

Les employeurs à la recherche de partenariats dans la lutte contre le travail forcé et le trafic des êtres humains
Conférence de l'OSCE
Vienne, 20-21 juin 2011

Eric Oechslin
Conseiller Principal
Organisation internationale des Employeurs

Mesdames, Messieurs,

C'est un honneur et un privilège de parler en ce lieu chargé d'histoire. J'ai le plaisir de présenter les vues de l'Organisation internationale des Employeurs (OIE) qui représente les organisations centrales d'employeurs dans plus de 140 pays. L'OIE est l'organisation reconnue mondialement sur les questions sociales et du travail.

La lutte contre le travail forcé et le trafic des êtres humains font l'objet d'instruments internationaux largement ratifiés et, dans le secteur privé, font partie de nombreux codes, d'accords et d'initiatives. Cela est principalement dû à l'inclusion de l'élimination de toutes les formes de travail forcé comme principe fondamental de l'OIT, tel que mentionné dans la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998. Du point de vue des entreprises, peu avait été fait dans le passé pour traiter de cette question car les entreprises considéraient que cette question ne les concernait pas car se passant dans l'économie informelle. Heureusement, cela change. Nous saluons les efforts de mettre en place de larges alliances pour y faire face et les entreprises, par leur représentant, y ont leur place. Nous pensons que ces stratégies doivent être développées à différents niveaux avec différents acteurs.

Les conventions 29 et 105 de l'OIT sur le travail forcé ont été considérées comme des conventions fondamentales et ont reçu le soutien du monde des entreprises. La Déclaration de l'OIT de 1998 demande à tous les Etats membres, même ceux qui n'ont pas ratifié ces conventions, de respecter, de promouvoir et de réaliser ces principes. Les employeurs, qui ont été à l'origine de cette Déclaration, soutiennent bien évidemment sa mise en œuvre dans les pays.

Il n'y a pas de réponse claire sur les obligations pour les entreprises dans ces instruments. Tant les conventions que les principes de la Déclaration de l'OIT s'adressent à la responsabilité de l'Etat. Cela signifie que, dans certaines juridictions, les lois et les législations sont en place – cela est même certain si les pays ont ratifié les conventions. Une fois la législation en place, les entreprises se doivent de respecter la loi et d'organiser leurs activités en conséquence.

Dans le cas des pays qui n'ont pas de législation en la matière ou s'il y a des manques, les entreprises devraient prendre les mesures pour s'assurer que le travail forcé n'est pas présent dans leurs activités. Le problème est alors le respect de la loi, souvent bloqué par l'absence de mécanisme de contrôle comme l'inspection du travail.

Les entreprises doivent s'engager pour quatre raisons :

Premièrement, comme je l'ai dit pour respecter la loi, je n'y reviendrai pas.

Deuxièmement, les entreprises doivent pouvoir gérer leur chaîne d'approvisionnement. Dans un monde globalisé, les économies se sont ouvertes et les chaînes d'approvisionnement étendues. D'un côté, les entreprises ont amélioré la gestion et l'information dans ces chaînes et d'un autre côté, le public est de plus en plus informé des situations de travail forcé et de trafic des êtres humains. Des partenariats peuvent être envisagés, notamment au niveau local, y compris avec des ONG, pour dénoncer les abus et informer les entreprises tout au long de la chaîne.

Légalement les employeurs sont responsables de leurs propres pratiques en termes de recrutement et d'emploi. Toutefois, les entreprises sont de plus en plus liées dans les chaînes d'approvisionnement. La question du travail forcé et du trafic est extrêmement complexe, notamment par le fait qu'il a principalement lieu dans l'économie informelle. Toutefois, il y a des cas où le travail forcé transcende l'économie formelle car de nombreuses entreprises sous-traitent leur production à de petites entreprises opérant parfois dans l'économie informelle ou dans une zone floue entre les deux.

Troisièmement, les entreprises peuvent développer des codes. De plus en plus d'entreprises ou d'organisations d'employeurs ont adopté des déclarations formelles contenant des principes éthiques qui guident leur conduite, y compris sur le travail forcé et sur le trafic des êtres humains. Cela peut s'appliquer à un tiers ou à l'ensemble de la chaîne. Il s'agit ici de partenariat à l'intérieur du monde des entreprises. Cela peut aussi faire partie des initiatives des entreprises sur la responsabilité sociale des entreprises.

Quatrièmement, les entreprises doivent gérer les risques et leur réputation. La société civile, les consommateurs, les acheteurs et les autres personnes concernées font de plus en plus attention aux questions du travail forcé et du trafic des êtres humains. Pour une entreprise, la réputation est essentielle et il est important pour eux de préserver une image positive. Le partenariat est ici possible avec des acteurs de la société civile.

Que peuvent faire les entreprises ?

Le travail forcé et le trafic des êtres humains sont inacceptables et sont des crimes. Les entreprises et les organisations d'employeurs doivent agir efficacement notamment pour:

- Identifier les législations nationales concernant le travail forcé et le trafic des êtres humains. Le respect de la loi est le minimum.
- Evaluer la situation par des audits, des contacts avec le personnel et des formations. Certains secteurs sont plus à risques.
- Développer des opérations transparentes et claires.

- Préparer des actions pour remédier aux problèmes et arriver à des résultats positifs. Cela doit intégrer les implications pour les travailleurs.
- Partager les expériences avec les partenaires et les autres entreprises.

En tant qu'OIE, nous encourageons l'échange entre les acteurs. Cela inclut notamment des partenariats avec les syndicats qui pourraient voir le jour par des déclarations et des actions communes et concrètes. Il s'agit non seulement de définir des principes, mais aussi de les mettre en œuvre. J'espère que l'OIE et la CSI pourront encourager nos membres à travailler ensemble dans les pays.

Les organisations nationales d'employeurs doivent être des acteurs importants. Au niveau mondial, les employeurs par les organisations d'employeurs et par l'OIE sont parties prenantes du tripartisme propre à l'OIT. L'OIE et le BIT ont produit un ensemble de fascicules sur ce sujet. Nous espérons que nous pourrions développer différents partenariats avec d'autres organisations comme l'OSCE. L'OIE a organisé certaines activités pour les entreprises à travers le monde pour les sensibiliser à ces questions et les aider à développer des stratégies, y compris pour des entreprises multinationales (Etats-Unis). L'OIE a aussi été très active au niveau du Conseil des droits de l'Homme dans le cadre du processus business et droits de l'homme sous les auspices du Professeur Ruggie. L'OIE s'est engagée activement dans le suivi. L'OIE est aussi active au niveau du Pacte mondiale sur les questions d'emploi.

Au niveau national, les employeurs peuvent faire la promotion de l'élimination du travail forcé et s'engager avec les acteurs nationaux. Les organisations d'employeurs peuvent sensibiliser leurs membres à comprendre l'importance de lutter contre le travail forcé et le trafic des être humains. Elles peuvent les sensibiliser à suivre les opérations dans leur chaîne d'approvisionnement. Elles peuvent aussi développer des partenariats avec des organisations dans des pays sœurs pour lutter contre le trafic et faire la promotion de politiques migratoires saines (win/win/win) – c'est-à-dire aux bénéfiques des pays d'origine, des pays hôtes et des travailleurs.

La crise économique et financière et les crises politiques dans le monde arabe ont montré la pression migratoire qui pouvaient s'exercer, tant dans les pays en développement que dans les pays développés. Les Etats doivent aborder la question sereinement et sans arrière pensée politique en développant des accords clairs. L'arrêt des politiques migratoires ne peut qu'encourager le trafic des êtres humains. Les partenaires sociaux peuvent faire partie de ces accords, comme c'est le cas aux Philippines concernant les travailleurs domestiques.

Les entreprises doivent promouvoir l'utilisation d'agences privées d'emploi qui respectent des règles claires. L'OIT a adopté en 1997 une convention (n°181) sur ces agences qui doit être promue et appliquée dans tous les pays. La communauté internationale doit la promouvoir, car elle contient tous les éléments pour encadrer leurs activités. Ces agences se sont développées rapidement car elles sont capables de répondre efficacement aux demandes des entreprises. Il faut alors distinguer les agences reconnues (Manpower, Adecco) et les simples intermédiaires où le flou existe souvent, favorisant l'exploitation des individus à la recherche désespérée d'un emploi. Ne mélangeons donc pas le tout car les agences privées d'emploi jouent un rôle essentiel sur le marché du travail que ne

remplit pas ou plus les agences publiques d'emploi. Les organisations d'employeurs peuvent promouvoir des bonnes pratiques dans ce domaine.

Nous espérons pouvoir compter sur l'aide des organisations internationales car les organisations d'employeurs sont jeunes dans de nombreux pays et n'ont pas toujours les moyens de développer ces actions.

Enfin, les entreprises veulent des règles claires dans un environnement stable. Les Etats doivent donc mettre en place les cadres institutionnels visant à mettre fin au trafic des êtres humains, à la fraude et à la corruption.

Merci de votre attention.