



# Lutter contre le travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement du cacao

GUIDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES

## Qu'est-ce que le travail forcé ?

Le travail forcé est défini par l'OIT comme « tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une sanction et pour lequel ladite personne ne s'est pas offerte volontairement ». Il désigne les situations dans lesquelles des personnes sont contraintes de travailler par la violence ou l'intimidation, ou par des moyens plus subtils tels que la manipulation de la dette, la rétention des papiers d'identité ou les menaces de dénonciation aux autorités d'immigration.

Pour les enfants, le travail forcé s'identifie par la menace de sanction émanant d'une personne autre que leurs parents, que cette menace vise l'enfant lui-même ou un membre de sa famille. Les enfants peuvent également se retrouver en situation de travail forcé si leurs parents sont eux-mêmes victimes de travail forcé. Pour plus d'informations sur la définition du travail forcé, [voir ici](#).

Un rapport récent de l'OIT, la Walk Free Foundation et l'OIM intitulé « Estimations mondiales de l'esclavage moderne : travail forcé et mariage forcé - 2022 » estime que 27,6 millions de personnes se trouvent en situation de travail forcé dans le monde, dont environ 2,1 millions dans le secteur agricole. Selon une étude publiée par la Walk Free Foundation en 2018, on estime qu'environ 29 300 personnes sont en situation de travail forcé dans le secteur du cacao en Côte d'Ivoire et au Ghana. Moins de 1% des enfants victimes de travail des enfants se trouveraient également en situation de travail forcé.

Les causes profondes du travail forcé sont souvent liées à la nature informelle de l'économie, ainsi qu'à des vulnérabilités individuelles telles que la pauvreté, l'absence d'identité légale, le manque d'éducation, la marginalisation sociale et le statut migratoire. Ces vulnérabilités renforcent la dépendance des travailleurs vis-à-vis de leurs employeurs ou recruteurs, les rendant plus exposés aux pratiques coercitives.

## Qu'est-ce que le travail forcé dans le secteur du cacao ?

Il peut être difficile d'identifier les cas de travail forcé. Les victimes peuvent ne pas se reconnaître comme étant en situation de travail forcé, soit par crainte de représailles, soit par ignorance car elles ne sont pas conscientes de se trouver dans une telle situation. La coercition, telle que les menaces, la manipulation de la dette ou l'isolement, est souvent subtile et peut ne pas être immédiatement évidente pour des observateurs tiers.

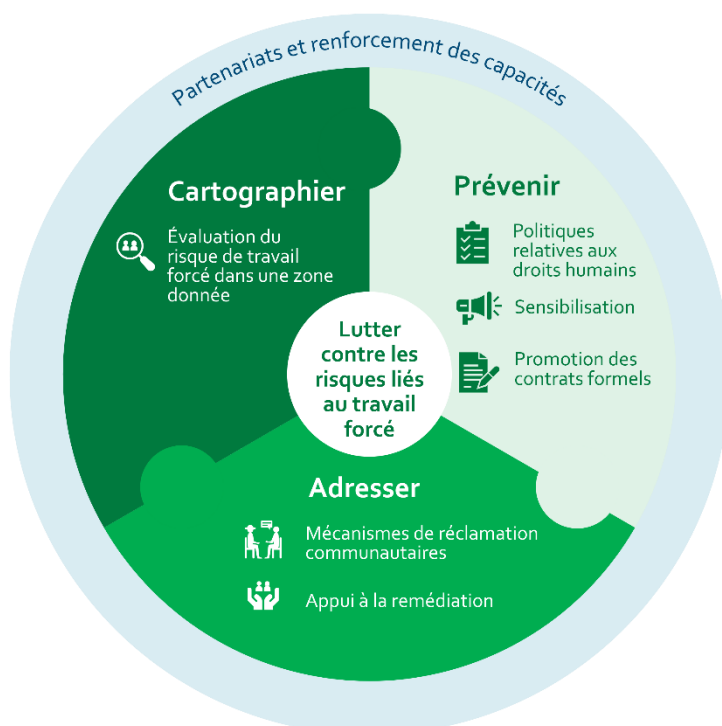
Pour orienter les mesures préventives, il peut être utile de rechercher des indicateurs de risque de travail forcé, plutôt que de concentrer les efforts sur l'identification de cas. Voici deux exemples courants sur les plantations de cacao :

- la retenue des salaires par les employeurs (ce qui crée une dépendance économique et restreint la liberté des travailleurs de quitter leur emploi), et
- les travailleurs effectuant des tâches qui n'avaient pas été spécifiées au moment du recrutement (ce qui compromet leur capacité à donner un consentement libre et éclairé).

Ces pratiques sont rendues possibles par l'absence de contrats formels entre employeurs et travailleurs dans le secteur du cacao et sont exacerbées par des facteurs de vulnérabilité tels que la pauvreté, les relations de travail informelles, la faible sensibilisation aux droits du travail, les schémas migratoires et le caractère saisonnier du travail dans le secteur du cacao.

## Que faut-il faire pour lutter contre le travail forcé ?

La lutte contre les risques liés au travail forcé dans le secteur du cacao nécessite une réponse coordonnée de la part de multiples acteurs. Les entreprises du secteur du cacao et du chocolat, les gouvernements, les acteurs de la société civile, les organisations internationales, les coopératives, les producteurs de cacao et les bailleurs de fonds ont tous un rôle à jouer. Le présent document contient des conseils pratiques destinés *aux entreprises du secteur du cacao et du chocolat* sur la manière de lutter contre les risques liés au travail forcé dans les communautés productrices de cacao. Ces activités peuvent être mises en œuvre et financées par des organisations individuelles ou de manière collective dans le cadre d'une approche par zone.





## Politiques en matière de travail forcé

Pour les acteurs du secteur du cacao et du chocolat, il est essentiel de disposer de politiques solides en matière de droits humains afin de garantir un approvisionnement éthique, de protéger les travailleurs vulnérables et de répondre aux attentes réglementaires croissantes. Des engagements clairs, notamment en matière de prévention du travail forcé, contribuent à protéger les enfants et les travailleurs à risque dans les chaînes d'approvisionnement du cacao. Ces politiques constituent le cadre de référence qui structure et guide toutes les autres interventions visant à lutter contre les risques liés au travail forcé. Elles devraient être mises en place à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement : au niveau de la marque dans les politiques d'approvisionnement, au niveau des fournisseurs dans les politiques de sélection des fournisseurs et au niveau de la coopérative dans les politiques d'adhésion. En intégrant les normes relatives aux droits humains dans leurs activités, les parties prenantes réduisent les risques juridiques et réputationnels tout en contribuant à des communautés cacaoyères plus durables et résilientes.



## Cartographie des risques

Le risque de travail forcé varie considérablement d'une région à l'autre et peut être beaucoup plus élevé dans certaines zones que dans d'autres. Il peut être utile de réaliser une évaluation des risques par zone afin d'identifier où la présence de facteurs de risque de travail forcé est la plus élevée, ainsi que les facteurs de risque les plus importants, afin de prioriser les zones où une action est la plus urgente. Ces évaluations des risques recueillent des données auprès de multiples personnes ayant une bonne compréhension de la situation dans leur zone, telles que les dirigeants et leaders communautaires, le personnel des coopératives ou des entreprises d'achat et le personnel local chargé du développement durable. Ces informations peuvent ensuite être agrégées et compilées afin d'identifier les zones sensibles où les activités de soutien doivent être prioritaires. Pour plus d'informations, cliquez ici : [Évaluation du risque de travail forcé à l'échelle d'un territoire | ICI Cocoa Initiative](#)

Ces évaluations des risques ne servent pas à identifier des cas individuels, mais plutôt à mettre en évidence les indicateurs, les risques et les zones (communautés, groupes de communautés ou départements) les plus significatifs où il convient de donner la priorité pour lutter contre les risques liés au travail forcé. Par exemple, une entreprise pourrait décider de mettre en œuvre des mesures en premier lieu dans les zones à haut risque, puis de cibler les zones à plus faible risque par la suite. Elle pourrait également mettre en place un ensemble de mesures moins intensives dans les zones à faible risque et un ensemble de mesures plus intensives dans les zones à haut risque. Les coopératives peuvent également initier des consultations ciblées (échanges avec différents groupes cibles) pour identifier et évaluer plus spécifiquement les risques liés au travail forcé dans des communautés. Les résultats de ces évaluations des risques peuvent également être utilisés par les coopératives pour élaborer des plans d'atténuation ciblés pour les zones qu'elles couvrent. S'appuyer sur les schémas de risque identifiés peut aider une coopérative à identifier, hiérarchiser et planifier des mesures préventives et correctives pour lutter contre le travail forcé.



## Sensibilisation aux droits et responsabilités en matière de travail

Les activités de sensibilisation sur le travail forcé sont importantes car elles contribuent à garantir que les travailleurs et les employeurs connaissent leurs droits et leurs responsabilités. Certaines pratiques d'emploi courantes dans le secteur du cacao (telles que le système de gardiennage ou le paiement d'une somme forfaitaire aux travailleurs après la récolte plutôt qu'un salaire régulier) peuvent accroître le risque de travail forcé ; par conséquent, l'établissement d'une compréhension commune des

pratiques « acceptables » encourage les individus à faire part de leurs préoccupations et à demander de l'aide.

Les efforts de sensibilisation doivent cibler de multiples acteurs, notamment les agriculteurs, les travailleurs et leurs employeurs, ainsi que les leaders communautaires, en plus de la communauté au sens large. L'ICI propose une série de supports de sensibilisation au travail forcé ici : [ICI awareness-raising kit on forced labour](#) | [ICI Cocoa Initiative](#) (actuellement en anglais uniquement – bientôt disponible en français).



### Contrats

Dans la culture du cacao, les relations de travail sont souvent informelles et non documentées. De nombreux travailleurs agricoles sont embauchés sur la base d'accords verbaux plutôt que de contrats écrits. Promouvoir l'utilisation de contrats de travail formels peut aider à clarifier les rôles, les responsabilités et les conditions de travail, protégeant ainsi les droits des travailleurs et réduisant leur vulnérabilité face aux abus. La présence de témoins lors de la signature des contrats de travail offre une garantie supplémentaire. Encourager l'utilisation de contrats écrits entre les producteurs et leurs travailleurs peut être utile pour clarifier les droits et les responsabilités et résoudre les litiges.

L'ICI a élaboré des modèles de contrats et des listes de contrôle pour les témoins pouvant être utilisés dans le contexte de la culture du cacao. Ces ressources ont été créées sous forme textuelles et graphiques afin qu'elles soient accessibles et compréhensibles pour tous. Pour en savoir plus sur la manière de promouvoir l'utilisation de contrats écrits, veuillez consulter [De l'apprentissage à l'action : Contrats de travail pour prévenir les risques de travail forcé](#) | [ICI Cocoa Initiative](#)



### Mécanismes de réclamation communautaires

Un mécanisme de réclamation est une procédure formelle qui permet aux travailleurs et aux employeurs de faire part de leurs préoccupations concernant leurs droits humains ou leurs droits du travail. Ces mécanismes peuvent servir à résoudre des conflits, à enquêter sur des allégations d'abus, à proposer des solutions aux personnes concernées et, en fin de compte, à prévenir de nouveaux préjudices. Ils peuvent prendre la forme de structures communautaires, telles que les comités des droits humains communautaires (groupes de personnes formées aux concepts liés au travail forcé, à l'identification des risques et situations de travail forcé, aux droits du travail et à la médiation). La mise en place de tels groupes au sein même des communautés peut contribuer à renforcer la confiance dans le mécanisme et faciliter l'accès à un soutien pour les travailleurs qui, sans cela, ne sauraient peut-être pas vers qui se tourner ou ne seraient pas en mesure de parcourir de longues distances. Il s'agit d'une mesure efficace qui peut compléter d'autres mécanismes au sein de la chaîne d'approvisionnement, tels que les mécanismes de réclamation des entreprises ou des coopératives.

La plupart des réclamations liées à la culture du cacao peuvent être résolues avec succès par l'écoute, la médiation et la signature d'un contrat de travail formel. Cependant, certains cas sont plus complexes, par exemple lorsqu'il y a des menaces de violence, ou lorsque les travailleurs et les employeurs ne parviennent pas à s'entendre sur une solution, malgré la médiation. Dans de tels cas, le comité doit renvoyer l'affaire aux autorités administratives compétentes. Pour en savoir plus sur la mise en place de comités de réclamation au niveau communautaire, consultez [De l'apprentissage à l'action : Des mécanismes de réclamation communautaires pour lutter contre les risques de travail forcé](#) | [ICI Cocoa Initiative](#)



## Appui à la remédiation

La remédiation consiste à « corriger et/ou réparer » un préjudice déjà subi. Parfois, il suffit de s'assurer que le préjudice ne se reproduira pas à l'avenir, par exemple en clarifiant les rôles et les responsabilités dans un contrat formel. Dans d'autres cas, les victimes peuvent avoir besoin d'un soutien matériel, par exemple pour obtenir le paiement des salaires impayés, recevoir un équipement de protection adéquat, une compensation financière, des soins médicaux, des documents ou une aide pour rentrer chez elles.

Lorsque les comités communautaires de réclamation reçoivent des plaintes, l'identification d'un soutien adéquat – matériel ou immatériel – pour réparer le préjudice fait partie du processus de règlement des réclamations. Si un soutien immatériel, tel que la médiation ou la signature d'un contrat, est suffisant, les comités peuvent s'en charger eux-mêmes. Toutefois, si un soutien matériel est nécessaire, le comité peut avoir besoin d'aide pour le fournir, et dans ces cas-là, un « fonds de remédiation » financé par l'entreprise ou la coopérative constitue un moyen d'apporter le soutien financier ou matériel nécessaire.

Dans certains cas, l'intervention des forces de l'ordre et le renvoi vers les autorités compétentes concernées seront nécessaires. Même dans les cas où une affaire est renvoyée, le soutien du fonds de remédiation de l'entreprise ou de la coopérative peut également s'avérer nécessaire pour garantir que la victime bénéficie d'une aide adéquate, en particulier lorsque des soins médicaux d'urgence, un soutien psychologique et un rapatriement sont requis.

## Comment intégrer la lutte contre le travail forcé dans les programmes de développement durable ?

De nombreuses entreprises du secteur du cacao et du chocolat ont déjà mis en place, au sein de leurs chaînes d'approvisionnement, des programmes visant à lutter contre le travail des enfants et d'autres problématiques liées au développement durable, impliquant des coopératives, des structures communautaires et des personnes formées.

Dans la mesure du possible, les activités visant à prévenir et à traiter les risques liés au travail forcé devraient être intégrées dans les approches programmatiques existantes, plutôt que de mettre en place des structures parallèles. Par exemple, le personnel du SSRTE peut être formé pour sensibiliser aux droits du travail, ainsi qu'aux risques liés au travail forcé. Les comités communautaires de protection des enfants, qui existent déjà dans de nombreuses communautés, peuvent bénéficier d'une formation complémentaire sur les droits du travail et les compétences en médiation, afin d'être intégrés dans le mécanisme de réclamation en cas de violation des droits du travail. Il est toutefois important que les individus et les groupes communautaires existants ne soient pas surchargés de responsabilités supplémentaires sans bénéficier d'une formation adéquate, d'ajustements de leur champ d'action et d'une compensation.

L'expérience tirée du projet pilote **de lutte contre le travail forcé** mené par ICI suggère que, si le personnel des SSRTE peut sensibiliser aux droits du travail, il **ne devrait pas** être chargé d'identifier activement les cas de travail forcé lors des visites aux ménages ou dans les exploitations agricoles. Les entretiens menés lors des

visites du SSRTE ont moins de chances de détecter avec succès des cas de travail forcé que de travail des enfants (le travail forcé est à la fois moins courant et beaucoup plus difficile à identifier que le travail des enfants) et tenter de le faire peut exposer tant les victimes que les personnes impliquées dans le processus d'identification à un risque de représailles. Pour ces raisons, l'identification active des cas ne devrait être effectuée que par des professionnels formés et des autorités spécialisées. Des mesures telles que le renforcement des mécanismes de réclamation, la promotion de l'utilisation de contrats, la sensibilisation et l'apport d'un soutien pour remédier aux problèmes constatés sont susceptibles de constituer une utilisation plus efficace des ressources que l'identification active des cas.

En cas de suspicion de violation des droits du travail ou de travail forcé, l'agent du SSRTE doit en discuter avec le comité de réclamation communautaire s'il en existe un, s'adresser au point focal chargé des réclamations au sein de l'entreprise ou de la coopérative, ou aux autorités compétentes.

## Quel est le rôle des autres acteurs ?

Les entreprises ne pourront à elles seules jamais mettre fin au travail forcé dans le secteur du cacao. Les gouvernements des pays producteurs de cacao ont la responsabilité de renforcer l'application de la législation en la matière, tout en veillant à ce que les services d'aide puissent apporter le soutien nécessaire. Il est également important de collaborer avec les pays voisins pour lutter contre la traite des êtres humains. Par exemple, l'organisation à but non lucratif Vérité a récemment publié une série de [recommandations](#) afin de renforcer les cadres juridiques et l'application de la loi visant à améliorer les conditions de travail et le bien-être des travailleurs dans le secteur du cacao en Côte d'Ivoire et au Ghana. Les gouvernements des pays consommateurs de cacao ont la responsabilité de créer un cadre réglementaire garantissant que les entreprises respectent les droits humains au sein de leurs chaînes d'approvisionnement, et d'apporter leur soutien aux pays producteurs de cacao pour qu'ils puissent satisfaire à ces exigences. Les organisations internationales, les communautés productrices de cacao et la société civile ont également un rôle à jouer. La présente note se concentre uniquement sur les mesures que les entreprises peuvent mettre en place pour lutter contre le travail forcé au sein de leurs chaînes d'approvisionnement.

[www.cocoainitiative.org](http://www.cocoainitiative.org) | [info@cocoainitiative.org](mailto:info@cocoainitiative.org)

**Secrétariat d'ICI en Suisse**  
Chemin de Balaxert 9,  
1219 Châtelaine | Switzerland  
+41 22 341 47 25

**Bureau national d'ICI en Côte d'Ivoire**  
Riviera 3, Quartier Les Oscars,  
ILOT 109 - LOTS 1139 & 1141 |  
Abidjan-Cocody | Côte d'Ivoire  
+225 27 22 52 70 97

**Bureau national d'ICI au Ghana**  
No. 16, Djanie Ashie Street,  
East-Legon | Accra | Ghana  
+233 302 998 870

**Bureau national d'ICI au Cameroun**  
Boulevard Jean Paul II,  
Quartier Golf Bastos |  
Yaoundé | Cameroon