



Organisation
internationale
du Travail

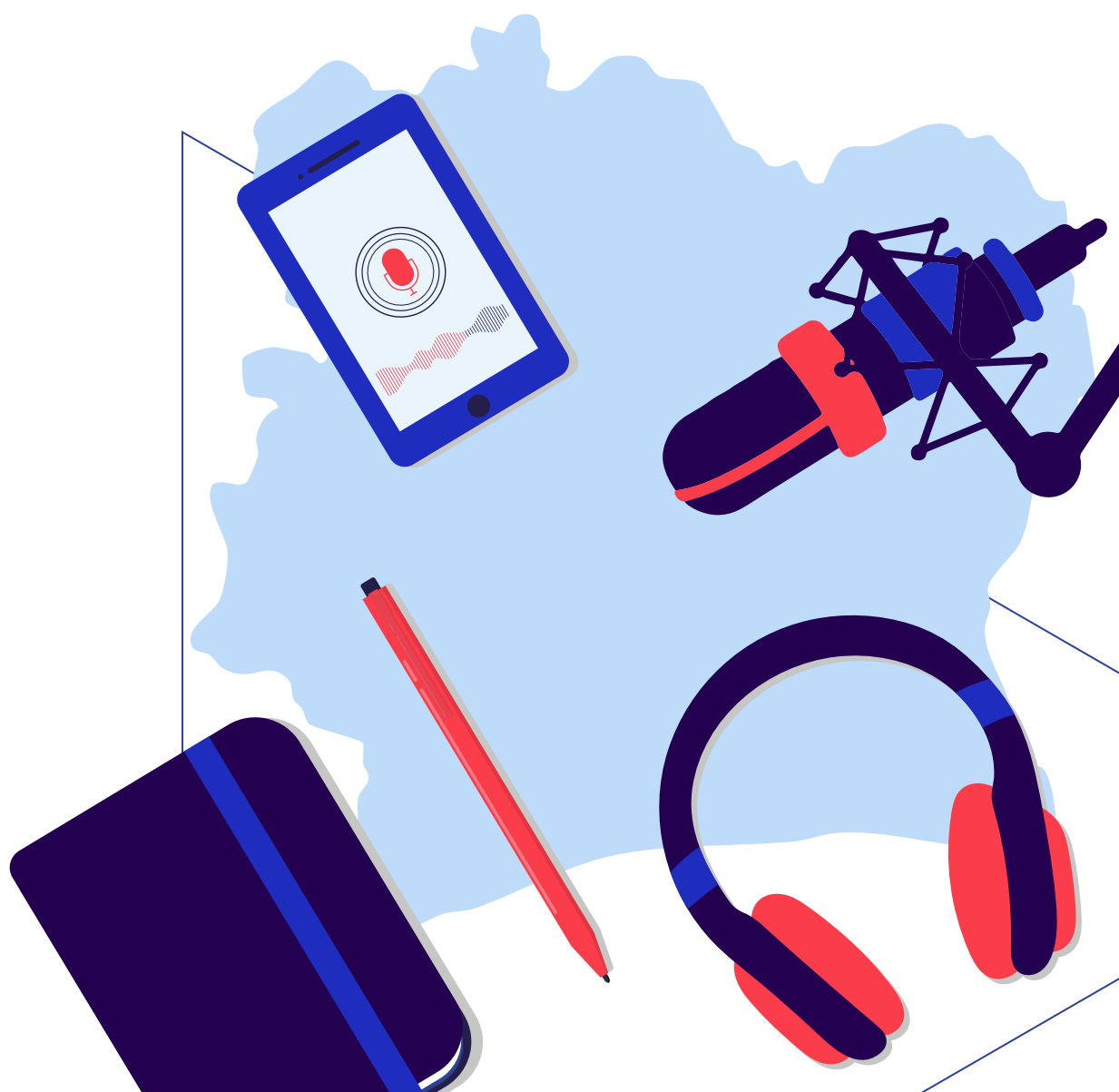


Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

► Reportages sur le travail forcé et le recrutement équitable

Un guide pratique de l'OIT pour
les journalistes en Côte d'Ivoire



© Organisation internationale du Travail 2025.

Première édition 2025.



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: OIT. *Reportages sur le travail forcé et le recrutement équitable: Un guide pratique de l'OIT pour les journalistes en Côte d'Ivoire*, Genève: Bureau international du Travail, 2025. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à l'adresse www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220417584 (imprimé), 9789220417546 (pdf Web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/ETVQ7796>

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir <https://www.ilo.org/fr/deni-de-responsabilite>.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

► À propos

Ce guide pratique a été élaboré par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). L'OIT est une agence spécialisée des Nations Unies qui, depuis 1919, rassemble les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de 187 États membres dans le but de définir les normes du travail, de concevoir des politiques et de créer des programmes de promotion du travail décent pour tous. Le programme de migration équitable de l'OIT, lancé en 2014, souligne l'importance des discours et des perceptions sur la migration de main-d'œuvre dans l'influence de l'opinion publique.

Dans le cadre de l'Initiative pour le recrutement équitable, le guide pratique vise à encourager les contributions à la campagne ENSEMBLE des Nations Unies, en promouvant le respect, la sécurité et la dignité des réfugiés et des migrants. Il vise également à renforcer les contributions à l'Alliance 8.7, le partenariat mondial engagé à atteindre la cible 8.7 des objectifs de développement durable sur l'éradication du travail forcé, de l'esclavage moderne, de la traite des êtres humains et du travail des enfants dans le monde. De plus, il opère dans le cadre du Pacte Mondial sur les Migrations et le Développement, en mettant l'accent sur les objectifs 16 (Donner aux migrants et aux sociétés les moyens de parvenir à la pleine inclusion et à la cohésion sociale) et 17 (Éliminer toutes les formes de discrimination et promouvoir un discours public fondé sur des données probantes pour façonner les perceptions de la migration).

Alors que nous avons célébré le dixième anniversaire du Protocole de 1914 relatif à la Convention sur le travail forcé, 1930 (P029), le guide pratique contribue à informer et à éduquer le public, les médias et les parties prenantes sur les défis actuels liés au travail forcé, les progrès

réalisés et l'importance continue de la coopération internationale et de l'engagement à éradiquer le travail forcé sous toutes ses formes.

De nombreuses organisations et acteurs ont contribué à ce guide pratique, notamment la Fédération internationale des journalistes (FIJ), l'Alliance des civilisations des Nations Unies (UNAOC), le personnel de l'OIT dans divers bureaux de pays, ainsi que des journalistes de nombreux pays du monde. La version originale du guide pratique de l'OIT pour les médias a été élaborée par Charles Autheman, Kevin Burden, Cassandre Guibord Cyr, Nicolás Castellano, Lou Tessier, Jane Colombini, Maria Gallotti, Mélanie Belfiore et Clara van Panhuys sur la base des enseignements tirés de plusieurs programmes d'engagement médiatique de l'OIT et d'autres agences, ainsi que sur la richesse de l'expérience de la FIJ. Les auteurs expriment leur gratitude à Joanne Land-Kazlauskas qui a édité la langue de la publication originale.

L'adaptation de ce guide pratique de l'OIT pour les journalistes en Côte d'Ivoire a été dirigée par Charles Autheman, consultant pour l'OIT, et Alida Tano, coordinatrice nationale du programme FAIR III.

Cette adaptation a été élaborée en collaboration avec des journalistes nationaux et des parties prenantes¹ à travers des consultations préparatoires, et a été finalisée et validée lors d'un atelier organisé les 11 et 12 juillet 2024 à Abidjan, avec la participation du service public de l'emploi (Agence Emploi Jeunes), de la Direction générale des Ivoiriens de l'extérieur à travers la Direction des affaires sociales (DAS), du ministère de l'Emploi à travers la Direction générale du travail (DGT) et la Direction générale de l'Emploi (DGE).

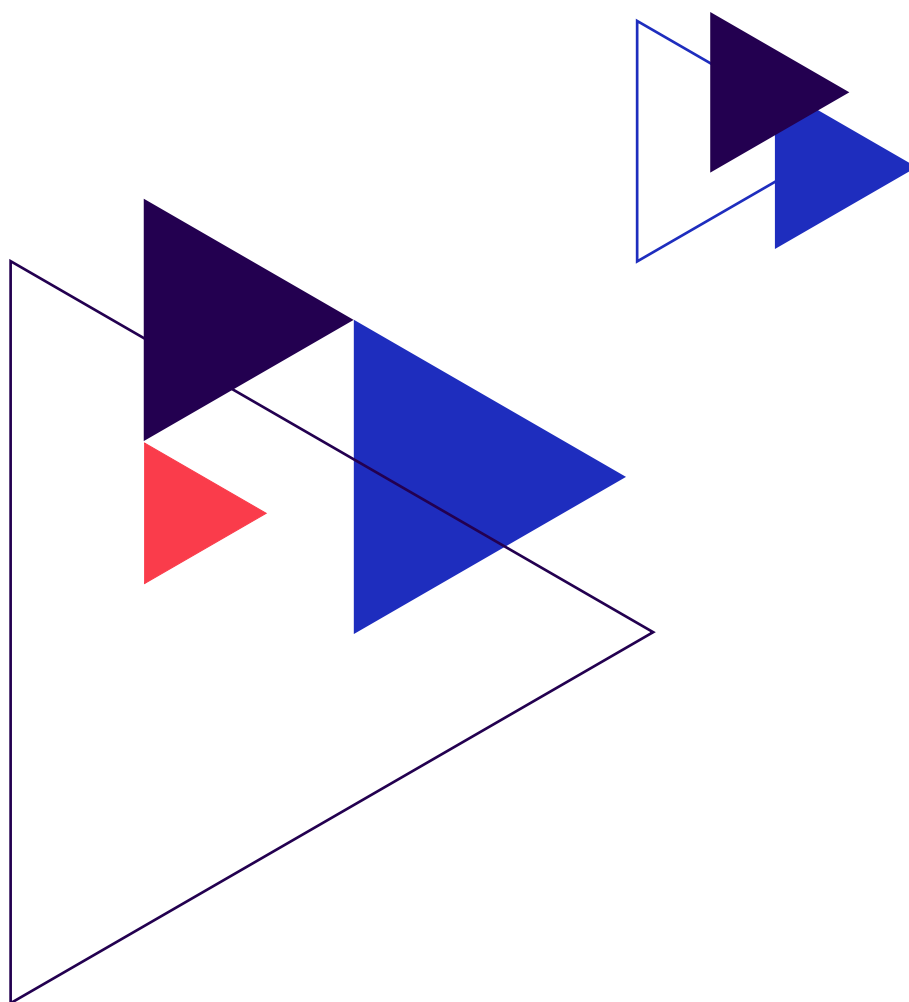
1 Réseau des Femmes Journalistes et Professionnelles de la Communication de Côte d'Ivoire (ReFJPCI), Réseau des Journalistes pour la Paix et la Sécurité de Côte d'Ivoire (RJPSI), Institut des Sciences et Techniques de la Communication (ISTC-Polytechnique), Réseau des Journalistes Spécialistes du Travail Décent (RJSTD), Syndicat national des Agents de la Presse Privée de Côte d'Ivoire (SYNAPP-CI), Radiodiffusion-Télévision Ivoirienne (RTI), KOACI.com, Notre Voie, Life TV, Organisation Internationale du Travail (OIT).

Les auteurs du guide pratique et des différents exemples de reportages fournis dans ce guide sont respectivement et seuls responsables du contenu et des opinions exprimées dans cette publication, qui ne reflète aucune position officielle de l'OIT.

Ce guide a été financé par la Direction du développement et de la coopération (DDC) du gouvernement suisse et le Ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale dans le cadre du Programme intégré pour un recrutement équitable (FAIR, Phase III).

Les opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement les points de vue ou les politiques de la DDC et du Ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale.

Le fait que des marques commerciales, des produits commerciaux ou des organismes y soient mentionnés ne signifie pas non plus qu'ils sont cautionnés par ces derniers.



► Table de matières

À propos	6
Introduction	9
► Module 1. Comprendre l'histoire	11
Unité 1.1 — À la recherche d'une terminologie commune	11
Unité 1.2 — Travail forcé	12
Unité 1.3 — Des opportunités de travail décent grâce au recrutement équitable	14
Unité 1.4 — Cadres juridiques	17
► Module 2. Trouver l'histoire	25
Unité 2.1 — Se préparer	25
Unité 2.2 — Trouver l'histoire	26
Unité 2.3 — Mobiliser du soutien	34
► Module 3. Obtenir l'histoire	36
Unité 3.1 — Les ressources	36
Unité 3.2 — La sécurité	37
Unité 3.3 — Les sources	41
► Module 4. Raconter l'histoire	46
Unité 4.1 — Quel support utiliser?	46
Unité 4.2 — Envisager une série	48
Unité 4.3 — Êtes-vous prêt?	50
► Module 5. Assurer le suivi	51
Unité 5.1 — Mesurer l'impact, les prix et la spécialisation	51
Unité 5.2 — Derniers conseils	53

► Introduction

Notes

Pourquoi utiliser ce guide?

Ce guide pratique a été créé pour vous aider à rendre compte du recrutement équitable et du travail forcé. Vous n'avez besoin d'aucune connaissance préalable pour parcourir le contenu du guide. Vous pouvez vous frayer un chemin à travers le matériel à votre rythme.

Nous vous recommandons de suivre le cours dans l'ordre logique, mais ce n'est pas strictement nécessaire. Si le temps presse, vous pouvez vous plonger dans l'information dont vous avez le plus besoin en ce moment et revenir plus tard pour élargir vos connaissances.

Le rôle des médias

Esclave en Tunisie

En Tunisie, de jeunes femmes originaires d'Afrique subsaharienne, pensant trouver un emploi et des conditions de travail idéales, se retrouvent victimes de traite humaine et réduites à l'esclavage. Privées de liberté, elles travaillent dans des conditions difficiles et sont souvent maltraitées. Sophie*, jeune ivoirienne, ancienne victime de traite, a accepté de témoigner.

Sophie est joviale lors de nos deux premières rencontres. Installée à la terrasse d'un café, elle parle de tout et de rien, hésite entre un thé et un jus de fruit. Elle sourit, parle vite, tourne son expérience en dérision. Mais, toujours, serre fort contre elle son sac à main. Comme si c'était son unique bien.

C'est à notre troisième fois qu'elle racontera, sans sourire, son calvaire de domestique esclave, dans une maison de «bonne famille» tunisienne. Ce jour-là elle m'a invitée «chez elle», un bout de lit dans un appartement vaguement meublé, où elle a trouvé refuge auprès d'autres membres de la communauté subsaharienne. Ce sont des «frères» qui l'hébergent depuis quelques semaines.

* Le prénom a été modifié.

Lire la suite:

<https://inkyfada.com/fr/2015/08/15/domestique-etrangere-bonne-esclave-tunisie/>

Notes

En tant qu'être humain, vous pouvez être révolté par cette histoire. En tant que journaliste, vous avez peut-être le pouvoir d'agir.

- Les journalistes et les communicateurs peuvent se faire entendre grâce à des outils dont les travailleurs ne disposent pas.
- En effet, les journalistes peuvent révéler publiquement les pratiques abusives et les violations des droits humains fondamentaux, et alerter ainsi leurs lecteurs ou spectateurs.
- Ils peuvent aussi aider à changer l'opinion publique, voire les politiques, afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs.

Contrairement à l'idée reçue selon laquelle il y a une présence plus élevée de migrants dans leur pays qu'ils ne le sont réellement, et que les migrants tirent généralement plus de bénéfices des systèmes de protection sociale qu'ils n'y contribuent, des reportages et une communication de qualité peuvent aider l'opinion publique à comprendre que l'inverse est en fait vrai. Dans de nombreux pays, le discours politique a eu tendance à renforcer les attitudes négatives à l'égard des migrations et à lier les migrants à la détérioration des conditions du marché du travail, aux taux de chômage et à la baisse du niveau de vie, malgré des évaluations empiriques des avantages économiques réels des migrations.

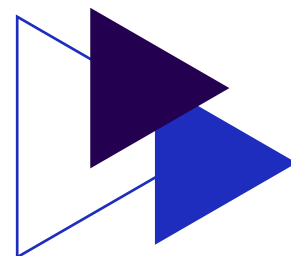
En outre, les professionnels des médias ont un devoir éthique clair de ne pas aggraver les choses, ce qui arrive notamment lorsque les journalistes, les rédacteurs en chef ou les communicants utilisent un langage désobligeant pour qualifier les travailleurs

et font le choix de publier des gros titres sensationnalistes.

Écrire des articles sur des sujets liés aux droits humains comme le travail forcé et le recrutement équitable ne s'écrit pas de la même manière qu'un article sur une information courante. Cela prend plus de temps en raison de l'effort requis pour enquêter: parler à différentes sources, les pondérer et les vérifier.

De nombreuses histoires de travail forcé et de recrutement équitable sont «glocales»: elles ont un impact local et produisent des répercussions à l'échelle mondiale. Par exemple, les travailleurs pris au piège dans l'industrie de l'habillement peuvent produire des vêtements que certains de vos lecteurs portent. Par conséquent, la compréhension des interactions économiques contemporaines et des mécanismes de production mondiaux est également importante.

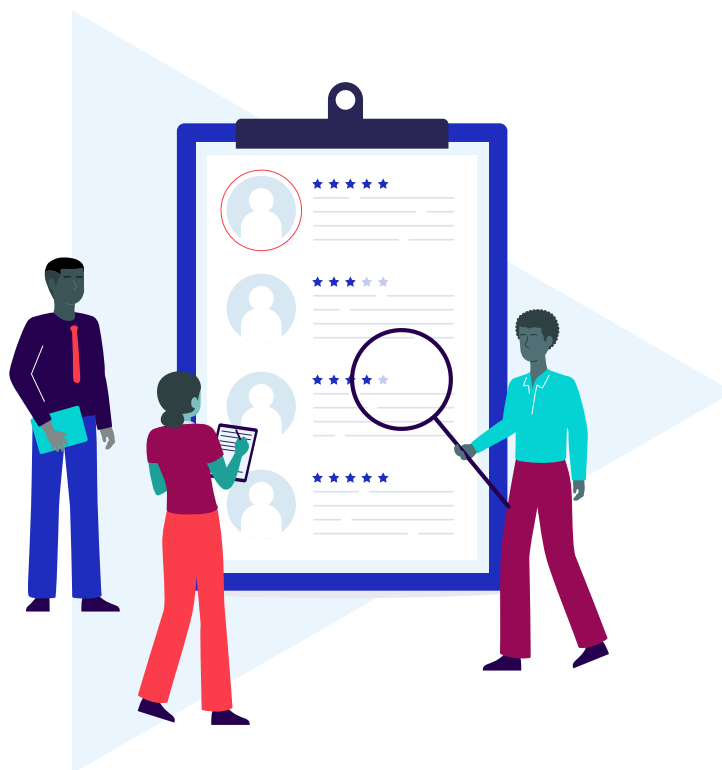
Dans les pages qui suivent, des informations et des conseils sont fournis pour aider à rendre compte de manière plus précise et plus efficace du travail forcé et du recrutement équitable. De nombreux exemples de bons reportages sont inclus, ainsi que des conseils de professionnels des médias expérimentés dans la couverture de ces sujets souvent difficiles.



Module 1.

Comprendre l'histoire

Notes



► Unité 1.1 – À la recherche d'une terminologie commune

En matière de travail forcé et de recrutement équitable, il est important de comprendre que certains termes sont définis légalement par des instruments internationaux, et d'autres pas. Comprendre la définition des termes et, plus important encore, comment ces termes peuvent être interprétés par le public, fait partie du travail préparatoire qui doit être effectué avant toute rédaction. Si le sens des termes utilisés n'est pas suffisamment clair, votre capacité à raconter une histoire avec précision et à remettre en question le discours tenu par les sources d'information s'en trouve affaiblie. Les dictionnaires, les glossaires et guides de rédaction sont

d'autant de ressources clés pour gagner en expertise et améliorer la qualité des productions médiatiques. L'OIT a développé des glossaires adaptés aux médias sur la migration, le recrutement équitable et le travail forcé, adaptés aux contextes nationaux et dans différentes langues, y compris celui contextualisé pour les journalistes travaillant en Côte d'Ivoire².

Cela s'est fait lors d'ateliers de validation, auxquels ont participé des mandants traditionnels de l'OIT, des professionnels des médias, des représentants de la société civile et d'autres parties prenantes.

2 OIT, 2025. *Glossaire sur la migration destiné aux médias: Recrutement équitable et travail forcé en Côte d'Ivoire*. <https://doi.org/10.54394/GUJG9853>

Notes

► Unité 1.2 – Travail forcé

Le travail forcé peut prendre de nombreuses formes différentes. Les victimes sont souvent trompées et finissent dans des emplois peu ou pas du tout payés, et elles ne peuvent pas les quitter parce qu'elles ont été manipulées pour s'endetter ou que leurs documents d'identité ont été confisqués. La pauvreté, l'analphabétisme, la discrimination et la migration comptent parmi les facteurs qui rendent les travailleurs plus vulnérables au travail forcé.

A. Qu'est-ce que le travail forcé?

Le terme «travail forcé» couvre un large éventail de pratiques de travail coercitives, dans le cadre desquelles les personnes sont contraintes de travailler sous la menace de sanctions.

Les personnes astreintes au travail forcé n'ont pas donné leur consentement libre et éclairé pour commencer à travailler et/ou ne sont pas libres de quitter leur travail³. La traite des êtres humains, la servitude pour dettes, le travail asservi, le travail forcé et l'esclavage moderne sont des termes utilisés par les médias pour décrire l'exploitation par le travail. On estime à 27,6 millions le nombre de victimes du travail forcé dans le monde⁴. Le travail forcé peut être trouvé presque partout, que ce soit en Asie et dans le Pacifique, en Europe, en Asie centrale, en Afrique, dans les États arabes ou dans les Amériques.

B. Comment les victimes se retrouvent-elles piégées dans le travail forcé?

Certains travailleurs sont plus vulnérables aux risques de travail forcé car ils sont victimes de discrimination (par exemple, les peuples indigènes) ou parce qu'ils sont isolés (par exemple, les travailleurs migrants). Le risque d'abus est plus élevé lorsque le travail est exécuté à l'abri des regards ou derrière des portes closes, comme c'est le cas pour les travailleurs domestiques.

C. Où a lieu le travail forcé?

Les situations de travail forcé peuvent survenir dans n'importe quel type d'activité ou de secteur, formel comme informel, même si certains emplois faiblement rémunérés sont plus susceptibles de déboucher sur des pratiques abusives et d'exploitation.

D. La procédure de recrutement

L'utilisation de la coercition est souvent très subtile et difficile à détecter. Le recrutement par tromperie, ce qui inclut les fausses promesses, est très courant. Les recruteurs privés et les intermédiaires informels sont parfois la seule source d'informations quant aux offres d'emploi à la disposition des migrants. Cela leur permet de mentir facilement sur la nature des emplois et les conditions de travail.

3 https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm

4 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_854733.pdf

E. Impunité et profits

Les recruteurs et les employeurs sans scrupules récoltent d'énormes profits illicites, facilités par un environnement d'impunité où les abus ne font pas toujours l'objet d'enquêtes ou de poursuites effectives. Les victimes et leurs familles perdent leurs revenus et ne peuvent donc pas sortir de la pauvreté. Ceci crée également une concurrence déloyale pour les entreprises éthiques et risque de ternir la réputation de secteurs entiers. Par conséquent, un tel environnement doit être abordé avec la contribution de toutes les parties concernées, y compris les recruteurs, les employeurs et les régulateurs, pour s'assurer qu'ils prennent leurs responsabilités au sérieux et respectent la loi.

F. Migrations de main-d'œuvre et risque de travail forcé

Les travailleurs migrants sont l'un des groupes les plus vulnérables au travail forcé. Près de 14 travailleurs migrants adultes sur mille sont soumis au travail forcé dans l'économie privée, un taux de prévalence plus de trois fois supérieur à celui des travailleurs non migrants (4,1 sur mille)⁵. Une fois que les travailleurs ont quitté leur pays d'origine pour un pays de destination, ils peuvent se retrouver plus vulnérables à l'exploitation, surtout lorsqu'ils ne parlent pas la langue.

- **Servitude pour dettes.** La servitude pour dettes est l'une des principales formes de coercion utilisée pour piéger les travailleurs. Elle touche une victime sur cinq parmi les victimes du travail forcé dans le secteur privé. Dans certains pays, les travailleurs migrants pourraient se voir facturer jusqu'à 17 mois de salaire à destination pour couvrir les frais de recrutement et les coûts connexes. Accablés par de lourdes dettes, les travailleurs migrants peuvent se retrouver dans l'incapacité de se plaindre de leurs

mauvaises conditions de travail. Cette dette peut ensuite être manipulée par des «hausse» soudaines des taux d'intérêt ou des frais cachés.

- **Confiscation des passeports.** La rétention des passeports et autres documents d'identité est l'une des formes de coercion les plus courantes, limitant la liberté de mouvement d'un travailleur migrant, l'empêchant de demander de l'aide et l'enfermant dans le travail forcé. C'est l'un des onze indicateurs du travail forcé. Dans de nombreux pays, c'est même une pratique courante pour certains types de travailleurs, par exemple pour les travailleurs domestiques résidant au domicile de leur employeur.
- **Retenue systématique et délibérée du salaire.** Les salaires peuvent être retenus afin de couvrir les coûts de logement ou d'outils et d'équipement. Cela crée une situation où le travailleur devient dépendant de l'employeur pour la nourriture et le logement.

G. Éradiquer le travail forcé

Le travail forcé constitue une violation grave des droits humains et devrait être puni comme un crime par des sanctions reflétant la gravité du délit et décourageant les contrevenants potentiels ou récidivistes. Si la plupart des pays interdisent le travail forcé, la traite des êtres humains et les pratiques analogues à l'esclavage dans leur législation nationale, l'aboutissement des poursuites à l'encontre des contrevenants reste malheureusement trop rare.

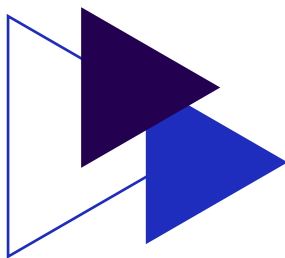
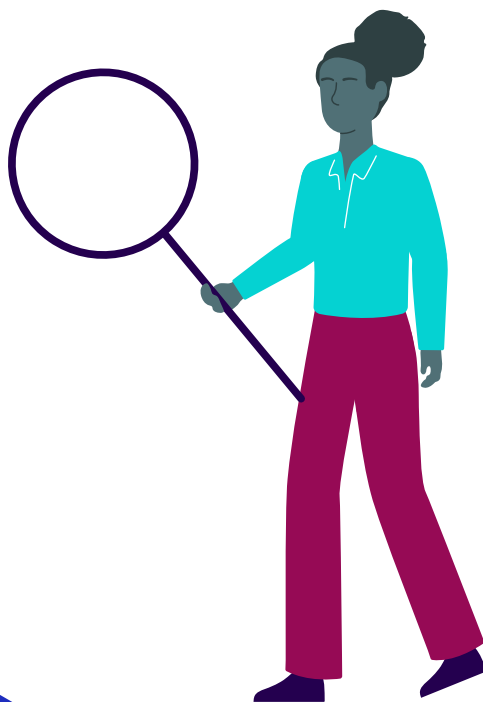
5 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_854733.pdf

Notes

H. L'importance de la réglementation

Lorsque le marché du travail présente des manquements et que les travailleurs sont laissés sans protection, les plus vulnérables d'entre eux risquent d'être exploités. Dans son effort de promotion du travail décent, l'OIT a développé au fil du temps plusieurs normes internationales du travail sur le travail forcé et les questions liées, telles que le travail des enfants, le travail domestique et le rôle des agences d'emploi privées.

La lutte contre le travail forcé nécessite une réglementation efficace du marché du travail, tant à l'échelle nationale qu'internationale, et une bonne application du droit du travail.



► Unité 1.3 – Des opportunités de travail décent grâce au recrutement équitable

Dans l'économie mondialisée actuelle, des millions de personnes cherchent du travail en dehors de leur communauté ou de leur pays d'origine et le recrutement et l'emploi de travailleurs tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales sont de plus en plus répandus. De nos jours, les migrations sont de plus en plus associées au monde du travail. En outre, des millions de travailleurs migrent au sein de leur propre pays en quête d'un travail décent. S'assurer que la procédure de recrutement est équitable est l'un des points clés pour garantir des opportunités de travail décent pour tous.

A. Qu'est-ce que le recrutement équitable?

Le recrutement équitable est un concept qui n'est pas défini dans le droit international mais qui est devenu central dans les débats internationaux et dans les travaux de l'OIT. L'Initiative pour le recrutement équitable est une initiative mondiale de l'OIT visant à améliorer les pratiques de recrutement. Elle repose sur une approche à quatre volets: améliorer les connaissances mondiales sur les pratiques de recrutement nationales et internationales (1), améliorer les lois, les politiques et leur application (2), promouvoir

des pratiques commerciales équitables (3) et autonomiser et protéger les travailleurs (4).

Le concept de recrutement équitable est inscrit dans les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, qui examinent divers aspects du processus de recrutement, et en particulier les suivants:

- **Informations sur les opportunités d'emploi.** Le recrutement équitable commence dès le début de la procédure de recrutement, au moment du partage d'informations sur l'existence d'une offre d'emploi. Les pratiques déloyales, comme la tromperie, peuvent survenir dès lors, par la publication de fausses promesses dans la rubrique des petites annonces d'un journal par exemple. Les gouvernements peuvent publier des communiqués de presse ou des publicités pour rejeter de tels mensonges.
- **Recrutement direct ou agents?** Les procédures de recrutement peuvent être complexes et impliquer différents acteurs publics ou privés. Plus il existe d'intermédiaires entre un employeur et un travailleur, plus le risque de pratiques non éthiques est élevé. Le plus souvent, les travailleurs sont confrontés à des problèmes tels que l'obligation de payer des frais directs ou indirects ou des commissions de recrutement.

Les principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable de l'OIT précisent que les travailleurs ne doivent pas payer de commissions de recrutement, ni d'autres frais connexes. Pourtant, dans de nombreux pays, ces coûts sont toujours légalement à la charge des travailleurs, en tout ou en partie. De plus, il est important de comprendre l'ensemble de coûts que les travailleurs finissent par payer. Ceux-ci peuvent inclure des «commissions de recrutement», généralement demandées

par une agence de recrutement pour les services de mise en relation d'un travailleur avec un employeur, mais peuvent également inclure des frais connexes, tels que ceux liés à la délivrance des documents d'identité ou de voyage, aux contrôles médicaux et à la formation préalable au départ.

- **Appariement sur le marché du travail.** Le processus de recrutement devrait garantir un appariement efficace des emplois afin que les travailleurs se voient offrir des opportunités d'emploi correspondant au mieux à leurs qualifications, à leurs capacités et à leurs aspirations.

B. Supprimer les commissions de recrutement et frais connexes payés par les travailleurs

La procédure de recrutement implique souvent des tiers intermédiaires demandant des frais élevés, qui sont souvent à la charge des migrants dans les emplois les moins bien rémunérés. À l'échelle mondiale, les enquêtes de l'OIT et de la Banque mondiale⁶ montrent que les migrants à faible revenu — de manière disproportionnée les moins qualifiés ou les moins instruits — paient les frais les plus élevés par rapport à leurs revenus. Cela a rendu les travailleurs migrants vulnérables à la servitude pour dettes et aux abus qui, dans différents cadres de justice pénale, équivalent à la traite des êtres humains ou au travail forcé. Les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes*⁷ demandent clairement que les frais de recrutement et les coûts connexes soient à la charge des employeurs et non des travailleurs.

6 Banque mondiale, 2017. *Enquêtes KNOMAD-OIT sur les coûts de la migration*.

7 OIT, 2019. *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes*.

Notes

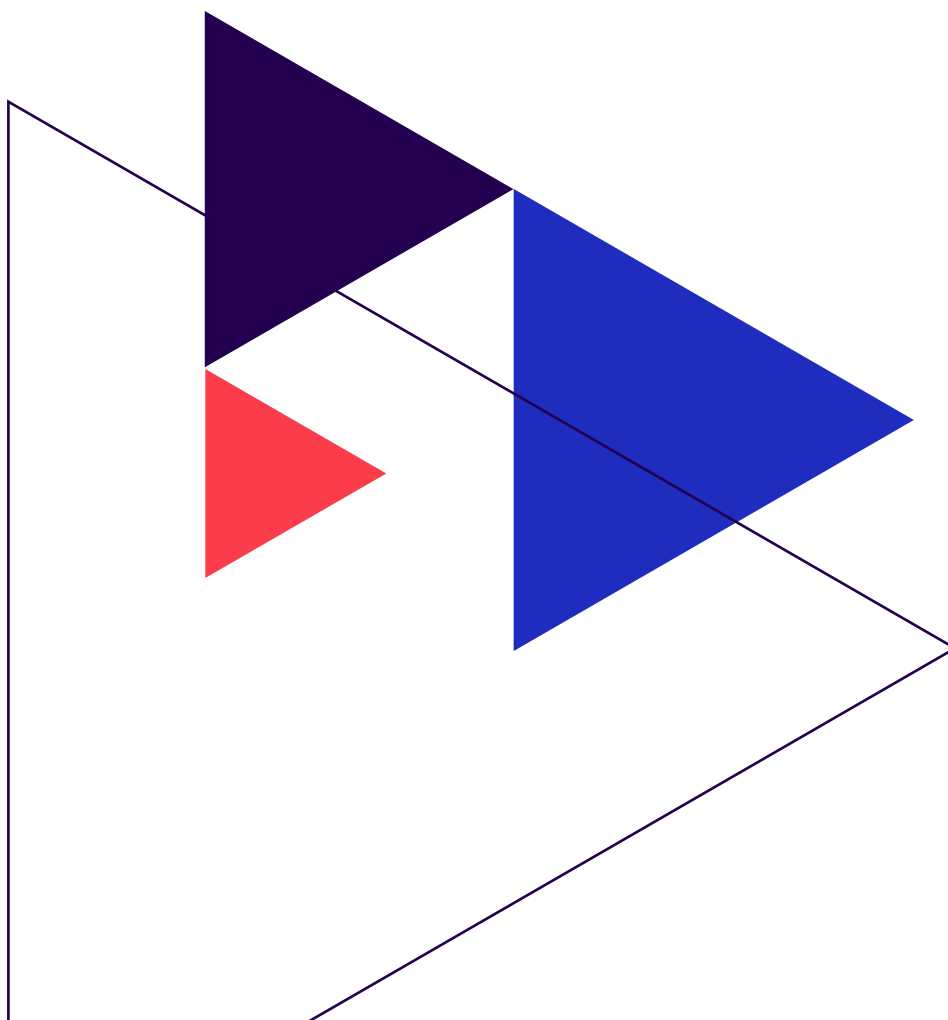
C. Qui d'autre a un rôle à jouer dans cette histoire?

Bon nombre d'acteurs ont un rôle à jouer dans la promotion du recrutement équitable et de sa bonne mise en œuvre. Les gouvernements ont la responsabilité ultime de promouvoir le recrutement équitable et devraient adopter et mettre en œuvre des lois et politiques conformes aux normes internationales.

Les entreprises — y compris les recruteurs de main-d'œuvre, les services publics d'emploi, les employeurs publics et privés — comme les syndicats et les organisations de la société civile sont essentiels à la promotion du recrutement équitable. Les principes généraux et les directives opérationnelles concernant le recrutement équitable de l'OIT définissent les rôles et les responsabilités de ces acteurs. Enfin, les médias peuvent également jouer un rôle, en veillant à ce que les travailleurs soient bien informés et en révélant publiquement les abus.

D. Des recruteurs éthiques

Certaines entreprises ou agences de recrutement privées ont décidé de devenir des «recruteurs éthiques». Les conditions proposées aux employeurs et aux travailleurs sont transparentes et respectent les principes et les directives opérationnelles concernant un recrutement équitable de l'OIT. Leur expérience est importante, car elle permet de montrer que le respect de la législation et des comportements éthiques dans le recrutement fonctionne.



► Unité 1.4 – Cadres juridiques

Notes

Le cadre juridique du travail forcé et du recrutement équitable est aussi bien international que national. À l'échelle internationale, plusieurs instruments ont été adoptés au fil du temps.

Certains instruments sont juridiquement contraignants pour les pays qui les ont ratifiés (tous les protocoles et conventions) tandis que d'autres donnent des orientations non contraignantes visant à renforcer les cadres nationaux (les recommandations). En outre, les États membres de l'OIT sont tenus de respecter, promouvoir et réaliser les droits contenus dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qu'ils aient ratifié ou non les conventions relatives.

L'élimination du travail forcé est l'un des cinq principes et droits fondamentaux au travail, avec la liberté d'association et de négociation collective, l'abolition du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession et la sécurité et la santé au travail.

A. Sélection de droits internationaux pertinents

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une liste exhaustive des normes juridiques internationales relatives à la traite des êtres humains, au travail forcé et aux infractions connexes, la chronologie suivante présente certains instruments pertinents du droit international:

1930

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 – Ratifiée par la Côte d'Ivoire le 21 novembre 1960

La convention n° 29 définit le travail forcé comme suit: «... tout travail ou service qui est exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ladite personne ne s'est pas offerte volontairement». La convention n° 29 impose à tous les États parties de supprimer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire (article 1(1)). C'est la première convention traitant du sujet, elle donne donc la définition de la notion de «travail forcé ou obligatoire» (article 2(1)) et répertorie cinq exceptions. Elle impose également aux États parties de veiller à ce que le travail forcé soit puni de sanctions pénales «réellement efficaces et strictement appliquées» (article 25).

► Vous pouvez vérifier quel pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312174

Notes

1948

Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 – Pas encore ratifiée par la Côte d'Ivoire

La convention n° 88 définit les responsabilités d'un service public de l'emploi. Elle exige des États qui l'ont ratifiée qu'ils assurent un service public de l'emploi gratuit aux travailleurs (article 1). Les États qui l'ont ratifiée sont également tenus de constituer des comités consultatifs comprenant des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs pour donner des avis sur l'organisation et le fonctionnement du service public de l'emploi et sur l'élaboration de la politique du service de l'emploi (article 4, paragraphe 1). Le service public de l'emploi devrait évaluer la capacité professionnelle des travailleurs et les aider à obtenir une formation, et faire correspondre les offres d'emploi des employeurs avec les travailleurs ayant les compétences appropriées (article 6, point a)).

- Vous pouvez vérifier quel pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312233

1949

Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 – Pas encore ratifiée par la Côte d'Ivoire

La convention n° 97 exige des États qui l'ont ratifiée qu'ils facilitent les migrations internationales à des fins d'emploi en créant et en maintenant un service gratuit d'assistance et d'information pour les travailleurs migrants et en prenant des mesures contre la propagande mensongère relative à l'émigration et à l'immigration; et elle comprend des dispositions sur les services médicaux appropriés pour les travailleurs migrants et le transfert des revenus et de l'épargne. Les États doivent appliquer un traitement non moins favorable que celui qui s'applique à leurs propres ressortissants en ce qui concerne un certain nombre de questions, notamment les conditions d'emploi, la liberté syndicale et la sécurité sociale.

- Vous pouvez vérifier quel pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312242

1957

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 – Ratifiée par la Côte d'Ivoire le 5 mai 1961

La convention n° 105 interdit explicitement cinq situations dans lesquelles le travail forcé est imposé par les autorités de l'État, à savoir le travail forcé en tant que sanction pour l'expression d'opinions politiques, à des fins de développement économique, de participation à des grèves, de discrimination raciale ou autre, ou de discipline du travail.

- Vous pouvez vérifier quel pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312250

1958

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 – Ratifiée par la Côte d’Ivoire le 5 mai 1961

L'OIT a adopté cette convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, qui fait partie des principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration sur les droits et les droits fondamentaux au travail adoptée en 1998 et révisée en 2010). La convention exige des États qu'ils adoptent une législation interdisant toute discrimination et exclusion sur quelque base que ce soit, y compris la race ou la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale dans l'emploi et abroge les lois qui ne sont pas fondées sur l'égalité des chances.

- Vous pouvez vérifier quel pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256

1975

Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 – Pas encore ratifiée par la Côte d’Ivoire

La convention n° 143 prévoit des mesures pour lutter contre les migrations irrégulières tout en énonçant l'obligation générale de respecter les droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants. Elle étend également la portée de l'égalité entre les travailleurs migrants en séjour régulier et les travailleurs nationaux au-delà des dispositions de la convention n° 97 de 1949 afin d'assurer l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels, et de libertés individuelles et collectives pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou membres de leur famille, se trouvent légalement sur le territoire d'un État qui l'a ratifiée. La convention appelle les États qui l'ont ratifiée à faciliter le regroupement familial des travailleurs migrants résidant légalement sur leur territoire.

- Vous pouvez vérifier quel pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312288

1990

Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990 – Pas encore ratifiée par la Côte d’Ivoire

Entrée en vigueur en 2003, cette convention oblige les États à protéger les droits de l'homme des travailleurs migrants et des membres de leur famille sans distinction aucune, notamment de sexe, de race, de couleur, de langue, de religion ou de conviction, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale, ethnique ou sociale, de nationalité, d'âge, de situation économique, de fortune, d'état matrimonial, de naissance ou de toute autre situation, et quel que soit leur stade de migration. En vertu de l'article 11, aucun travailleur migrant ou membre de sa famille ne peut être astreint à un travail forcé ou obligatoire ou être tenu en esclavage ou en servitude.

- Vous pouvez vérifier quel pays a ratifié cette convention en utilisant le tableau de bord du HCDH:
<https://indicators.ohchr.org>

Notes

1997

Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 – Pas encore ratifiée par la Côte d'Ivoire

Adoptée en 1997, cette convention reconnaît le «rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans un marché du travail qui fonctionne correctement». L'objectif de la convention est de permettre l'exploitation d'agences d'emploi privées ainsi que de protéger les travailleurs qui utilisent leurs services. Selon l'article 7 de la convention, les agences d'emploi privées ne doivent pas facturer directement ou indirectement, en tout ou en partie, des honoraires ou des coûts aux travailleurs.

- Vous pouvez vérifier quel pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312326

1998

Déclaration relative aux principes fondamentaux des droits au travail, 1998

Adoptée par tous les États membres de l'OIT en 1998, la Déclaration définit les quatre normes fondamentales du travail que tous les États membres doivent «respecter, promouvoir et réaliser», qu'ils aient ou non ratifié les conventions pertinentes. Les quatre principes sont la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, ainsi que l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination. En 2022, un cinquième principe a été reconnu: la sécurité et la santé au travail.

1999

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 – Ratifiée par la Côte d'Ivoire le 13 juin 2000

Adoptée en 1999, cette convention appelle à l'interdiction et à l'élimination urgente des pires formes de travail des enfants. Les pires formes de travail des enfants comprennent tous les types d'esclavage, y compris la vente et la traite des enfants; le travail forcé pour rembourser une dette; tout autre type de travail forcé, y compris l'utilisation d'enfants dans les guerres et les conflits armés. Parmi les autres pires formes de travail des enfants figurent l'exploitation sexuelle des enfants, la participation d'enfants à des activités illicites et le travail susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants. Depuis 2020, cette convention a été universellement ratifiée⁸.

8 <https://www.ilo.org/fr/resource/news/la-convention-de-l%E2%80%99oit-sur-le-travail-des-enfants-est-universellement>

2000

Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, 2000 – Ratifié par la Côte d'Ivoire le 25 octobre 2012

Le Protocole de Palerme est l'un des trois protocoles adoptés par les Nations Unies pour compléter la Convention de 2000 contre la criminalité transnationale organisée. L'article 3 du Protocole définit la traite des personnes comme nécessitant trois composantes: l'acte, les moyens et le but. Le Protocole de Palerme fait des enfants un cas spécial pour lequel seuls deux éléments sont nécessaires pour définir la traite des personnes: l'acte et le but.

- Vous pouvez vérifier quel pays a ratifié ce protocole sur le site des Nations Unies:
https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=ind&mtdsg_no=XVIII-12-a&chapter=18&clang=_fr

2008

Recommandation générale n° 26 sur les travailleuses migrantes, 2008

La présente recommandation générale, qui relève de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, vise à préciser les circonstances qui contribuent à la vulnérabilité spécifique de nombreuses travailleuses migrantes et à leur expérience de la discrimination fondée sur le sexe et le genre en tant que cause et conséquence des violations de leurs droits fondamentaux.

2011

Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 – Ratifiée par la Côte d'Ivoire le 3 avril 2025

Adoptée en 2011, cette convention met l'accent sur le travail décent spécifiquement pour les travailleurs domestiques. Les articles 8 et 15 mettent l'accent sur le volet recrutement du travail domestique avec des dispositions notables sur le rôle des agences de recrutement privées, sur les honoraires et sur le rapatriement. Selon l'article 9, les travailleurs domestiques:

- (a) sont libres de s'entendre avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur l'opportunité de résider dans le ménage;
- (b) qui résident dans le ménage ne sont pas obligés de rester dans le ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos quotidien et hebdomadaire ou les congés annuels; et
- (c) ont le droit de conserver en leur possession leurs documents de voyage et d'identité.

- Vous pouvez vérifier quel pays a ratifié cette convention sur le site web NORMLEX de l'OIT:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

Notes

2014

Protocole de 2014 à la convention sur le travail forcé, 1930 (P029) – Ratifié par la Côte d'Ivoire le 1er novembre 2019

Le protocole de 2014 est un instrument juridiquement contraignant qui impose aux États de prendre des mesures efficaces afin de prévenir le travail forcé et d'assurer aux victimes une protection et un accès à des mécanismes de recours et de réparation, tels que l'indemnisation. Il complète la convention n° 29, de sorte que les États membres de l'OIT doivent avoir ratifié la convention en premier pour pouvoir ratifier le protocole.

- Vous pouvez vérifier quel pays a ratifié ce protocole sur le site web NORMLEX de l'OIT:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3174672

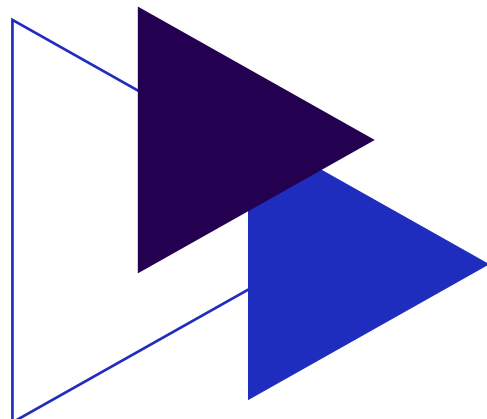
Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014

La recommandation n° 203, qui complète à la fois le protocole et la convention n° 29, fournit des orientations pratiques non contraignantes concernant les mesures visant à renforcer la législation et la politique nationales en matière de travail forcé dans les domaines de la prévention, de la protection des victimes et de l'accès à la justice et aux voies de recours, de l'application de la loi et de la coopération internationale. Elle s'appuie sur les dispositions du Protocole et doit être lue conjointement avec celui-ci.

Système et mécanismes de contrôle de l'OIT*

Les normes internationales du travail sont soutenues par un système de contrôle unique au niveau international qui contribue à garantir que les pays mettent en œuvre les conventions qu'ils ratifient. L'OIT examine régulièrement l'application des normes dans les États membres et indique les domaines dans lesquels elles pourraient être mieux appliquées. En cas de problème dans l'application des normes, l'OIT cherche à aider les pays par le biais du dialogue social et de l'assistance technique.

L'OIT a mis au point divers moyens de contrôler l'application des conventions et recommandations en droit et en pratique après leur adoption par la Conférence internationale du Travail et leur ratification par les États.



Il existe deux types de mécanismes de contrôle:

Notes

Système de supervision régulier

Examen par deux organes de l'OIT des reportages sur l'application en droit et en pratique envoyés par les États membres et des observations à cet égard envoyées par les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs.

1. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.
2. La Commission tripartite pour l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du Travail.

Procédures spéciales

Contrairement au système de contrôle ordinaire, les trois procédures spéciales énumérées sont fondées sur la présentation d'une réclamation ou d'une plainte.

1. Procédure de réclamation sur l'application des conventions ratifiées.
2. Procédure de plainte concernant l'application des conventions ratifiées.
3. Procédure spéciale pour les plaintes relatives à la liberté syndicale (Comité de la liberté syndicale).

Les observations et les demandes formulées par les organes de contrôle peuvent être une ressource utile pour les journalistes. Elles peuvent les aider à identifier les lacunes ou les améliorations dans la mise en œuvre de normes internationales du travail spécifiques. Les demandes récentes de l'OIT relatives à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, sont disponibles sur la plateforme NORMLEX**.

* Des informations détaillées sont disponibles sur le site officiel de l'OIT. Voir:

<https://www.ilo.org/fr/propos-de-loit/le-fonctionnement-de-loit/mecanismes-de-contrôle>

** Voir: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP13100_COUNTRY_ID:4120394%2C103023

B. Bonnes pratiques issues de législations nationales

► Arménie

Le Code pénal de 2011 (modifié) autorise la confiscation des biens des contrevenants. En outre, les victimes de traite ont été ajoutées à la liste des groupes prioritaires couverts par la loi de 2013 sur l'emploi, qui leur garantit un droit à des prestations financières forfaitaires, ainsi qu'un accès à des formations professionnelles et une assistance pour les activités agricoles ou des petites entreprises.

► Ghana

La loi de 2005 sur la traite des êtres humains, modifiée en 2009, criminalise les activités des recruteurs ou de toute autre personne qui se livre à la traite des personnes à des fins d'exploitation par un tiers. De plus, la loi rejette le consentement parental comme moyen de défense valable dans les affaires liées à la traite des enfants. La loi prévoit des mesures de poursuite sévères, imposant une peine minimale obligatoire de cinq ans de prison pour les trafiquants condamnés. En outre, elle permet la confiscation des avoirs acquis par les trafiquants dans le cadre de leur participation à des activités de traite des êtres humains.

Notes

► **Nigéria**

La section 62 du décret d'application et d'administration de la loi nigériane sur la traite de personnes (interdiction) de 2015 prévoit que «lorsque les circonstances le justifient, les victimes de traite ne peuvent être détenues ou poursuivies pour des délits motivés par leur statut de victimes, notamment la non-possession de titres de voyage valides ou l'utilisation de faux documents de voyage ou autres.»

► **Royaume-Uni**

La loi de 2015 sur l'esclavage moderne du Royaume-Uni (Modern Slavery Act) criminalise le travail forcé ou obligatoire ainsi que la traite d'êtres humains.

► **États-Unis**

En 2012, le Gouvernement des États-Unis a rappelé l'importance de la diligence préalable dans la prévention du travail forcé et de la traite dans son décret (Executive Order) n° 13627. Ce décret, ainsi que les réglementations fédérales ultérieures, imposent des exigences strictes aux entreprises se voyant attribuer des contrats fédéraux, ainsi qu'à leurs sous-traitants.

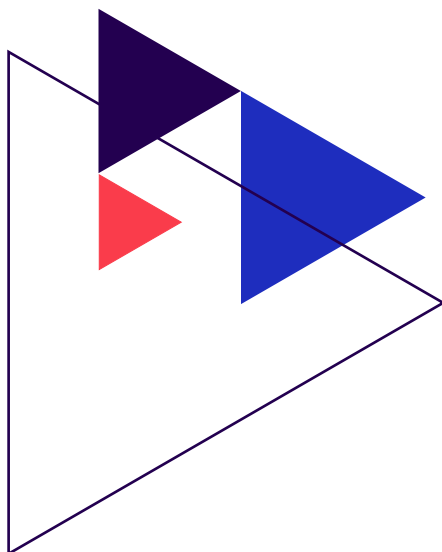
C. Législations nationales relatives au travail forcé et au recrutement équitable

La plateforme NATLEX de l'OIT permet de rechercher la législation nationale du travail, de la sécurité sociale et des droits de l'homme. Il est possible de naviguer sur la plateforme soit:

- Par pays: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.byCountry?p_lang=fr
- Par sujet: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.bySubject?p_lang=fr

En Côte d'Ivoire, les textes suivants importants dans le contexte de la migration de main d'œuvre, du recrutement équitable et de la lutte contre le travail forcé:

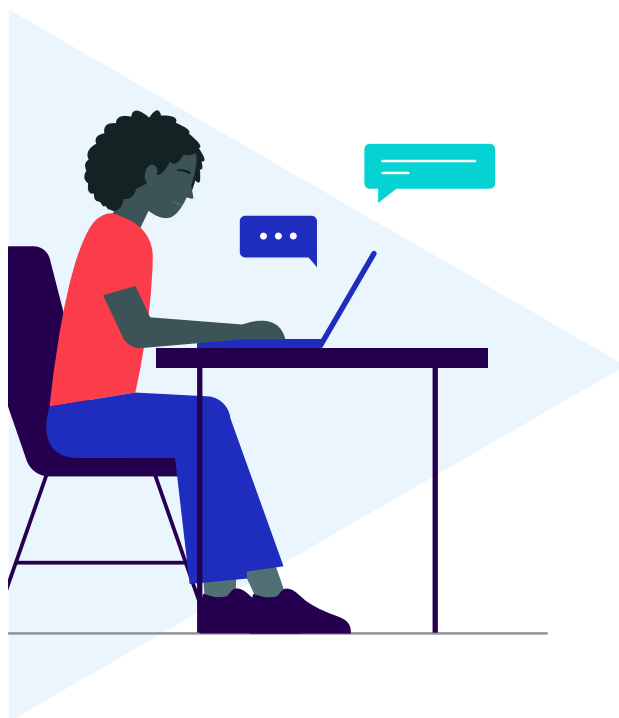
- Loi n° 2016-111 du 8 Décembre 2016 portant sur la traite des personnes.
- Loi n° 2018-571 du 13 juin 2018 portant sur le trafic illicite des migrants.
- Les plans d'action nationaux 2019-2021, consultables via le Comité National de Surveillance des Actions de Lutte contre la Traite, l'Exploitation et le travail des Enfants (CNS).
- La Stratégie Nationale de la Migration de Main-d'œuvre (SNMMO) en Côte d'Ivoire a été validée sur le plan technique du 12 au 14 mars 2025. À ce jour, la validation institutionnelle reste à finaliser.



Module 2.

Trouver l'histoire

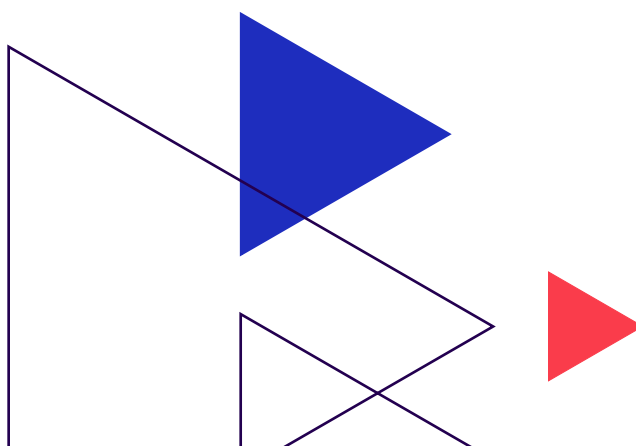
Notes



► Unité 2.1 – Se préparer

Il est difficile de rester fidèle à l'histoire. Cela nécessite une bonne préparation, une compréhension approfondie du sujet, un travail acharné et une implication sur le long terme. D'après la photojournaliste et documentariste Mimi Chakarova, la préparation mentale

est l'étape la plus importante. Outre la préparation mentale, Mimi Chakarova souligne également l'importance des recherches dans la qualité d'un reportage. Ce faisant, vous devez garder à l'esprit certaines choses à faire et à éviter:



Notes



À faire

Lire ce que les médias racontent actuellement sur le travail forcé et le recrutement équitable, et identifier les sujets moins présents: le déficit de travail décent ou les abus dans certains secteurs, les lacunes de la législation, la protection des victimes, la discrimination dans les services destinés aux victimes.



À ne pas faire

Rechercher des histoires sensationnelles ou essayer de calquer des modèles de narration existants en modifiant la réalité.



À faire

Contacter les experts pertinents: organisations de la société civile, universités, professionnels travaillant sur le travail forcé.



À ne pas faire

Oublier que vous traitez avec des personnes vulnérables. La précipitation, même lorsque les délais sont serrés, peut avoir des conséquences dramatiques.



À faire

Évaluer la faisabilité des histoires possibles (délais, formats, risques légaux et personnels, ressources) et les conséquences potentielles pour vous et vos sources d'information.



À ne pas faire

Oublier que votre devoir est d'informer votre public et non de plaider.

► Unité 2.2 – Trouver l'histoire

Bien qu'il y ait plus d'exemples de reportages sur les situations de travail forcé, ce module ne s'intéresse pas seulement à la mise en lumière des problèmes d'abus. Les histoires positives peuvent elles aussi être puissantes et offrir des informations qui peuvent à la fois prévenir les situations d'abus et améliorer la perception du public quant aux avantages de la migration de main-d'œuvre qui, si elle

est réalisée dans des conditions de travail décentes, peut contribuer au développement des pays d'origine et de destination ainsi qu'au bien-être des migrants eux-mêmes.

Les journalistes peuvent également raconter des histoires positives sur les changements de politiques, de lois ou de pratiques commerciales, et expliquer comment ces

changements sont susceptibles d'affecter le quotidien de milliers de personnes.

Cette section est organisée par thème et fournit une brève introduction, des exemples de reportages et, le cas échéant, une liste de questions qui peuvent être le point de départ d'un article.

A. Histoires humaines

Les histoires les plus marquantes sont celles qui sont racontées par les personnes qui les ont réellement vécues. Ici pas besoin de sensationnalisme, il suffit de laisser parler les faits et les témoignages personnels, en ajoutant les informations factuelles qui manquent. Parfois, les groupes de soutien peuvent vous aider à rencontrer des personnes qui ont une histoire à raconter, par exemple, quelqu'un qui a réussi à

s'échapper. Si elles le demandent, vous devez protéger leur identité: cette question sera abordée plus loin dans ce guide. Les histoires qui présentent un intérêt humain sont souvent fortement partagées et contribuent à sensibiliser le public et à générer une pression sociale en faveur du changement.

Les questions clés que vous voudrez peut-être considérer sont les suivantes:

- ▶ Comment les principaux intéressés ont-ils été recrutés?
- ▶ Quel était leur travail?
- ▶ Comment s'est déroulé leur parcours?
- ▶ Quelles étaient leurs conditions de vie?
- ▶ Si ils avaient été piégés dans le travail forcé, comment ont-ils obtenu leur liberté?
- ▶ Quelle a été la réaction de la communauté?

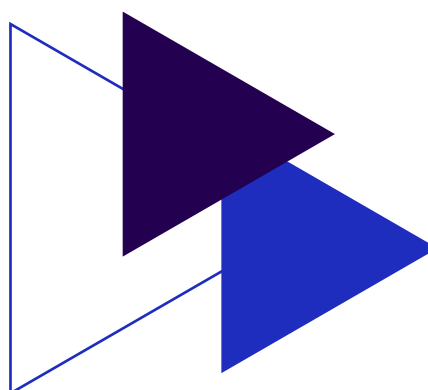
Notes

Exemple d'histoire humaine

Ousmane, footballeur ivoirien, resté sur la touche en Tunisie

En 2010, Ousmane, jeune footballeur ivoirien débarque à Tunis pensant pouvoir rejoindre un club. Il va passer 5 ans sur la touche.

[Lire l'article](#)



Notes

B. Le travail et le lieu de travail

Le concept de travail décent résume ce que sont les aspirations professionnelles de tout un chacun. Les quatre piliers de l'Agenda du travail décent comprennent: la création d'emploi, la protection sociale, les droits au travail et le dialogue social. Les conditions de recrutement des travailleurs peuvent avoir des répercussions sur chacun de ces piliers et le recrutement équitable devrait s'appliquer à tous les travailleurs. Pourtant, des abus peuvent survenir dans de nombreuses industries et conduire au travail forcé.

Les reportages peuvent contribuer à mettre en évidence les nombreuses facettes de ce problème: le travail forcé peut se produire à l'abri des regards, par exemple dans le travail domestique ou dans des endroits reculés, comme dans l'agriculture, l'industrie minière et la pêche; mais également dans des secteurs plus proches de notre quotidien, comme la restauration et l'hôtellerie.

Les questions clés que vous voudrez peut-être considérer sont les suivantes:

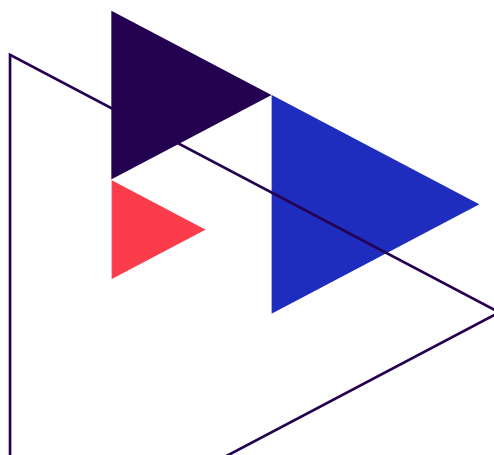
- Quels sont les principaux secteurs d'activité et d'emploi de votre région?
- Quelles sont les étapes que les travailleurs doivent franchir pour trouver un emploi? Doivent-ils payer des frais de recrutement? Comment les acomptes sur salaire anticipés peuvent les contraindre à la «servitude pour dettes»?
- Les employeurs et les travailleurs connaissent-ils leurs droits au travail?
- Quelles sont les conditions de travail?
- Quelles sont les informations fournies sur la sécurité et la santé au travail?

Exemple d'histoire sur le travail

Sur les plages de Côte d'Ivoire, la débrouille des vendeurs ambulants venus du Sahel

Ces petits artisans autonomes et mobiles envoient aux proches restés au pays les bénéfices qu'ils parviennent à dégager de leurs ventes.

[Lire l'article](#)



C. Entreprises et économie

Le travail forcé et les pratiques de recrutement déloyales génèrent d'énormes profits illicites. D'après une étude de l'OIT, l'esclavage moderne génère plus de 236 milliards de dollars É.-U. de profits annuels⁹.

Les reportages permettent de dévoiler les aspects économiques sous-jacents et d'encourager les employeurs et les entreprises à s'attaquer aux risques de travail forcé et à promouvoir le recrutement équitable et les conditions de travail décentes aussi bien dans leurs propres activités que tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement.

Les questions clés que vous voudrez peut-être considérer sont les suivantes:

- ▶ Quelles sont les incitations économiques derrière les pratiques de recrutement déloyales, les conditions de travail abusives et le travail forcé?
- ▶ Comment les inverser ou les surmonter?
- ▶ Que font les entreprises pour promouvoir des conditions de travail décentes dans leurs activités?
- ▶ Comment les employeurs publics et privés garantissent-ils une diligence raisonnable dans leurs chaînes d'approvisionnement?
- ▶ Comment les promesses de l'entreprise sont-elles effectivement intégrées aux pratiques commerciales réelles?
- ▶ La pression des consommateurs a-t-elle entraîné des améliorations pour les travailleurs?

Exemple d'histoire sur l'argent

Les travailleurs de la diaspora des pays de l'UEMOA et vivant en Côte d'Ivoire ont transféré en 2022, près de 280,9 milliards FCFA

Selon le média Sikafinance, les transferts de fonds effectués par la diaspora ivoirienne vers les pays de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) ont atteint des niveaux record en 2022, témoignant ainsi de l'importance croissante de cette source de revenus pour les économies régionales. Selon les données officielles de la Banque centrale des États de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO), ces transferts ont totalisé près de 280,9 milliards FCFA, soit environ 446 millions de dollars É.-U.

[Lire l'article](#)



9 OIT, 2024. *Profits et pauvreté: la dimension économique du travail forcé.*

Notes

D. Migration

L'OIT estime qu'il y a aujourd'hui 169 millions de travailleurs migrants dans le monde¹⁰. Les reportages sur la migration peuvent contribuer à présenter les choix difficiles auxquels sont confrontés les migrants et leurs familles lorsqu'ils sont en quête de meilleures opportunités.

De plus, les reportages sur la migration peuvent montrer la contribution positive des travailleurs migrants à l'économie des pays et ainsi aider à mettre un terme aux préjugés négatifs et à la xénophobie.

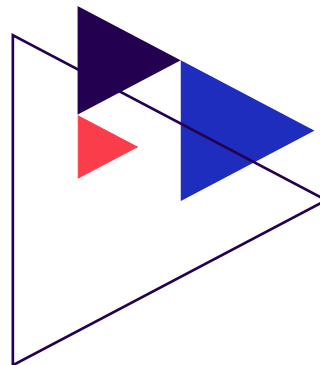
Les questions clés que vous voudrez peut-être considérer sont les suivantes:

- Pourquoi des personnes recherchent-elles des opportunités de travail loin de chez elles?
- Quelles sont les possibilités légales de migration?
- Comment les personnes voyagent-elles?
- Qui facilite la migration?
- Que se passe-t-il lorsque les voies de migration légales ou établies sont soudainement fermées?
- Comment les travailleurs migrants sont-ils accueillis dans les pays de destination? Sont-ils traités de façon équitable?

Exemple d'histoire sur la mobilité**En Côte d'Ivoire, les ressortissants sahéliens inquiets après l'annonce de la sortie de leur pays de la CEDEAO**

Selon l'Organisation Internationale pour les Migrations, 3 millions de Maliens et autant de Burkinabés ainsi que 700 000 Nigériens sont installés dans le pays.

[Lire l'article](#)



¹⁰ OIT, 2021. *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et travailleurs migrants – Résultats et méthodologie [Résumé]*.

E. Discrimination

La discrimination peut être fondée sur le sexe, la race, l'ethnicité, l'appartenance à un peuple indigène, le handicap, entre autres. Tous ces types de discrimination peuvent influencer sur le recrutement et les conditions de travail.

Dans certains cas, les travailleurs peuvent être astreints au travail forcé en raison de leur appartenance à un groupe ethnique ou à une caste particulière, ou même en raison de leurs opinions politiques. Dans d'autres cas, les travailleurs migrants hommes comme femmes peuvent être victimes de pratiques de travail discriminatoires dans leur pays et à l'étranger.

Il est important de prendre en compte la discrimination lorsque vous examinez les problèmes de recrutement et de travail forcé. Des histoires sur la manière de surmonter la discrimination sur le lieu de travail et de promouvoir l'égalité de traitement au travail peuvent sensibiliser et changer les mentalités.

Les questions clés que vous voudrez peut-être considérer sont les suivantes:

- ▶ Certaines personnes sont-elles confrontées à la discrimination en termes d'opportunités d'emploi, de recrutement, de conditions de travail? Dans quels secteurs?
- ▶ Des efforts sont-ils déployés pour assurer l'égalité sur le lieu de travail?
- ▶ Les migrations internes et internationales affectent-elles différemment certains groupes de personnes?
- ▶ Certaines personnes sont-elles plus vulnérables au travail forcé que d'autres? Les enfants? Les femmes? Les hommes? Les peuples indigènes?
- ▶ Les femmes et les hommes ont-ils des droits égaux au travail? Sont-ils également conscients de leurs droits?

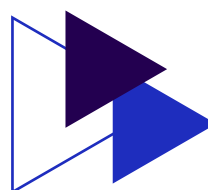
Notes

Exemple d'histoire sur les différences

Au Maghreb, les travailleurs migrants sans-papiers pris dans la spirale du racisme anti-Noirs

Dans cet article, la journaliste enquête sur les discriminations dont sont victimes les travailleurs migrants originaires d'Afrique subsaharienne qui se trouvent en situation irrégulière dans les pays du Maghreb.

[Lire l'article](#)



Notes

F. Droit, mise en œuvre et crime

Dans de nombreux pays, le système judiciaire met en lumière certaines des pratiques les plus abjectes dont les humains sont capables. C'est le cas des abus des droits au travail.

Si votre pays prend des mesures contre les violations des droits du travail, contactez les organisations et les personnes qui en sont responsables, qu'il s'agisse de la police ou d'une agence spécialisée, afin d'obtenir des informations de personnes directement impliquées. S'il existe des lois, mais qu'elles ne sont pas appliquées, demandez pourquoi.

Les questions clés que vous voudrez peut-être considérer sont les suivantes:

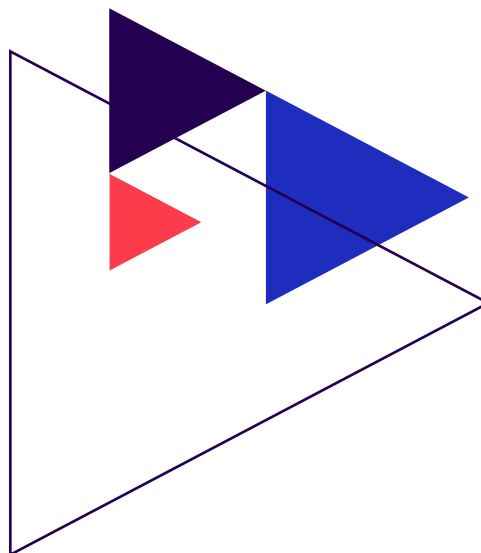
- Quelles sont les lois pertinentes en vigueur dans votre pays?
- Qui est en charge de faire appliquer ces lois?
- Comment cela se passe-t-il?
- Dans quelle mesure les lois sont-elles appliquées?
- Quelles sont les conséquences pour ceux qui violent les droits des travailleurs?

Exemple d'histoire sur la justice

Soubré: Des trafiquants d'enfants lourdement condamnés par la justice

Dans le département de Soubré (sud-ouest de la Côte d'Ivoire), 24 suspects mis aux arrêts au cours de l'opération mixte de police dénommée: «Nawa 2» du 6 au 7 mai 2021, viennent d'être lourdement condamnés par la justice ivoirienne.

[Lire l'article](#)



G. Information, éducation et mobilisation

Les histoires peuvent être inspirées par des personnes qui font la différence pour lutter contre les abus au travail et promouvoir le travail décent pour tous.

Les questions clés que vous voudrez peut-être considérer sont les suivantes:

- ▶ Quelles mesures sont prises pour informer les personnes de leurs droits?
- ▶ Qui agit en faveur des victimes d'abus?

- ▶ Quelles sont les marques de soutien ou d'hostilité publics à l'encontre des personnes en situation de travail forcé et des migrants?
- ▶ Les politiques proposées par les groupes de défense ont-elles des effets négatifs?
- ▶ Quel rôle les célébrités jouent-elles dans la sensibilisation?

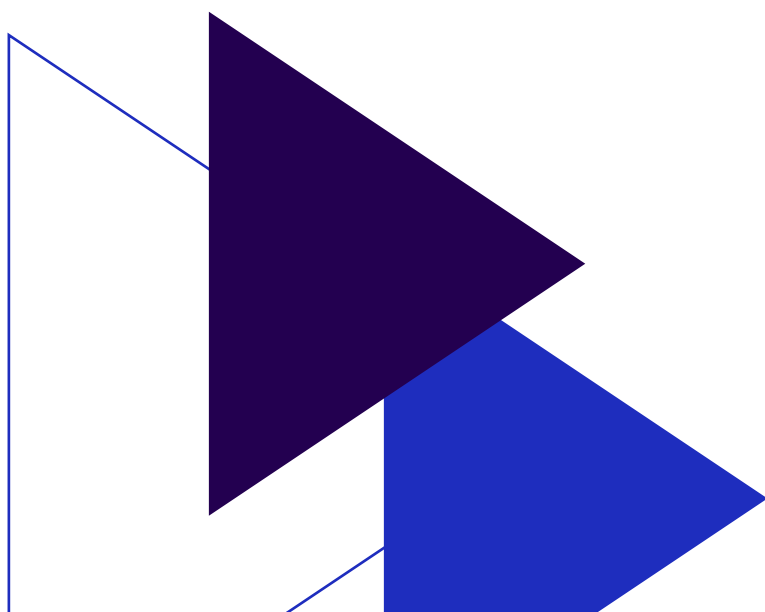
Notes

Exemple d'histoire sur la sensibilisation

Les travailleurs migrants ont désormais un siège à Abidjan pour œuvrer à leur bien-être social

Les travailleurs migrants ont désormais un siège à Abidjan, il a été inauguré le mercredi 09 août dernier à la bourse du travail à Treichville. À l'initiative de la Plateforme des Centrales Syndicales sur la Migration de Côte d'Ivoire (PCSM-CI), ces bureaux ont pour objectif d'œuvrer à leur bien-être social.

[Lire l'article](#)



Notes

► Unité 2.3 – Mobiliser du soutien

A. Obtenir du soutien

Si vous êtes journaliste et souhaitez faire un reportage qui nécessite du temps et des ressources, et qui est susceptible de susciter des intentions hostiles, vous aurez probablement du mal à convaincre vos rédacteurs en chef de vous laisser le champ libre.

Il vous faudra plaider votre cause, convaincre vos supérieurs de l'importance et de la valeur de votre histoire. Vous pourriez rappeler à vos supérieurs que :

- L'investigation est au cœur du journalisme.
- Les reportages d'investigation approfondis contribuent à asseoir la réputation de l'organe de presse, à améliorer son image et parfois même son chiffre d'affaires.
- Vos reportages seront d'une qualité supérieure à la moyenne, ce qui permet d'attirer l'attention et la reconnaissance.
- Votre organe de presse peut même ainsi devenir le référent naturel des reportages sur ce sujet. D'autres journalistes viendront par la suite proposer des reportages connexes.
- C'est parfois même l'occasion de décrocher des prix.

B. Financement

Dans les enquêtes, lorsque vous recherchez du temps et des ressources supplémentaires, il est utile de pouvoir définir tous les coûts probables, y compris les frais de ressources humaines, les frais de déplacement et d'hébergement, et d'autres coûts. Recherchez un financement externe pour un reportage : une organisation non gouvernementale internationale peut accepter de payer les frais d'un journaliste qui se rend dans un autre

pays pour produire une série de reportages sur la migration.

Parfois, des subventions sont accordées aux gagnants d'un concours.

Il faut toutefois être vigilant et veiller à ce que le reportage ne soit pas biaisé et ne traite pas uniquement des aspects souhaités par le financeur. Il est primordial que l'organe de presse garde le contrôle de sa politique éditoriale et décide de ce qui sera publié.

C. Collaboration avec d'autres organes de presse

Il est possible de réduire les coûts et d'accroître l'impact d'un reportage en collaborant avec d'autres organes de presse. Des structures mondiales comme «*The Guardian*» ou «*The Washington Post*» l'ont fait, avec force de résultats. Les organes de presse de plus petite taille peuvent également envisager des collaborations transfrontalières.

Les efforts collaboratifs sont également utiles lors de la publication. Le lancement simultané de plusieurs reportages dans différents médias et, si possible, dans différents pays, permet de décupler leur impact et de toucher un public plus large.

Le Réseau international de journalisme d'investigation répertorie plusieurs collaborations intéressantes dans ses ressources sur la traite des êtres humains¹¹.

¹¹ <https://gijn.org/organized-crime-chapter-5-human-trafficking/>

Notes

Collaboration entre la Côte d'Ivoire et la Tunisie

Les étudiants en journalisme de l'Institut des Sciences et Technique de la Communication (ISTC) Polytechnique d'Abidjan ont collaboré avec les étudiants de l'Institut de Presse et des Sciences de l'Information (IPSI) de Tunis dans le cadre d'un projet de journalisme collaboratif transfrontalier initié par le projet FAIR III de l'OIT.

Les étudiants ivoiriens, au nombre de 10, ont partagé une expérience particulière avec leurs condisciples de Tunisie. Ce projet a permis d'apprendre et de découvrir la terminologie liée à la migration de travail, le recrutement équitable et le travail décent.

Encadrés par leurs enseignants respectifs, ils ont pu découvrir les techniques de réalisation de reportages relatifs au travail forcé et au recrutement équitable. Un exercice qui leur a permis de pratiquer le journalisme transfrontalier, ce qui a abouti à des productions communes publiées dans l'anthologie de l'OIT.

«Nous avons appris à dépasser les barrières langagières pour réussir notre mission. Pour la plupart d'entre nous ce fut une belle occasion d'apprentissage.»

Ressources

Anthologie des étudiants réalisée dans le cadre de la collaboration ISTC-IPSI.
<https://www.ilo.org/fr/publications/migration-travail-et-experiences-vecues-entre-la-cote-divoire-et-la-tunisie>

Développer le journalisme transfrontalier sur la migration de main d'œuvre, conférence en ligne (en anglais). <https://www.ilo.org/resource/news/virtually-bridging-boundaries-ushering-new-era-cross-border-labour>

D. Soutien externe

Veillez à ce que votre reportage bénéficie de soutiens solides, tant au sein de votre organe de presse qu'en dehors. Recherchez des personnes influentes susceptibles de soutenir votre travail.

Voici quelques candidats potentiels:

- ▶ Les politiciens élus
- ▶ Les chefs d'entreprise
- ▶ Les forces de l'ordre

- ▶ Les dirigeants d'ONG et de groupes de campagne
- ▶ Les experts, notamment universitaires
- ▶ Les célébrités

Présentez-leur votre histoire et demandez-leur du soutien. Publiez quelques déclarations de soutien à côté de leur photo. Vous pourrez ainsi démontrer que vous bénéficiez d'un soutien au sein de la communauté.

Module 3.

Notes

Obtenir l'histoire



► Unité 3.1 – Les ressources

A. Faits et chiffres

Les faits sont à la base de tout journalisme d'investigation. Dans de nombreux cas, les faits ne sont rien de plus que des chiffres froids sur une page, mais avec une compréhension et une interprétation appropriées, ils peuvent révéler des histoires d'un réel intérêt. Apprenez à aimer les documents. Recherchez des documents officiels ou très respectés tels que des statistiques officielles, des cadres juridiques et réglementaires, des documents judiciaires, des publications d'entreprises et des journaux.

B. Les photographies et vidéos

Les photographies, et de plus en plus les vidéos, sont un élément essentiel de la narration moderne. Mais le travail forcé et les pratiques de recrutement abusives ont généralement lieu dans l'ombre, et les auteurs et les victimes peuvent ne pas vouloir être identifiés.

Si une personne accepte d'être photographiée ou filmée, mais demande à ne pas être identifiée, il vaut mieux chercher à le faire dès l'enregistrement de l'entretien (par exemple, en filmant en silhouette ou seulement les mains de la personne interrogée), plutôt

que de compter sur des techniques de post-production, comme la pixellisation du visage de la personne lors de la phase de montage.

Que pouvez-vous faire si vous ne pouvez pas obtenir d'images originales?

- ▶ Vous pouvez utiliser des images d'archives d'une bibliothèque d'images, mais l'image peut ne pas correspondre à votre histoire. N'utilisez pas d'images sensationnalistes, comme des personnes enchaînées.

- ▶ Vous pouvez illustrer votre histoire avec des arts visuels tels que des dessins, des dessins animés ou des tableaux.
- ▶ Vous pourriez même laisser l'histoire sans illustration et expliquer à votre lecteur pourquoi vous avez fait ce choix.

Les images jouent un rôle important, mais le manque de professionnalisme ou de ressources conduit souvent à une retouche photo bâclée et, en fin de compte, à un mauvais service rendu au public.

Notes

▶ Unité 3.2 – La sécurité

A. Les principes du journalisme éthique

Voici quelques conseils pour rester en sécurité dans vos reportages:

▶ Soyez précis

Rapportez uniquement les faits que vous aurez préalablement contrôlés et vérifiés plusieurs fois et que vous savez être vrais. Tout le reste n'est qu'opinion et doit être attribué comme tel. Cela veut dire écrire que quelqu'un dit ou avance ceci, plutôt que d'écrire que ceci est vrai. Faites attention à bien rapporter les opinions. Ne tirez pas de conclusions non étayées par les informations dont vous disposez. N'outrepassiez pas vos limites. Si vous couvrez un sujet sensible, racontez ce que vous voyez, ou du moins ce que vous ont dit les personnes autour de vous. Laissez les analyses, les interprétations et les spéculations à ceux qui disposent d'autres sources et d'une meilleure vue d'ensemble.

▶ Soyez sceptique

Analysez toutes les informations qui vous sont transmises sur une situation. Envisagez d'enregistrer les conversations que vous avez avec toute personne impliquée dans une histoire sensible de votre reportage. Celles-ci pourraient être amenées plus tard à nier les paroles que

vous avez rapportées et il vous faudra peut-être présenter vos enregistrements ou vos transcriptions devant un tribunal.

▶ Soyez équilibré

Recherchez activement le point de vue de toutes les parties. Si certaines refusent de vous parler, ou si vous ne parvenez pas à les joindre, recherchez une source qui fait autorité sur leur point de vue, comme un site officiel ou une agence de presse. Si vous n'y parvenez pas, expliquez pourquoi: *«Pour telle et telle raison, il n'a pas été possible de joindre la source d'information suivante»*.

Ne vous présentez pas comme un juge, un avocat ou un militant des droits humains. Laissez cela aux experts qui pourront vous informer ou vous donner des analyses.

▶ Soyez impartial

Ne mettez pas en avant un point de vue de l'histoire par rapport aux autres.

N'utilisez pas de termes (généralement des adjectifs) décrivant les qualités (fort, héroïque, déterminé, légitime) ou les défauts (diabolique, faible, lâche) de l'une ou l'autre des parties. Comprenez que certains termes largement utilisés sans aucune connotation négative au sein d'une communauté peuvent être blessants

Notes

pour une autre. Aimerez-vous être qualifié de «tribal» ou «aborigène»?

Respectez les autres. Cherchez à savoir comment ils préfèrent être décrits. Reconnaissez quand vos propres biais se manifestent dans vos reportages, et effacez-les¹².

B. Sécurité personnelle

Les journalistes qui font des reportages sur des questions telles que le travail forcé et le recrutement équitable sont particulièrement menacés, même s'ils le font de manière équilibrée et objective.

Vous exposerez probablement des organisations criminelles ou des individus influents, ou même des abus du gouvernement. Les représailles peuvent aller de l'intimidation au harcèlement, à la violence réelle, à des arrestations illégales ou à la détention arbitraire. Vous devez être conscient et être préparé.

Ressources

Comité pour la protection des journalistes. (2012). *Guide de sécurité des journalistes*. https://cpj.org/wp-content/uploads/2012/04/guide_fr.pdf

Conseil de l'Europe. (s.d.). *Plateforme pour renforcer la protection du journalisme et la sécurité des journalistes*. <https://fom.coe.int/fr/accueil>

Fédération Internationale des Journalistes (FIJ). (s.d.). *Mission de sécurité de la FIJ*. <https://www.ifj.org/fr/quoi/securite>

Fédération Internationale des Journalistes (FIJ). (s.d.). *Égalité des genres*. <https://www.ifj.org/fr/quoi/egalite-des-sexes>

International News Safety Institute (INSI), n.d., *INSI Safety Code*. <https://newssafety.org/insi-safety-code/>

UNESCO. (s.d.). *Textes fondamentaux relatifs à la sécurité des journalistes*. <https://www.unesco.org/fr/safety-journalists/basic-texts>

UNESCO. (2015). *Guide pratique de sécurité des journalistes: manuel pour reporters en zones à risques*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243987>

UNESCO. (s.d.). *Plan d'action des Nations Unies sur la sécurité des journalistes et la question de l'impunité*. <https://www.unesco.org/fr/safety-journalists/un-plan-action>

Commission Electorale Indépendante (CEI). (2025). *Manuel sur la couverture médiatique des élections*.

¹² Réseau de journalisme éthique, 2018. *Guide en cinq points pour la couverture des migrations*. <https://www.youtube.com/watch?v=aongjvQ-QCE>

C. La santé physique et mentale

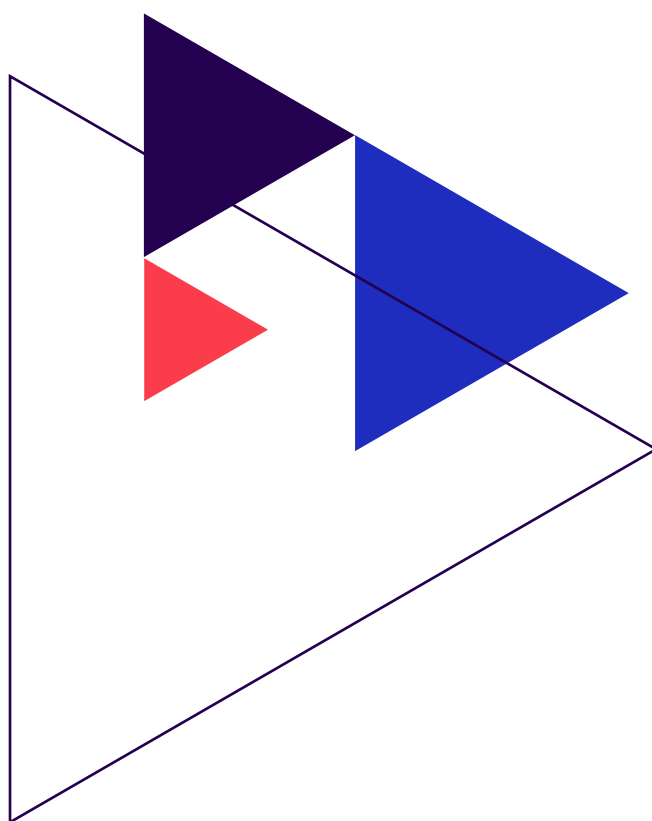
- ▶ Préparez-vous mentalement à une mission traumatisante. Partagez des histoires et des expériences avec vos collègues journalistes. Débriefez vos patrons et collègues.
- ▶ Soyez conscient de tout risque potentiel pour votre santé physique.

D. Sécurité digitale

- ▶ Ne conservez pas le nom ou les coordonnées des sources sensibles dans vos notes écrites, vos carnets, votre téléphone portable ou vos fichiers informatiques.
- ▶ Donnez à vos contacts sensibles un nom de code et utilisez-le dans vos notes.
- ▶ Protégez votre téléphone portable avec un code PIN difficile à deviner.
- ▶ Enregistrez les coordonnées des sources sensibles sous un faux nom.

- ▶ Supprimez immédiatement les enregistrements d'appels sensibles que vous effectuez ou recevez.
- ▶ Supprimez les messages textes que vous envoyez ou recevez.
- ▶ Masquez les numéros sensibles dans un autre format.
- ▶ Apprenez à utiliser une sécurité accrue pour votre navigation sur le Web.
- ▶ Apprenez à envoyer des e-mails cryptés.
- ▶ Faites attention à ce que vous publiez sur les réseaux sociaux.

Notes



Notes

E. Le travail sous couverture

L'une des règles générales du journalisme veut que les journalistes soient francs et honnêtes à propos de leur identité. Ils ne doivent pas dissimuler leur identité ou leurs activités pour accéder à des informations que la source refuserait de partager avec un journaliste. Toutefois, il est parfois difficile de trouver des preuves convaincantes d'un crime ou d'un comportement antisocial en restant parfaitement transparent.

C'est pourquoi, lorsque (et seulement lorsque) il existe une raison d'intérêt public supérieure de rapporter un crime ou un comportement antisocial grave, certains journalistes d'investigation adoptent une fausse identité, par exemple en prétendant être un travailleur non qualifié pour occuper un emploi où les travailleurs sont maltraités. Cela s'appelle «travailler sous couverture».

Si le journaliste fait des enregistrements sonores ou vidéo secrets, un tribunal peut décider qu'il s'agit d'une atteinte à la vie privée et illégale. Les journalistes découverts peuvent faire l'objet de menaces et même de violences physiques.

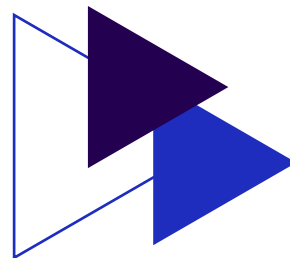
Considérez:

- Comment allez-vous rejoindre l'organisation que vous vous apprêtez à exposer?
- Allez-vous travailler seul?
- Comment vous assurerez-vous que vous êtes en sécurité?
- Quelles seront vos identité et histoire sous couverture?
- Comment éviterez-vous de poser trop de questions et d'éveiller les soupçons?
- Comment allez-vous diffuser les informations?
- Comment vous en sortirez-vous si les choses tournent mal?

Ressources

R.AGE. (s.d.). *Student/Trafficked* (en anglais).
<https://www.rage.com.my/trafficked/>

The Sydney Morning Herald, (s.d.). *Fruit picking investigation* (en anglais).
<https://www.smh.com.au/interactive/2016/fruit-picking-investigation/>



► Unité 3.3 – Les sources

Notes

Vous pouvez obtenir des informations à partir d'une diversité de sources, y compris les travailleurs et leurs familles, les employeurs ou les agents et les intermédiaires qui orchestrent le recrutement ainsi que les universitaires.

Même s'ils sont mécontents de la situation dans laquelle ils se trouvent, s'exprimer ne peut qu'exacerber le problème et éventuellement les mettre en danger. Vous devrez être sensible et respectueux, tout en les encourageant à vous fournir des informations.

Les histoires de recrutement peuvent aborder de bonnes ou de mauvaises pratiques conduisant à des résultats très différents pour les travailleurs concernés, affectant à la fois leur vie professionnelle et personnelle.

Les journalistes qui couvrent ces histoires doivent travailler avec soin et méthode pour constituer un ensemble de preuves, garantissant des reportages précis, justes et équilibrés.

Une diversité de sources doit être prise en compte. Dans la section suivante, vous trouverez des conseils traitant de types particuliers de sources.

A. Survivants

Vous ne devez pas leur faire pression, mais il est juste de dire aux victimes que le fait de parler informera le public de l'ampleur et de la nature du problème. Cela peut donner aux autres victimes la confiance nécessaire pour parler de leur sort. Et cela peut avertir les autres des dangers auxquels ils peuvent être confrontés lorsqu'ils traversent les frontières.

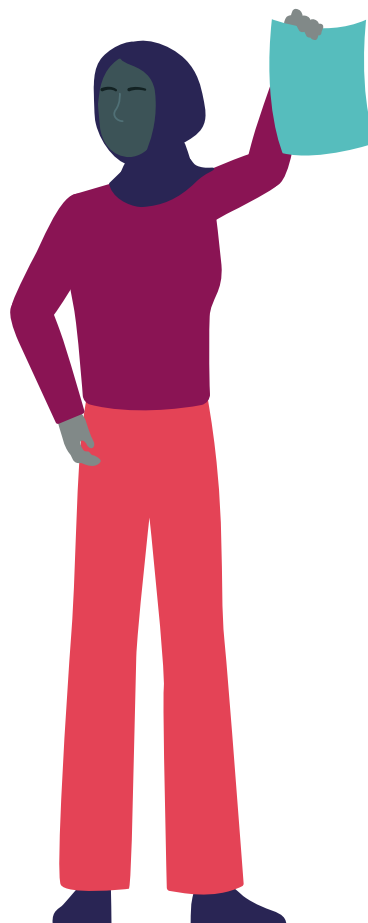
Si vous voulez que les gens s'ouvrent à vous sur des expériences traumatisantes, vous devez gagner leur confiance. Les victimes d'abus et de violence doivent savoir qu'elles ne seront pas dénigrées ou victimisées de

nouveau par votre reportage. Les histoires que vous écrivez sur les survivants d'abus ou d'atrocités détermineront également si ces personnes accepteront de vous parler à nouveau pour des reportages de suivi.

Vous devez toujours traiter les victimes/survivants et leurs familles avec compassion, attention, respect et dignité. Cela ne signifie pas que vous devez cesser d'être un journaliste sceptique dans votre quête de vérité.

Selon la situation, il est conseillé de laisser la personne interrogée choisir le lieu de l'entretien. Vous voulez qu'ils soient dans un endroit où ils se sentent à l'aise pour parler.

Les victimes et les survivants peuvent vous demander de ne pas publier d'informations permettant de les identifier. Les organes de presse hésitent souvent à utiliser des sources anonymes car cela affaiblit l'impact du témoignage.



Notes

Il y a également un risque de représailles à l'encontre des personnes qui acceptent de parler. Il est fondamental que les journalistes ne permettent pas que cela se produise.

Si vous vous engagez à protéger l'anonymat d'une personne, vous devez vous assurer de le faire. Veillez à ce que leur identité ne soit pas révélée, même par inadvertance, par exemple, en publiant suffisamment d'informations sur la personne pour permettre à quelqu'un de proche de l'identifier.

Dans certains cas très sensibles, il ne suffit pas de ne pas publier le nom ou l'identité des personnes. Vous devez également garder leur identité secrète dans vos propres notes, au cas où celles-ci tomberaient entre des mains hostiles. Si vous êtes arrêté à une frontière ou par la police, vos notes seront très probablement examinées en détail.

Une approche intersectionnelle et sensible au genre

Les sources, et notamment les survivants, peuvent cumuler différents types de vulnérabilités et être plus ou moins exposés aux abus du fait de leur genre, conditions économiques, statut administratif ou niveau d'alphabétisation. L'approche intersectionnelle s'intéresse aux différentes formes de vulnérabilités et vise à les mettre en lumière.

En particulier, les journalistes doivent adopter une approche sensible au genre, en essayant de comprendre comment les hommes et les femmes peuvent être exposés à des problématiques spécifiques. Dans le contexte de la Côte d'Ivoire, il est possible de s'appuyer sur le réseau des femmes journalistes et des professionnelles de la communication-CI (ReFJPCI).

Ce réseau contribue à la construction d'une société plus équitable en favorisant la prise de parole de toutes les composantes de la société. Il participe au renforcement des capacités des femmes travaillant dans les médias, les faitières et organisations médiatiques. Le réseau promeut un journalisme sensible au genre en outillant les hommes et les femmes des médias sur les questions de genre.

En 2015, une étude menée sur l'image des femmes dans les médias a conduit à l'élaboration d'une charte visant à améliorer la représentation de la femme dans les contenus et les institutions médiatiques.

Ressources

Le ReFJPCI: <https://www.refjpci.com> / Contact: +225 07 07 22 56 58 / 07 57 64 78 34 / 05 05 09 98 98 / Courriel: reseau@refjpci.com

Le glossaire sur les migrations à destination des journalistes, version sensible au genre (en anglais).

<https://www.ilo.org/publications/media-friendly-glossary-migration-women-migrant-workers-and-ending-violence>

Le traitement médiatique et la communication sur la migration sensible au genre (en anglais).

<https://www.ilo.org/publications/gender-sensitive-reporting-and-communication-labour-migration>

B. Les groupes de soutien, les organismes de défense et les universitaires

Si la majeure partie de la puissance et de l'impact émotionnel d'un article provient des témoignages de personnes directement touchées, votre article ne sera que plus fort si vous arrivez à lui donner une vue d'ensemble plus large, replaçant l'histoire d'une ou plusieurs personnes dans un contexte global.

Pour ce faire, obtenez des informations auprès d'experts du domaine, par exemple:

- ▶ Groupes de soutien aux victimes et aux survivants
- ▶ Associations
- ▶ Syndicats
- ▶ Organismes d'application de la loi
- ▶ Services sociaux et autres services publics
- ▶ Universitaires
- ▶ Politiciens intéressés par cette thématique
- ▶ Avocats
- ▶ Organisations internationales, telles que l'OIT

Lorsque vous rencontrez ces personnes, demandez-leur de vous suggérer les noms d'autres interlocuteurs potentiels. Développez votre réseau de contacts. Suivez-les sur les réseaux sociaux et lisez leurs publications. Lorsque vous effectuez des recherches, veillez à prendre des notes détaillées sur ce que chacun vous dit. Si, lorsque vous commencerez à rédiger votre reportage, vous avez des doutes sur ce que vous avez compris, vous pourrez y revenir et recontacter la personne qu'il faut. Vous pourrez également attribuer les bonnes opinions aux bonnes personnes. Si vous faites des erreurs lorsque vous citez une personne ou lui attribuez des opinions, vous perdrez rapidement sa confiance.

Les organisations et les experts travaillant sur le travail forcé et le recrutement équitable peuvent être trouvés dans le

répertoire des experts en matière de traite des êtres humains et d'esclavage moderne: <https://humantraffickingexperts.com/>

Dans le contexte de la Côte d'Ivoire, il est possible de solliciter:

▶ ONG VERITE

Elle vise à identifier les violations des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement. Elle propose des solutions, outils et formations pour promouvoir les droits des travailleurs et la responsabilité sociale.

▶ PCSM-CI

La Plateforme des Centrales Syndicales sur la Migration-Côte d'Ivoire est une coalition de syndicats ivoiriens engagés dans la promotion des droits des travailleurs migrants et dans la gouvernance des migrations. Elle regroupe les centrales syndicales suivantes:

- ▶ L'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI)
- ▶ La Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI)
- ▶ La Confédération Ivoirienne des Syndicats Libres – Dignité (CISL-Dignité)
- ▶ La Centrale Syndicale Humanisme (CSH)
- ▶ L'Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UNATRCI)

▶ CNLTP

Comité National de Lutte contre la Traite des Personnes.

▶ CIM

Le Comité Interministériel supervise et approuve l'orientation générale de la stratégie, valide le bilan annuel de sa mise en œuvre et approuve la programmation opérationnelle annuelle. Il est présidé par le Premier ministre ivoirien.

Notes

Notes

- **MIDH**
Mouvement Ivoirien des Droits Humains.
- **CNS**
Comité National de Surveillance des Actions de Lutte contre la Traite, l'Exploitation et le travail des Enfants.
- **OIM**
Organisation Internationale pour les Migrations.
- **DLTE**
Direction de la Lutte contre le Travail des Enfants.
- **AVSI**
Association des Volontaires pour le Service International, ONG italienne humanitaire et de développement.
- **AEJ**
L'Agence Emploi Jeunes est un guichet unique en Côte d'Ivoire visant à centraliser et renforcer les initiatives pour l'insertion professionnelle des jeunes.
- **SOS EXCLUSION**
C'est une organisation qui œuvre pour la lutte contre la traite, la défense des droits humains, la démocratie et l'égalité, pour une société juste et digne en Côte d'Ivoire.
- **Fondation Friedrich Ebert**
La fondation a notamment coordonné le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes et Subsahariennes (RSMMS), qui a conduit à un accord entre les syndicats en Côte d'Ivoire et en Tunisie avec le BIT.
- **CSCI**
La Convention de la Société Civile Ivoirienne est l'une des plus grandes faitières ivoiriennes visant à influencer les processus politiques, économiques et sociaux.
- **CARITAS CIV**
C'est une ONG catholique qui agit pour la solidarité et la justice sociale.

C. Les acteurs soupçonnés d'abus

Les personnes accusées de crimes ou de comportements antisociaux sont les dernières personnes à contacter au cours de votre enquête; vous ne devez le faire que lorsque vous avez collecté toutes les preuves nécessaires et compilé un dossier solide.

Si vous les contactez trop tôt, vous leur donnez la possibilité de faire pression sur les témoins, de détruire des preuves et de saboter votre enquête.

Toutefois, dans un objectif d'équité, vous devez leur donner la possibilité de répondre comme il se doit à toutes les allégations dont elles font l'objet.

De nombreux organes de presse considèrent qu'un jour ou deux suffisent pour laisser à une personne accusée le temps de fournir une réponse réfléchie — mais pas suffisamment pour prendre des mesures — qu'elles soient légales ou non, en vue d'empêcher la publication du reportage.

Si la personne accepte de vous rencontrer, pensez à votre propre sécurité:

- faites-vous accompagner d'un collègue;
- informez votre rédacteur en chef sur votre destination;
- faites en sorte que quelqu'un vous surveille;
- prenez des notes détaillées ou faites un enregistrement;
- faites en sorte que la discussion soit professionnelle et polie; et
- ne vous montrez pas en colère ou indigné.

Si la personne refuse de vous rencontrer, vous pouvez lui demander de répondre à vos questions par téléphone ou par e-mail.

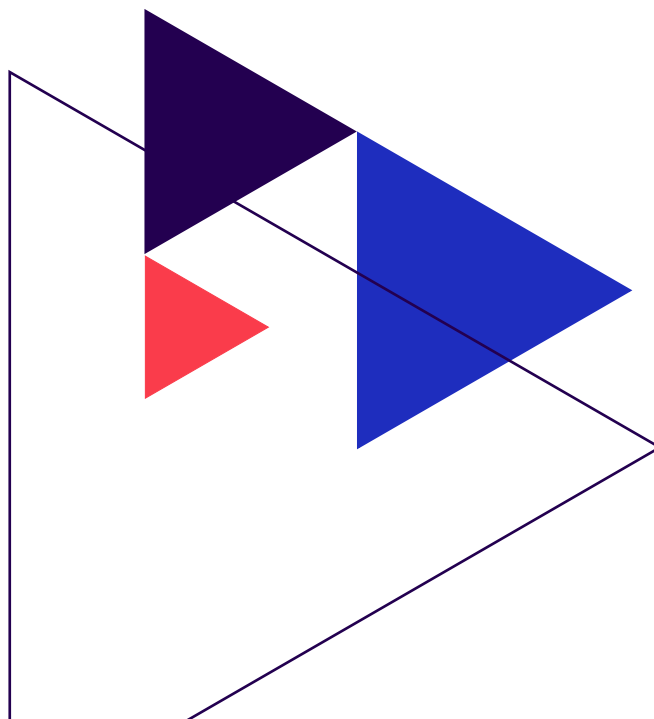
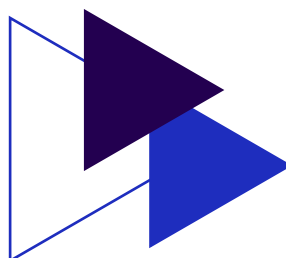
Comme troisième option, vous pouvez également lui proposer de préparer une déclaration écrite (ou enregistrée) que vous pourrez utiliser comme réponse aux allégations à son encontre.

Vous devez persister dans votre recherche d'une réponse, rappeler que vous voulez connaître son point de vue sur les événements au nom de l'exactitude et de l'équité.

Si vous ne recevez aucune réponse malgré des contacts répétés, vous devez chercher à présenter son point de vue le mieux possible à l'aide de sources publiques. Ajoutez un commentaire de ce type à votre article:

«Nous avons contacté YYYY à plusieurs reprises, sans obtenir de réponse. Toutefois, il se présente sur son site comme un employeur éthique, membre de la coalition en faveur du travail décent. Dans une entrevue donnée à ZZZ TV il y a trois ans, le PDG a déclaré que son entreprise avait toujours été respectueuse des lois et appliquait toujours les normes internationales dans la mesure du possible.»

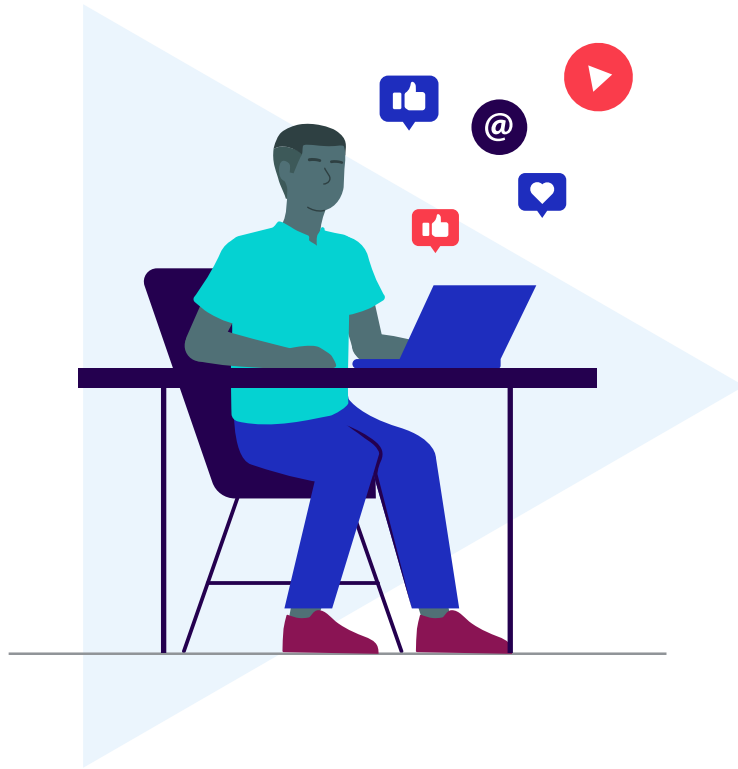
Restez toujours poli. Votre rôle de journaliste n'est pas de juger, mais d'établir les faits autant que possible pour permettre au public de tirer ses propres conclusions.



Module 4.

Notes

Raconter l'histoire



► Unité 4.1 – Quel support utiliser?

Les journalistes ont à leur disposition différentes plateformes pour publier leur histoire. Il est donc intéressant de réfléchir en amont à la façon d'exploiter au mieux les supports disponibles afin d'arriver au plus grand nombre de personnes et optimiser ainsi l'impact du reportage.

Vous n'êtes pas obligé de n'en choisir qu'une. Vous pouvez publier votre histoire sous différentes formes, sur différentes plateformes, afin d'avoir un plus grand impact.

A. Web

Presque tous les médias ont un site Web; certains d'entre eux n'existent d'ailleurs qu'en ligne. Mais ces sites Web peuvent contenir aussi facilement des vidéos ou reportages audio que des écrits et des images. Au cours du processus de production de votre histoire, avez-vous pris des photos ou fait des enregistrements audio ou vidéo que vous pourriez publier dans votre reportage?

Un nouveau type de reportage sur le Web, appelé «lecture longue», incorpore des éléments graphiques tels que des images,

des infographies, des cartes et même des clips audio et vidéo dans un long reportage écrit. La combinaison rend le format très attrayant. Il est particulièrement adapté aux enquêtes.

B. Réseaux sociaux

De nombreux organes de presse utilisent les réseaux sociaux tels que Facebook ou X (anciennement Twitter). Ils considèrent souvent les réseaux sociaux comme un moyen d'attirer et de s'adapter à un nouveau public pour leur production principale, mais ils peuvent également être utilisés pour raconter des histoires de manière autonome.

Certains journalistes sont devenus très habiles pour raconter des histoires complexes sur X en utilisant une série de posts (des messages courts ne dépassant pas deux ou trois phrases), souvent accompagnés d'une photo ou même d'une courte vidéo.

Instagram est particulièrement bon pour partager des photos et de courtes vidéos. Il permet la publication d'une série d'images des personnes qui ont témoigné – avec leur permission, bien sûr.

L'instantanéité des médias sociaux est également très puissante, notamment lorsqu'il s'agit de produire une réaction concrète d'une personne ou d'une organisation impliquée dans votre histoire. Des exemples récents ont montré comment l'utilisation de X a permis de signaler les conditions d'exploitation de la traite des êtres humains et de faire la lumière sur leur situation, les autorités réagissant rapidement.

Cependant, les médias sociaux doivent également être considérés comme un moyen où les recruteurs éthiques et non éthiques opèrent, conduisant au travail forcé ou à des opportunités de recrutement équitables. Le fait que les médias sociaux soient un espace où un nombre croissant de personnes vont chercher un emploi renforce l'idée que des reportages de qualité devraient également apparaître sur ces plateformes.

C. Radio

Les reportages radiophoniques peuvent exister dans le cadre d'un programme radio régulier, ou bien exister sous forme de podcast, que l'on peut télécharger et écouter à tout moment. Les téléphones portables d'aujourd'hui constituent de bons appareils d'enregistrement lorsqu'ils sont maintenus près de la source du son ou utilisés avec un microphone.

Vous pouvez même modifier l'enregistrement ou le transférer sur un ordinateur.

D. Vidéo

Les techniques de production vidéo légères, telles que le tournage et même le montage sur smartphones (téléphones intelligents), permettent aux personnes disposant de ressources modestes de réaliser leurs propres vidéos, pouvant être partagées en ligne, diffusées à la télévision, au cinéma ou dans les lieux publics.

E. Animation

L'animation est un excellent moyen de raconter une histoire lorsque vous devez protéger l'identité des personnes impliquées.

F. Applications

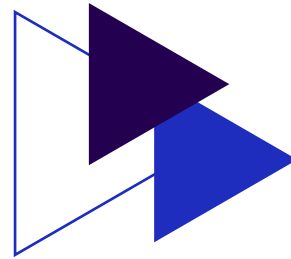
De nombreuses personnes connaissent déjà celles proposées par les organes de presse pour accéder à leur contenu. Mais il y a aussi des exemples d'utilisation d'applications pour raconter des histoires d'une manière nouvelle. La BBC a créé une vidéo immersive pour simuler l'expérience d'un migrant qui risque sa vie pour partir chercher du travail et un avenir meilleur dans un autre pays.

Notes

Notes

G. Raconter l'histoire en images

Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre précédent, les journalistes doivent examiner attentivement la façon dont ils présentent leur sujet lorsqu'ils traitent des questions relatives au travail. Une attention particulière doit être accordée à la préservation de l'anonymat des sources et à la protection des victimes d'abus au travail.



► Unité 4.2 – Envisager une série

Lorsque l'on s'investit sur une question difficile comme le travail forcé ou le recrutement équitable, on rassemble souvent bien plus d'éléments que ce qui est nécessaire pour produire un seul reportage. Dans ce cas, on peut envisager une série de reportages sur le même thème, à regrouper sur un portail Web.

Vous pouvez également envisager de transformer votre série en campagne. Une campagne de presse a lieu lorsqu'un organe de presse va bien au-delà de son rôle habituel de couverture neutre d'un problème et prend parti pour appeler à des changements politiques. En général, les organes de presse qui se présentent comme impartiaux et objectifs ne le font que lorsqu'ils luttent contre des activités criminelles et pour la promotion des droits humains comme la liberté, la santé ou le travail libre.

Les histoires de votre campagne peuvent être centrées sur une seule personne et se dérouler au fil du temps. Ou elles peuvent présenter différentes personnes confrontées à des problèmes similaires. Alternativement, vous pouvez examiner une seule question sous différents angles: le travailleur victime de traite ou maltraité, l'employeur, l'agent de recrutement, l'agent de mise en œuvre des lois, et ainsi de suite.

Les histoires peuvent se dérouler sur des jours consécutifs, ou comme une série occasionnelle. L'annonce des histoires à venir aide à garder les lecteurs engagés:

- «*Demain, nous continuerons notre série et rencontrerons le courtier qui a envoyé Abdul dans son périlleux voyage.*»
- «*Vous en saurez bientôt plus sur Marie et découvrirez comment elle s'adapte à sa vie de femme libre.*»

Six étapes pour une campagne réussie

Étape 1: Définissez votre objectif

Les campagnes peuvent commencer petites et grandir ou commencer directement grandes. Cependant, elles devront toujours bénéficier d'une bonne planification préalable. Votre objectif doit être clair dès le départ. Attendez-vous comme conséquence un changement de loi? Ou une autre action? Par exemple:

- «*Nous continuerons à faire campagne jusqu'à la fin du système de permis.*»
- «*Toutes les femmes victimes de la traite doivent être libérées et prises en charge par l'État.*»

Étape 2: Gérez votre campagne

Une personne doit gérer la campagne au quotidien pour s'assurer qu'elle conserve son élan et reste focalisée. Ce sera généralement le journaliste qui écrit la plupart des histoires.

La campagne a également besoin d'un, une personne qui occupe un rang hiérarchique élevé dans l'équipe éditoriale: rédacteur en chef adjoint, responsable de la collecte d'informations ou autre.

Le champion veillera à ce que les ressources (y compris le temps) soient allouées: les campagnes sont exigeantes en termes de ressources et le personnel junior peut être réticent à les allouer. Le champion protégera également l'équipe de rédaction en faisant face aux pressions externes des parties liées à l'enquête.

Étape 3: Chercher à avoir un impact initial fort

Essayez de démarrer votre campagne avec un fort impact et choisissez un jour où la campagne ne sera pas en concurrence avec un autre événement d'actualité prévu.

Faites en sorte que la première histoire de la campagne soit proéminente: en première page d'un journal ou en premier dans un bulletin d'informations télévisé ou radiophonique. Soutenez-le avec des histoires parallèles, des documents d'information, des images et des infographies.

Étape 4: Facilitez l'accès à vos lecteurs

Grâce aux réseaux sociaux, les gens ont de plus en plus l'habitude de pouvoir s'exprimer sur des sujets controversés. Tirez-en parti et impliquez-les. Ouvrez les sections de commentaires sur votre site Web. Publier les plus intéressants et ceux qui vous soutiennent. Cependant, sachez que les commentaires peuvent aussi être négatifs, racistes, sexistes ou autrement inappropriés. Il est important d'établir un code de conduite clair et ferme pour les commentaires en ligne.

Créez une adresse e-mail dédiée pour que les lecteurs puissent vous envoyer leurs commentaires, voire des histoires ou des idées d'histoires.

Certains pays disposent d'une plateforme pour les pétitions en ligne: des lieux où les citoyens peuvent ajouter leur nom pour soutenir les revendications d'une action donnée, telle qu'une modification de la loi. Si cela est disponible dans votre pays, organisez une pétition ou demandez à un politicien favorable à votre histoire de le faire. Encouragez ensuite les lecteurs à signer la pétition. Vous pouvez publier le nombre de signataires à mesure qu'il augmente, ce qui indique que votre campagne bénéficie d'un soutien croissant.

Étape 5: Faites quelque chose que les lecteurs ne peuvent pas faire

N'oubliez pas le pouvoir (et les limites) de votre organe de presse. Vous pouvez amplifier la voix du lecteur, poser des questions embarrassantes et demander des réponses aux plus hautes autorités.

Faites le suivi de ce type d'action avec un appel une semaine plus tard pour savoir s'ils ont reçu le matériel, l'ont lu et ont un commentaire à formuler dessus. Et maintenez cette pression. S'ils n'ont rien à dire, essayez une semaine plus tard et une semaine après. Notez vos efforts pour obtenir une réponse et publiez-la dans le journal.

Étape 6: Persévérer

Il existe un vieil adage de journalistes qui dit que lorsque vous commencez à être fatigué d'une campagne, les lecteurs commencent tout juste à la remarquer. À moins que vous ayez opté pour une campagne très brève et précise, vous devrez y participer à long terme. Garder les campagnes animées, actives et intéressantes est le travail de toute la rédaction, et pas seulement de la poignée de personnes qui en sont directement responsables.

Notes

Notes

► Unité 4.3 – Êtes-vous prêt?

A. Le processus éditorial

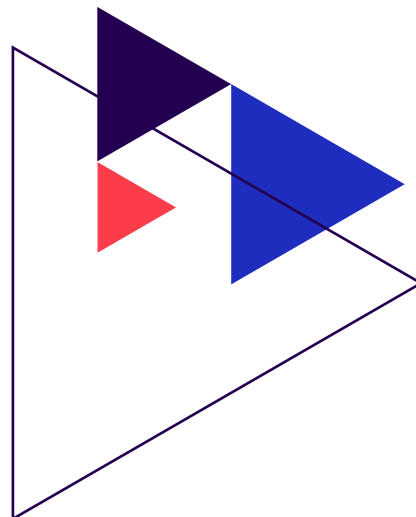
Comme pour n'importe quel type de reportage, ceux sur le travail forcé et le recrutement équitable doivent respecter les principes directeurs et les bonnes pratiques d'édition. Il existe de nombreuses ressources sur l'édition, pour la plupart propres à un contexte, raison pour laquelle le présent guide ne peut pas toutes les citer, car elles dépassent sa portée.

B. Êtes-vous prêt?

Avant de publier votre histoire ou votre série d'histoires, rassemblez toutes les personnes impliquées dans vos histoires pour vous assurer d'avoir toutes les informations disponibles. Vous devez avoir des réponses claires aux questions suivantes:

- Qu'essayez-vous de dire ou d'alléguer?
- Avez-vous suffisamment d'informations et de preuves pour ce faire?
- Quelles sont les implications de vos allégations?

- Avez-vous pleinement confiance en vos sources et en votre analyse des documents?
- Avez-vous fait l'effort de vérifier et contrôler toutes vos informations?
- Toutes les personnes faisant l'objet de critiques ont-elles eu l'occasion de répondre?
- Comment l'histoire est-elle structurée? Définissez le début, le milieu et la fin.
- Pouvez-vous diviser l'histoire en plusieurs parties raisonnables?
- Comment allez-vous illustrer les reportages? Pouvez-vous expliquer l'histoire avec des images, des illustrations, des tableaux ou des graphiques?
- Un juriste ou un rédacteur en chef expérimenté a-t-il vérifié toute l'histoire (y compris les titres)?
- Si vous ne pouvez pas répondre pleinement à toutes les questions, vous n'êtes pas prêt à publier votre reportage.



Module 5.

Assurer le suivi

Notes



► Unité 5.1 – Mesurer l’impact, les prix et la spécialisation

A. Impact

Le journalisme de qualité a un impact dans la vie des gens.

Les pratiques frauduleuses que vous dénoncez ne s'arrêteront pas forcément, mais les reportages que vous publiez peuvent:

- contribuer à libérer une ou des victimes du travail forcé;
- encourager les autorités à renforcer la législation et à la mettre en œuvre efficacement;
- motiver les politiciens à lutter contre le travail forcé et le recrutement inéquitable et leurs causes profondes;
- inciter les employeurs à modifier leurs pratiques et/ou encourager leurs partenaires commerciaux à en faire de même;
- donner aux travailleurs dont les droits ont été violés la confiance et les contacts nécessaires pour constituer un groupe d'appui pour d'autres victimes;
- sensibiliser le public à la situation de certaines catégories de travailleurs, et changer leurs éventuels préjugés.

Notes

Il est important de réfléchir aux résultats souhaitables pour les travailleurs.

Lorsque l'on rend compte d'une situation de travail forcé, la solution de la libération des travailleurs est un résultat souhaité. Dans d'autres cas, lorsqu'il s'agit de rendre compte de situations qui ne sont pas nécessairement équitables pour les travailleurs, comme par exemple les déficits de travail décent en termes de conditions de travail, le résultat souhaité peut être plus subtil et impliquer l'amélioration des conditions de travail par des changements impliquant un grand nombre d'acteurs, donc plus difficiles à atteindre et à suivre.

B. Prix

Il existe des prix, des récompenses et des bourses pour presque tous les types de reportages. Les questions de migration de main-d'œuvre, et notamment de travail forcé, sont souvent retenues pour les prix journalistiques généraux, en particulier lorsque cela implique des enquêtes approfondies. Ces dernières années, certains des prix les plus prestigieux de différents pays ont été décernés à ce genre de reportage:

- **Prix Pulitzer (États-Unis):** Seafood from Slaves (2016)¹³
- **Prix du magazine canadien (Canada):** The Cage (2016)
- **Prix Albert Londres (France):** Voyage en barbarie (2015)¹⁴

Ces distinctions contribuent à accroître l'impact initial d'un reportage en attirant l'attention des autres professionnels des médias, et parfois également du grand public, sur ces questions.

Des prix spécialement dédiés aux questions du travail forcé ou du recrutement équitable existent, comme par exemple:

- Concours mondial de presse sur la migration de main-d'œuvre¹⁵
- Prix de journalisme sur la migration¹⁶
- Prix des médias syndicaux de l'ILCA¹⁷
- Prix International Women's Media Foundation¹⁸

¹³ Associated Press, 2016. *Seafood from Slaves. An AP investigation helps free slaves in the 21st century.* <https://www.ap.org/news-highlights/seafood-from-slaves/>

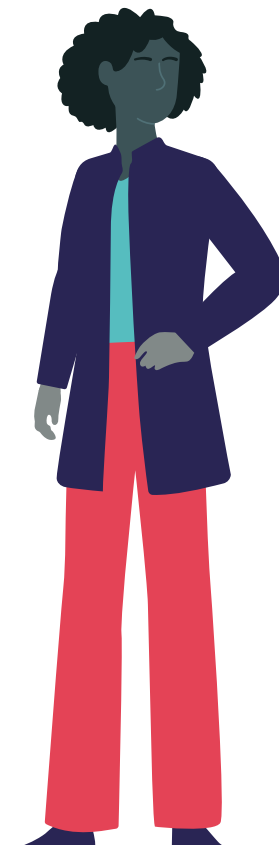
¹⁴ Voyage en Barbarie, 2018. <https://voyageenbarbarie.wordpress.com>

¹⁵ Concours mondial de presse sur la migration de main-d'œuvre de l'OIT. <https://www.ilo.org/fr/themes-0/migration-de-main-doeuvre/evenements-et-formations-sur-la-migration/concours-mondial-de-presse-sur-la-migration-de-main-doeuvre>

¹⁶ Migration Journalism Award. <https://www.europeanpressprize.com/introducing-the-new-migration-journalism-award/>

¹⁷ International Labour Communications Association (ILCA). <https://laborcommunicators.org/>

¹⁸ International Women's Media Foundation. <https://www.iwmf.org/our-awards/>



► Unité 5.2 – Derniers conseils

Notes

A. Lire

Ce que vous devez savoir dépasse tout ce que vous ne pourrez jamais rapporter ou diffuser.

Lisez tout ce que vous pouvez sur le sujet. Lisez la presse spécialisée. Suivez les blogs pertinents. Abonnez-vous aux lettres d'information des organes gouvernementaux et des ONG sur leurs activités, qui sont publiées régulièrement. Vous aurez besoin de comprendre comment fonctionnent les mécanismes de recrutement, l'enjeu de la migration de main-d'œuvre et la manière dont les instruments juridiques nationaux et internationaux s'appliquent.

Lorsqu'une occasion d'en apprendre davantage sur votre domaine d'intérêt se présente, telle que des ateliers, saisissez-la. Chaque opportunité permet d'acquérir des connaissances et de développer un réseau.

B. Ne vous dispersez pas

Votre travail est de présenter des questions spécialisées à un public composé de personnes qui ne sont ni spécialistes ni expertes. C'est votre travail d'expliquer cela clairement. Cela implique:

- traduire le jargon en langage courant;
- écarter les détails non pertinents;
- clarifier ce qui n'est pas clair; et
- rendre vos histoires intéressantes pour les lecteurs, auditeurs ou téléspectateurs.

C. Ne vous isolez pas

Restez en contact avec d'autres personnes spécialisées dans le même domaine. Celles-ci pourront vous aider en vous donnant des informations, des contacts, des conseils et des idées d'histoires. Envisagez d'adhérer au groupe local le plus proche ou d'en fonder un, ou au moins d'organiser des rassemblements informels ponctuels.

Ressources

OIT. Page thématique sur le recrutement équitable.

<https://www.ilo.org/fr/themes-et-secteurs/recrutement-equitable>

OIT. Page thématique sur le travail forcé, esclavage moderne et traite des êtres humains.

<https://www.ilo.org/fr/themes-0/travail-force-esclavage-moderne-et-traite-des-etres-humains>

Fondation Thomson Reuters. Traite des êtres humains et esclavage moderne.

<https://www.thomsonreuters.com/en/reports/modern-slavery>

Notes

Plateformes spécialisées**Réseau ouest africain des journalistes sur la traite des êtres humains**

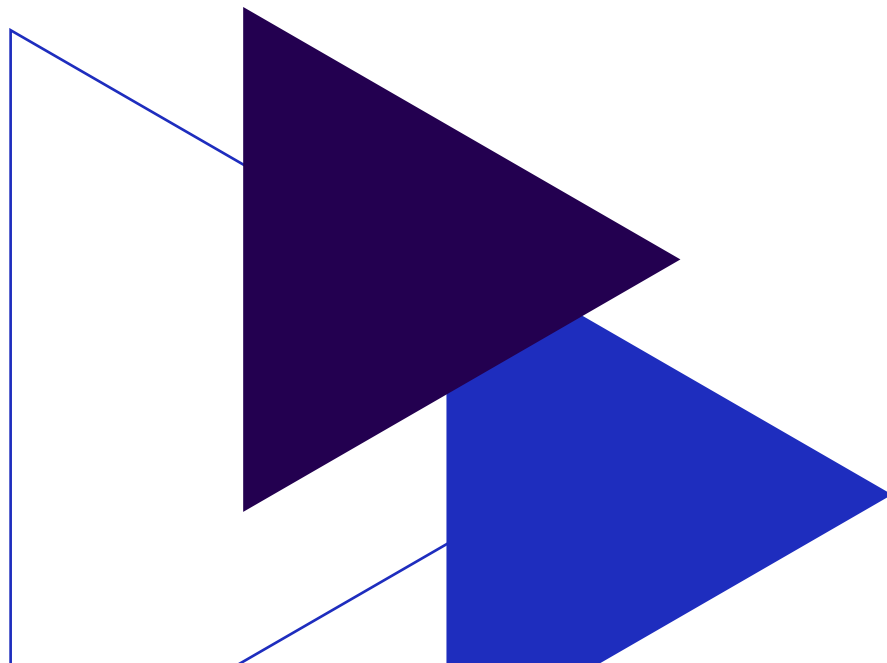
La traite des êtres humains reste un phénomène encore méconnu en Côte d'Ivoire et dans des pays de la sous-région. À l'issue d'une série d'ateliers organisés par Expertise France sur la couverture médiatique de la traite des êtres humains, des journalistes du Togo, du Bénin, de la Guinée, du Ghana, du Nigéria et de la Côte d'Ivoire se sont constitués en réseau et travaillent de part et d'autre des frontières sur des enquêtes impliquant leurs pays respectifs. Ils partagent également des documents (textes de loi, articles de presse, décisions gouvernementales) en lien avec la traite des êtres humains.

Le réseau est ouvert à tous les journalistes intéressés par la question de la traite des êtres humains.

► Contact: Adama Bakayoko, adamaafp@gmail.com

Café Médias: Une plateforme de partages et d'échanges entre l'OIT et les Médias

Le Café Médias, soutenu par le Bureau pays de l'OIT, est une plateforme de partage et d'échanges destinée à renforcer le rôle des journalistes dans la promotion du travail décent et de la justice sociale. Conçu comme un espace participatif, il combine formations, ateliers pratiques et études de cas pour outiller les journalistes sur des thématiques clés du monde du travail, telles que les normes internationales, le dialogue social, la protection sociale ou encore la migration de la main-d'œuvre. Cette initiative vise à sensibiliser l'opinion publique, valoriser les pratiques exemplaires, dénoncer les violations des droits au travail et renforcer la collaboration entre l'OIT et les médias, contribuant ainsi à inscrire durablement le travail décent dans l'agenda national.





Organisation
internationale
du Travail



Ce guide a été élaboré par l'OIT en Côte d'Ivoire dans le cadre du programme FAIR, avec le soutien de la Direction du développement et de la coopération (DDC) du gouvernement suisse et le Ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale.

Bureau de l'OIT à Abidjan

Plateau, Immeuble CCIA, 01 B.P. 3960,
Abidjan 01,

Côte d'Ivoire

Téléphone: (+225) 2720318900

Télécopie: (+225) 2720212880

Courriel: abidjan@ilo.org

Site web: www.ilo.org/abidjan