013) 14, (Strasbourg: GRETA, 2013).
11. CdE - Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, Rapport sur la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par la Belgique, GRETA (2015) 20, (Strasbourg: GRETA, 2015).
12. CdE - Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, Rapport sur la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par la Belgique, GRETA (2014) 9.
13. CdE - Groupe d'experts sur la lutte contre la traite des êtres humains, Rapport sur la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains par la Belgique, GRETA (2013) 20, (Strasbourg: GRETA, 2013).
14. Comité directeur du Conseil de l'Europe pour les droits de l'homme (CDDH), Exposé des motifs de la Recommandation CM / REC (2016) 3 du Comité des Ministres aux Etats membres sur les droits de l'homme et les entreprises, (CM / 2016) 18-addfinal, para.
15. CoE, Emerging Good Practice by State Authorities, the Business Community and Civil Society in the Area of Reducing Demand for Human Trafficking for the Purpose of Labour Exploitation, M. Dottridge (June 2016).
16. CORE Coalition and partners, *Beyond Compliance: Effective Reporting Under the Modern Slavery Act: A civil society guide for commercial organisations on the transparency in supply chains clause*, (CORE, 2016).
17. Danish Institute for Human Rights (DIHR) and International Corporate Accountability Roundtable (ICAR), "Protecting Human Rights through Government Procurement", *report of Expert Workshop organized by the UN Working Group on Business and Human Rights* (7 May 2014), (Geneva: DIHR, ICAR 2014).
18. Danish Institute for Human Rights (DIHR), "The State Duty to Protect Against Business-Related Human Rights Abuses: Unpacking Pillar 1 and 3 of the UN Guiding Principles on Human Rights and Business", *Matters of concern Human rights' research papers Series*
19. *No. 2014/1*, S. Lagoutte (Copenhagen 2014).
20. Danish National Action Plan – implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (The Danish Government, 2014).
21. de Schutter, Olivier, *International Human Rights Law: Cases, Materials, Commentary* (Cambridge University Press 2010).


22. de Schutter, Olivier et al., Human Rights Due Diligence: The Role of States (2012).
23. Direktoratet for forvaltning og IKT (difi)/Norway, *SRPP Contract Performance Clauses* (Revised: September 2012, copy with author).
24. Eidgenössisches Finanzdepartement EFD, *Nachhaltige Beschaffung des Bundes: Stand der Umsetzung, Bericht zu Massnahme 3.4 des Masterplans Cleantech*, (EFD, 2014).
25. Electronics Watch, *Public Procurement and Human Rights Due Diligence to Achieve Respect for Labour Rights Standards in Electronics Factories: A Case Study of the Swedish County Councils and the Dell Computer Corporation*, (Electronics Watch, 2016).
26. Ethical Trading Initiative, Base Code Guidance: Modern Slavery (Amended 2014).
27. Ethical Trading Initiative, Human Rights Due Diligence Framework (May 2016).
28. European Institute for Crime Prevention and Control, Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea Region (2014).
29. Finnwatch, Perspectives on the Quality of Social Responsibility Monitoring Schemes (February 2016).
30. FRA, *Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union: States' obligations and victims' rights*, (Vienna, FRA, 2015).
31. France briefing: Taking aim at corporate human rights abuse, Ethical Corporation (August, 2017)
32. Gallagher Anne, Skrivankova, Klara, "Human Rights and Trafficking in Persons" – 15th Informal ASEM Seminar on Human Rights (2015).
33. Fung, Archon, Graham, Mary and Weil, David, *Full Disclosure: The Perils and Promise of Transparency* (Cambridge University Press: 2008).
34. Gangmasters & Labour Abuse Authority, Construction Protocol (October 2017).
35. G20, Priorities of the 2017 G20 Summit (December, 2016).
36. Global Research and India Committee of the Netherlands, Rock Bottom – *Modern Slavery and Child Labour in South Indian Granite Quarries*, (Utrecht: Global Research and India Committee of the Netherlands, 2015).
37. Government Office of Sweden, Ministry of Finance, National Public Procurement Strategy (10 November 2017)
38. Harvard Business Review, 80% of Companies Don't Know if Their Products Contain Conflict Minerals (January 2017).
39. Health Care Without Harm, Sustainable Public Procurement in European Healthcare, (2014).
40. HEUNI (European Institute for Crime Prevention and Control), Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea region, L. Sorrentino, A. Jokinen (Helsinki 2014).
41. HM Revenue and Customs, *Use of Labour Providers: Advice on due diligence*, United Kingdom, (30 January 2014, updated 1 February 2016).
42. Human Rights Council, "Report of the Special Rapporteur on trafficking in persons, especially women and children – Expert consultation on human trafficking and global supply chains", A/HRC/23/48/Add. 4 (4 mars 2013).
43. Human Rights Council, "Trafficking in persons, especially women and children: efforts to combat human trafficking in supply chains of businesses", A/HRC/RES/23/5 (19 June 2013).
44. Hunter, Philip, Kepes, Quinn, *Human Trafficking & Global Supply Chains: A Background Paper*, Annex 3 (Ankara: 2012).
45. ICCR, Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers (April, 2017).
46. IHRB, Dhaka Principles for Migration with Dignity (2016).
47. IHRB, Recruitment Fees, IHRB Briefing (May, 2016).
48. IHRB, Responsible Recruitment, Remediating Worker-Paid Recruitment Fees (November 2017).
49. OIT, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, (Genève: OIT, 2016).
50. OIT, *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi* (adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-sixième session, Genève, 18 juin 1998 (annexe révisée le 15 juin 2010)).
51. ILO, Fair Recruitment Initiative, Fostering Fair Recruitment Practices, Preventing Human Trafficking and Reducing Costs of Labour Migration (2017).

52. ILO, *Fighting Forced Labour: The Example of Brazil*, 2009.
53. ILO, General Survey concerning the Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94) and Recommendation (No. 84), Report 111 (Part1B), (Geneva: International Labour Conference, 97th. Session, 2008).
54. ILO Indicators of Forced Labour, Special Action Programme to combat Forced Labour
55. ILO, *Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94)*, (Geneva: 32nd ILC session, 29 June 1949).
56. ILO, *Profits et pauvreté: la dimension économique du travail forcé*, (Genève: OIT, 2014) [résumé du rapport en français].
57. OIT, *Rapport (IV) I: Renforcer la lutte contre le travail forcé*, (Genève: OIT, Conférence internationale du Travail 103e session 2014).
58. ILO, Special Action Programme to Combat Forced Labour, *Forced Labour and Human Trafficking: Handbook for Labour Inspectors*, B. Andrees (Geneva: International Labour Office, 2008).
59. ILO, Special Action Programme to Combat Forced Labour, *Fighting Forced Labour: The Example of Brazil*, Patrícia Trindade Maranhão Costa, (ILO, 2009).
60. International Labour Office, *International Labour Standards in Procurement: Integrating the Social Dimension into Procurement Policies and Practices*, (2008).
61. International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, (2016).
62. IOM, *Counter Trafficking and Assistance to Vulnerable Migrants: Annual Report of Activities*, (Geneva, 2011).
63. Issara Institute, Issues Brief: Slavery Free Recruitment Systems, A Landscape Analysis of Fee-Free Recruitment Initiatives (September, 2016).
64. ITUC, Scandal, Inside the Global Supply Chains of 50 top Companies, Frontlines Report (2016)
65. Jägers, Nicola; Rijken, Conny, "Prevention of Human Trafficking for Labor Exploitation: The Role of Corporations", *Northwestern Journal of International Human Rights* (Volume 12, Issue 1, Article 3, 2014).
66. Lake, Quintin, Macalister, Jamie, Berman, Cindy, Gitsham, Matthew and Nadine Page, *Corporate approaches to addressing modern slavery in supply chains: A snapshot of current practice* (Ethical Trading Initiative, 2015).
67. LeBaron, Genevieve, Lister, Jane, "Ethical Audits and the Supply Chain of Global Corporations", *SPERI Global Political Economy Brief* No. 1, (SPERI, 2016).
68. Lukas, Karin, *Labour Rights and Global Production* (Graz/Wien: Neuer Wissenschaftlicher Verlag 2013).
69. Martin-Ortega, Olga, Outhwaite, Opi, Rook, William, "Buying Power and Human Rights in the Supply Chain: Legal Options for Socially Responsible public Procurement of Electronic Goods", *The International Journal of Human Rights* 19 (3), April 2015.
70. Martin-Ortega, Olga, Outhwaite, Opi, Rook, William, "Promoting responsible electronics supply chains through public procurement", *BHRE Research Series* (Policy Paper no. 1, January 2015), (Business, Human Rights and the Environment Research Group, 2015).
71. McCrudden, Christopher, "Using public procurement to achieve social outcomes", *Natural Resources Forum* 28, (Malden, MA: United Nations, Published by Blackwell Publishing, 2004).
72. McCrudden, Christopher, 'Buying social justice – Equality, Government Procurement, & Legal Change' (2007, Oxford: OUP).
73. Methven O'Brien, Claire, "Essential services, public procurement and human rights in Europe", *University of Groningen Faculty of Law Research Paper Series 22/2015*, January 2015.
74. National Action Plans on Business and Human Rights, Danish Institute for Business and Human Rights ([www.globalnaps.org](http://www.globalnaps.org)).
75. National Agency for Public Procurement, Mapping Initiatives for Ethical Public Procurement in Europe. Commissioned on behalf of the European Working Group on Ethical Public Procurement and The National Agency for Public Procurement (2017).
76. Northern Ireland Human Rights Commission, *Public Procurement and Human Rights in Northern Ireland*, (Belfast, 2013).
77. NYU Stern Center for Business and Human Rights, Recruitment of the Migrant Labor Force in the Gulf Construction Industry (April 2017).
78. OECD, *Corruption in Public Procurement*, (OECD, 2016).
79. OCDE, Guide de diligence raisonnable pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, troisième édition (2016).

80. Guide de diligence raisonnable de l'OCDE pour un engagement significatif des parties prenantes dans le secteur extractif (février 2017).
81. Guide FAO-OCDE pour des filières agricoles responsables (2016).
82. Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure (2017).
83. OECD, Principes directeurs pour les entreprises multinationales (2011).
84. OCDE, *Panorama des administrations publiques 2015* (2015).
85. OECD, Supply Chains and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: BSR Discussion Paper on Responsible Supply Chain Management (2010).
86. OHCHR, *A Guide For Business: How to Develop a Human Rights Policy*, (The Global Impact, 2011).
87. OSCE, *Plan d'action 2003 de l'OSCE pour combattre la traite des êtres humains*: PC.DEC/557.
88. *Plan d'action de l'OSCE pour combattre la traite des êtres humains: Une décennie plus tard* (2013. Additif).
89. OSCE, Décision no 8/07, *Lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation par le travail* (MC. DEC/8/07).
90. OSCE, Décision n° 6/17, *Renforcement des efforts visant à prévenir la traite des êtres humains* (MC. DEC/6/17).
91. OSCE, Ending Exploitation. Ensuring that Businesses do not Contribute to Trafficking in Human Beings: Duties of States and the Private Sector (Occasional Paper Series No. 7)
92. OSCE, Conseil ministériel, Décision n° 4/16 sur le renforcement de la bonne gouvernance et la promotion de la connectivité (Hambourg, 2016 décembre).
93. Assemblée parlementaire de l'OSCE, *Résolution sur la responsabilité de la lutte contre la traite des personnes dans les marchés publics de biens et de services* (Helsinki: OSCE PA, 2015).
94. OSCE, *Situation Analysis on Corporate Social Responsibility in Albania: Current Practices and Challenges of Extractive Industries*, (Albania: OSCE/ Embassy of Canada, 2013).
95. OSCE, Occasional paper "Unprotected Work, Invisible Exploitation: Trafficking for the Purpose of Domestic Servitude", February 2011.
96. OSCE Survey Report 2016 of Efforts to Implement OSCE Commitments and Recommended Actions to Combat Trafficking in Human Beings.
97. Prokopets, Alexandra, "Trafficking in Information: Evaluating the Efficacy of the California Transparency in Supply Chains Act of 2010", 37 *Hastings International and Comparative Law Review* 351 (2014).
98. Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie, « Un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme », A/HRC/8/5 (7 avril 2008).
99. Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, présentant les « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «Protéger, Respecter et Réparer» des Nations Unies » (A/HRC/17/31).
100. SOMO, Fact Sheet "Social Responsible Public Procurement of Garments and Textiles – Focus on the role of European governments and organisations in the public and semi-public sectors", (2014).
101. SOMO, "A review of Dutch policy for socially responsible public procurement", SOMO Paper (March 2014).
102. SOMO/La Strada, *Engaging the Private Sector to End Human Trafficking: A Resource Guide for NGOs*, S. Hoff, K. McGauran (October 2015).
103. Stumberg, Robert, Ramasastry, Anita, Roggensack, Meg, *Turning a Blind Eye – Respecting Human Rights in Government Purchasing*, (ICAR, 2014).
104. Swedwatch, "Healthier Procurement – Improvements to working conditions for surgical instrument manufacture in Pakistan", *Report 73* (19 March 2015,) (Viveka Risberg, 2015).
105. The LANDMARK Project, *Bonnes pratiques en matière d'achats publics socialement responsables - approches de la vérification à travers l'Europe*, (The LANDMARK consortium, 2012), p. 17.
106. The LANDMARK Project, *Verifying Social Responsibility in Supply Chains – A Practical and Legal Guide for Public Procurers*, (The LANDMARK consortium, 2012).
107. UK Home Office, *Transparency in Supply Chains etc. – A practical guide* (UK Home Office, 2015).
108. CNUDCI, *Guide pour l'incorporation dans le droit interne de la Loi type de la CNUDCI sur la passation des marchés publics*, (Vienne: CNUDCI, 2014).

109. UNEP, *Sustainability of Supply Chains and Sustainable Public Procurement – A Pre Study*, (UNEP, 2014).
110. Programme d'achats publics durables du Cadre décennal de programmes (10YFP SPP Programme): Principes des marchés publics durables.
111. Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.
112. Assemblée générale des Nations Unies, *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants*, A/70/260 (3 août 2015), par.
113. UN Human Rights Committee, General Comment No. 31, Nature of the General Legal Obligation Imposed on States Parties to the Covenant, ICCPR/C/21/Rev. 1/Add. 13 (29 March 2004).
114. UNICEF, Children's Rights and Business Principles.
115. ONUDC, Rapport mondial sur la traite des personnes (Vienne 2012).
116. UNODC, *The Concept of Exploitation in the Trafficking in Persons Protocol*, Issue Paper, (Vienna: UN, 2015).
117. USDOL, List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor (Accessed December 2017).
118. U. S. End Trafficking in Government Contracting Act of 2012 (S. 2234) 112th Congress (2011-2012).
119. U. S. Executive Order 13627: Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal Contracts (September 25, 2012).
120. US Federal Acquisition Regulation (FAR), Subpart 22.17 – Combating Trafficking in Persons, 22.1703 Policy
121. Verité, Strengthening Protections against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains, (January 2015).
122. Verité, Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains – Research on Risk in 43 Commodities Worldwide, ('2016).
123. Victoria State Government, Inquiry into the Labour Hire Industry and Insecure Work (December 2017).
124. Vilnius Ministerial Declaration on Combating All Forms of Human Trafficking (MC. DOC/1/11/Corr. 1); MC. DEC/7/13 (2011).





L'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) oeuvre en faveur de la stabilité, de la prospérité et de la démocratie dans 57 États à travers le dialogue politique autour de valeurs partagées et par des activités concrètes qui changent durablement les choses.

Bureau de la Représentante spéciale et Coordinatrice pour la lutte contre la traite des êtres humains  
Wallnerstraße 6,  
1010 Vienne, Autriche  
Tel: + 43 1 514 36 66 64  
Fax: + 43 1 514 36 62 99  
email: [info-cthb@osce.org](mailto:info-cthb@osce.org)  
[www.osce.org/cthb](http://www.osce.org/cthb)