



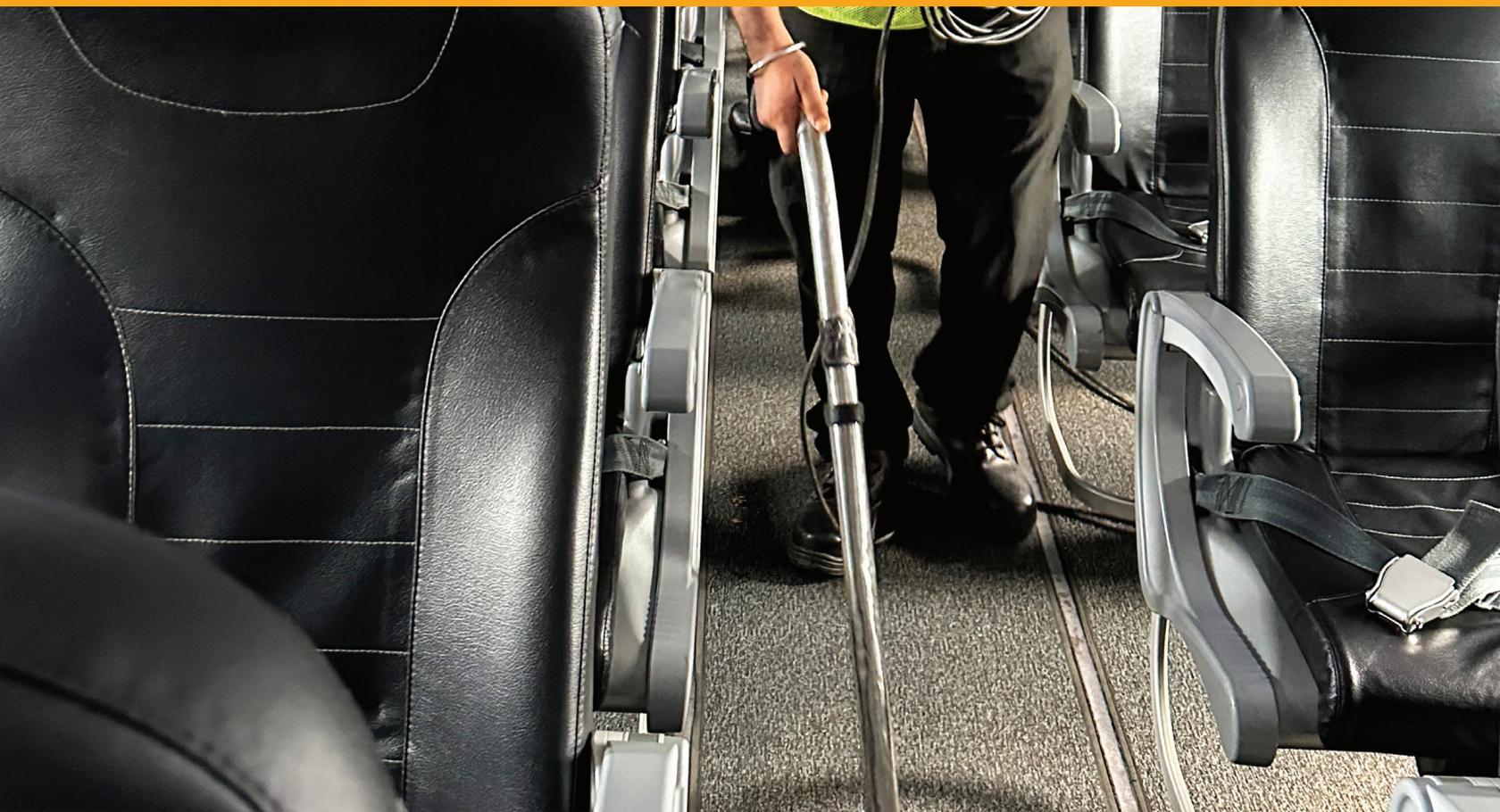
OACI



NATIONS UNIES  
DROITS DE L'HOMME  
HAUT-COMMISSARIAT

## Circulaire 362

Lignes directrices pour la lutte contre  
la traite des personnes dans la chaîne  
d'approvisionnement des exploitants aériens



Approuvé par le Secrétaire général et publié sous son autorité

ORGANISATION DE L'AVIATION CIVILE INTERNATIONALE





| OACI



NATIONS UNIES  
**DROITS DE L'HOMME**  
HAUT-COMMISSARIAT

## Circulaire 362

Lignes directrices pour la lutte contre  
la traite des personnes dans la chaîne  
d'approvisionnement des exploitants aériens

Approuvé par le Secrétaire général et publié sous son autorité

ORGANISATION DE L'AVIATION CIVILE INTERNATIONALE

Publié séparément en français, en anglais, en arabe, en chinois, en espagnol et en russe par l'ORGANISATION DE L'AVIATION CIVILE INTERNATIONALE  
999, boul. Robert-Bourassa, Montréal, Québec, Canada H3C 5H7

Les formalités de commande et la liste complète des distributeurs officiels et des librairies dépositaires sont affichées sur le site web de l'OACI ([www.icao.int](http://www.icao.int)).

***Cir 362, Lignes directrices pour la lutte contre la traite des personnes  
dans la chaîne d'approvisionnement des exploitants aériens***

Commande n° : CIR362  
ISBN 978-92-9275-752-6

© OACI 2025

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire, de stocker dans un système de recherche de données ou de transmettre sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, un passage quelconque de la présente publication, sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite de l'Organisation de l'aviation civile internationale.

## **AVANT-PROPOS**

L'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) est résolument engagée à aider les États et les exploitants aériens à s'assurer que les trafiquants d'êtres humains n'exploitent pas le transport aérien pour mener à bien leurs activités criminelles. L'OACI s'engage également à faire en sorte que l'aviation, en tant que secteur économique, ne devienne pas la proie d'individus ou d'organisations qui se livrent à la traite des personnes.

Il a été constaté que la traite des personnes existe dans tous les secteurs et aux quatre coins du monde, et l'aviation ne fait pas exception à la règle. La présente circulaire vise à présenter des mesures claires de prévention de la traite des personnes dans les chaînes d'approvisionnement des exploitants aériens, à l'appui des lois nationales et internationales en la matière. Elle témoigne également des engagements pris par l'OACI pour éradiquer la traite des personnes et promouvoir un plein emploi productif et un travail décent pour tous, conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies. Nous exhortons les États et les autorités de l'aviation civile à accélérer les progrès vers cet objectif en diffusant les présentes orientations auprès des exploitants aériens et de l'ensemble des parties prenantes du transport aérien et des secteurs connexes.

En tant qu'institution spécialisée des Nations Unies pour l'aviation civile, l'OACI remercie le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme d'avoir donné ses conseils éclairés pour contribuer à l'atteinte de cet objectif.

**Juan Carlos Salazar**  
**Secrétaire général**  
**Organisation de l'aviation civile internationale**

La traite des personnes constitue une infraction grave et une violation des droits humains. Nous espérons que ces lignes directrices aideront les États et les exploitants aériens à prendre des mesures pour prévenir la traite des personnes dans la chaîne d'approvisionnement d'un exploitant aérien, en offrant des points de référence pour évaluer le respect des obligations en matière de droits humains qui s'alignent également sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains.

Je tiens à remercier l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) pour son rôle dans notre partenariat de longue date, qui a mené à l'élaboration de ces lignes directrices, ainsi qu'à d'autres outils de lutte contre la traite des personnes dans le secteur de l'aviation. Je remercie également le Groupe de travail ad hoc sur la lutte contre la traite dans les chaînes d'approvisionnement pour son engagement et sa détermination.



**Volker Türk**  
**Haut-Commissaire aux droits de l'homme**  
**Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme**

---

# TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
<b>Abréviations</b> .....	<b>VII</b>
<b>Chapitre 1. Introduction</b> .....	<b>1</b>
1.1 Contexte .....	1
1.2 Objet.....	1
1.3 Portée.....	2
1.4 Importance de s'attaquer à la traite des personnes dans la chaîne d'approvisionnement des exploitants aériens.....	2
1.5 Définition des termes et concepts clés .....	3
<b>Chapitre 2. Normes</b> .....	<b>5</b>
2.1 Normes internationales.....	5
2.2 Normes régionales .....	6
2.3 Cadre de référence protéger, respecter et réparer.....	6
<b>Chapitre 3. Politiques et procédures de l'exploitant aérien</b> .....	<b>8</b>
3.1 Rôle de l'autorité nationale de l'aviation civile .....	8
3.2 Politiques des exploitants aériens .....	8
3.3 Procédures des exploitants aériens .....	9
3.4 Mécanismes de réclamation.....	11
3.5 Résilience de la chaîne d'approvisionnement .....	12
<b>Chapitre 4. Sensibilisation et formation</b> .....	<b>13</b>
4.1 Sensibilisation .....	13
4.2 Formation .....	14
4.3 Sensibilisation et formation continues .....	16



## ABRÉVIATIONS

AAC	Autorité de l'aviation civile
ESG	Questions d'environnement, de société et de gouvernance
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme



# Chapitre 1

## INTRODUCTION

### 1.1 CONTEXTE

1.1.1 Il y a traite des personnes quand celles-ci sont placées ou maintenues dans une situation d'exploitation économique. La traite est une activité criminelle lucrative à l'échelle planétaire qui peut avoir lieu à l'intérieur d'un pays ou impliquer un déplacement au-delà des frontières internationales. Des femmes, des hommes et des enfants sont victimes de la traite à diverses fins, notamment les pratiques assimilées à de l'esclavage, le travail forcé dans les usines, les fermes et les ménages privés, le prélèvement d'organes, l'exploitation sexuelle et le mariage forcé. Ce crime touche tous les secteurs et tous les États, indépendamment de leur situation géographique ou du niveau de développement économique de l'État.

1.1.2 L'aviation est l'un des modes de transport utilisés par les trafiquants. Chaque État et exploitant aérien (à savoir la personne, l'organisation ou l'entreprise qui exploite ou propose ses services pour exploiter un aéronef, comme une entreprise de transport aérien) doit veiller à ce que les trafiquants ne détournent pas l'utilisation normale du secteur de l'aviation en vue de priver autrui de sa liberté. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), reconnaissant le rôle important que joue l'aviation dans la lutte contre la traite des personnes, ont collaboré à l'élaboration des *Lignes directrices sur la formation des équipages de cabine : mesures à prendre en cas de détection de traite de personnes* (Cir 352) et des *Lignes directrices sur les comptes rendus de cas de traite de personnes à communiquer par les équipages de conduite et de cabine* (Cir 357). Ces lignes directrices concernent principalement le rôle de l'équipage d'aéronef dans la détection de cas potentiels de traite des personnes à bord d'un aéronef et leur signalement aux autorités compétentes.

1.1.3 La question de la traite des personnes ne se limite toutefois pas au déplacement par voie aérienne de victimes potentielles. Le travail forcé et d'autres violations liées au travail peuvent se produire dans les chaînes d'approvisionnement des exploitants aériens, y compris dans la fabrication de produits et la prestation de services. Les exploitants aériens peuvent avoir plusieurs fournisseurs, notamment de services de restauration, de manutention de bagages, de production d'uniformes d'équipage et de matériaux de construction d'aéronefs ou la culture et la production de nourriture et de boissons servies à bord. Les États et les exploitants aériens relevant de leur compétence devraient appliquer des mesures pour prévenir la traite dans les chaînes d'approvisionnement des exploitants aériens en prenant des mesures claires pour s'assurer que la traite des personnes est exclue de leurs chaînes d'approvisionnement.

### 1.2 OBJET

1.2.1 L'OACI et le HCDH ont collaboré à l'élaboration de la présente circulaire, qui vise à aider les États et les exploitants aériens à prévenir la traite des personnes dans les chaînes d'approvisionnement des exploitants aériens, en proposant des mesures précises en matière de diligence raisonnable et de transparence dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement.

1.2.2 La présente circulaire souligne la nécessité de mettre en place une diligence raisonnable au niveau de la chaîne d'approvisionnement et de prendre spontanément des engagements à adopter des pratiques de travail justes et autres mesures importantes pour prévenir la traite des personnes, notamment un recrutement responsable et un respect des lois existantes par les organisations du secteur de l'aviation. La traite des personnes est un phénomène qui a été

constaté dans les chaînes d'approvisionnement de pratiquement tous les secteurs du monde. Pour s'attaquer à ce problème, une coordination interne doit être assurée au sein du gouvernement, ainsi qu'une sensibilisation des exploitants aériens à leurs responsabilités, à l'incidence financière et à l'impact sur la réputation de ces pratiques, ainsi qu'à leurs obligations légales. Pour permettre un fonctionnement optimal de la gestion de la chaîne d'approvisionnement et prévenir la traite, les exploitants aériens devraient mettre en œuvre des politiques et des procédures, ainsi que des campagnes de sensibilisation, et des programmes de formation en lien avec cette question. Les efforts conjugués de l'État et des exploitants aériens contribuent à une communication ouverte et à l'analyse, ainsi qu'à l'émergence périodique, d'autres renseignements.

1.2.3 La mise en œuvre effective des présentes lignes directrices se fera de manière progressive et nécessitera une collaboration entre les États, les exploitants et leurs fournisseurs. Plusieurs facteurs sont susceptibles d'influer sur cette mise en œuvre, notamment la maturité des capacités de supervision d'un État et la taille et la complexité d'un exploitant aérien.

### 1.3 PORTÉE

1.3.1 Le contenu de la présente circulaire et l'approche qui y est présentée portent sur une manière acceptable, bien qu'il en existe d'autres, de traiter les problèmes liés à la chaîne d'approvisionnement des exploitants aériens afin de prévenir la traite des personnes. Les exploitants aériens doivent consulter leur État pour prendre connaissance d'obligations spécifiques et se conformer aux lois et réglementations nationales, le cas échéant.

1.3.2 Bien que la présente circulaire s'adresse principalement aux exploitants aériens, la question de la traite des personnes concerne de multiples acteurs. Les concepts et les processus de compte rendu présentés ici ne constituent qu'une partie d'un processus exhaustif de lutte contre la traite des personnes en aviation<sup>1</sup>. Le devoir de précaution dans les chaînes d'approvisionnement suscite des attentes croissantes, en même temps que les réglementations obligatoires actuelles et imminentes se basent sur une définition plus large des chaînes d'approvisionnement, allant jusqu'au niveau des produits. Les organisations, dont les exploitants aériens, devraient donc également examiner dans quelle mesure elles sont concernées par le risque de traite des personnes dans la fabrication d'aéronefs, les repas servis à bord, ainsi que les divers équipements et fournitures qu'elles utilisent à tous les niveaux de leurs activités commerciales. Il est recommandé aux intervenants du secteur de l'aviation, y compris aux exploitants d'aéroports, de s'appuyer sur ces lignes directrices pour élaborer leurs propres politiques et procédures.

1.3.3 Le contenu de la présente circulaire a été élaboré dans le cadre d'un processus consensuel et a bénéficié de contributions du HCDH et d'experts des États, d'exploitants aériens et d'organisations à but non lucratif qui abordent la question de la traite des personnes dans le contexte de la gestion de la chaîne d'approvisionnement. Il a ensuite été soumis à un examen approfondi par des homologues de la communauté d'experts en aviation en vue de recueillir et d'examiner leurs observations. L'OACI et le HCDH remercient le Groupe de travail ad hoc de l'OACI sur la lutte contre la traite dans les chaînes d'approvisionnement (AHWG-TSP) pour ses contributions.

### 1.4 IMPORTANCE DE S'ATTAQUER À LA TRAITE DES PERSONNES DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DES EXPLOITANTS AÉRIENS

1.4.1 En vertu du droit international sur les droits humains, les États sont tenus de protéger les individus contre des atteintes aux droits de la personne perpétrées par des tiers, y compris des entreprises, sur leur territoire et/ou dans leur juridiction. Les États devraient clairement faire savoir que toute entreprise commerciale domiciliée sur leur territoire et/ou leur juridiction, y compris les exploitants aériens, a le devoir de respecter les droits humains dans l'ensemble de ses activités. Les entreprises devraient prendre les précautions qui s'imposent pour recenser, prévenir et atténuer toute incidence négative

---

<sup>1</sup> Source : *Manuel sur une stratégie globale de lutte contre la traite des personnes dans le secteur de l'aviation* (Doc 10171).

sur les droits humains, et rendre compte de la manière dont elles traitent les personnes<sup>2</sup>. Le devoir de précaution devrait consister à évaluer les incidences réelles et potentielles sur les droits humains, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à communiquer comment il est remédié à ces incidences. Il devrait également couvrir à la fois les activités de l'entreprise et celles menées dans le cadre de relations d'affaires.

1.4.2 Il est attendu que les États donnent des orientations et apportent un soutien aux exploitants aériens pour les aider à mettre en place des mesures efficaces visant à recenser, prévenir, atténuer et prendre en compte les risques de traite des personnes, y compris le travail forcé ou obligatoire, dans leurs opérations ou dans leurs produits, services, activités et sur l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement, qui sont nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du secteur de l'aviation. Les exploitants aériens dépendent souvent de leurs fournisseurs pour pouvoir offrir des produits et services divers dans le cadre des activités au quotidien de l'aviation. Toutefois, il peut arriver que les exploitants aériens engagent, sans le savoir, des fournisseurs qui se livrent à la traite des personnes ou recrutent des travailleurs au moyen de pratiques frauduleuses, contraires à l'éthique ou liées à d'autres formes d'exploitation.

1.4.3 Les exploitants aériens devraient mettre en place une diligence raisonnable à l'égard de la chaîne d'approvisionnement, par le biais d'une action directe et de mesures correctives. Les efforts devraient porter sur les différents niveaux de prestation de services, y compris les vérifications à effectuer auprès de fournisseurs directs et indirects (en d'autres termes, les fournisseurs des fournisseurs d'exploitants aériens). Les membres de la haute direction de l'exploitant aérien devraient appuyer les initiatives visant à résoudre ce problème.

1.4.4 Pour prévenir la traite des personnes dans leurs chaînes d'approvisionnement, les exploitants aériens devraient prendre des mesures pour évaluer et atténuer les risques en la matière concernant une chaîne d'approvisionnement spécifique, prévoir des solutions, surveiller l'efficacité de tels efforts, mener une sensibilisation et dispenser une formation à leurs employés.

1.4.5 Les risques de traite des personnes dans la chaîne d'approvisionnement d'un exploitant aérien dépendent de plusieurs facteurs, notamment l'industrie et les types de produits ou de services, la complexité de la chaîne d'approvisionnement, la répartition géographique et la composition de la main-d'œuvre. Les exploitants aériens devraient mener régulièrement des évaluations des risques afin de recenser les aspects de la chaîne d'approvisionnement qui nécessitent une analyse plus approfondie. Parfois, les évaluations des risques varient d'un exploitant aérien à l'autre, mais les analyses doivent porter sur les facteurs de risque au sein de la chaîne d'approvisionnement. Le chapitre 3 comporte des exemples de facteurs de risque.

1.4.6 Plusieurs avantages peuvent être tirés en fonction du processus choisi pour la sélection et la surveillance des fournisseurs, notamment le respect des droits du travail, la croissance économique inclusive, la résilience de la chaîne d'approvisionnement, les pratiques commerciales éthiques et une bonne réputation. En fin de compte, le processus permet de prévenir la traite des personnes et l'exploitation dans les chaînes d'approvisionnement des exploitants aériens.

## 1.5 DÉFINITION DES TERMES ET CONCEPTS CLÉS

### 1.5.1 Traite des personnes

L'expression « traite des personnes » désigne le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recourir ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, d'enlèvement, de fraude, de tromperie, d'abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation.

---

<sup>2</sup> Il y a « incidence négative sur les droits humains » lorsqu'une action prive une personne totalement ou partiellement de sa capacité à jouir de ses droits humains.

L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes. Si cette définition de la traite des personnes provient du Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (Protocole de Palerme), certains États utilisent des termes différents pour désigner la traite des personnes, tels que l'esclavage moderne, le travail forcé et les pratiques analogues à l'esclavage. Aux fins de la présente circulaire, l'expression « traite des personnes » renvoie aux comportements définis dans le Protocole de Palerme, quels que soient les termes utilisés pour décrire ces comportements dans d'autres pays et régions.

### **1.5.2 Gestion de la chaîne d'approvisionnement**

Une chaîne d'approvisionnement est un système d'organisations, de personnes, d'activités, d'informations et de ressources participant au transport d'un bien ou d'un service du fournisseur initial au client final. La gestion de la chaîne d'approvisionnement porte sur la planification et la gestion de toutes les activités liées à l'approvisionnement et aux acquisitions, à la conversion, ainsi que de toutes les activités de gestion logistique visant à répondre aux besoins du client. Elle englobe la coordination et la collaboration avec les fournisseurs, les intermédiaires, les prestataires de services tiers et les clients.

### **1.5.3 Devoir de précaution en matière de droits humains (protéger, respecter et réparer)**

Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, le devoir de précaution constitue un processus de gestion continu qu'une organisation raisonnable et prudente doit mener pour s'acquitter de sa responsabilité à protéger, à respecter les droits humains et à remédier aux effets négatifs de ses propres activités sur les droits humains, ainsi que de celles qui peuvent être directement imputées à ses opérations, produits ou services par le biais de ses relations commerciales.

### **1.5.4 Recrutement équitable**

Un recrutement équitable peut signifier un recrutement effectué dans le respect de la loi, conformément aux normes internationales relatives au travail, et dans le respect des droits humains et la protection des travailleurs contre les situations d'abus sans discrimination.

---

## Chapitre 2

### NORMES

#### 2.1 NORMES INTERNATIONALES

2.1.1 Comme indiqué dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les États ont l'obligation, en vertu du droit international sur les droits humains, d'assurer une protection contre les violations des droits de la personne perpétrées par des tiers, y compris des entreprises, sur leur territoire et/ou dans leur juridiction.

2.1.2 Le cadre international comprend un large éventail de conventions relatives aux droits de l'homme, de conventions relatives aux droits du travail et de conventions relatives à la traite des personnes. Il comporte également des principes recommandés. Ces conventions et principes s'adressent directement aux entreprises, en particulier le Cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (voir la section 2.3). Au moment de la publication de la présente circulaire, ces lignes directrices et conventions et principes pertinents comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- a) Conventions relatives aux droits humains :
  - 1) [Pacte international relatif aux droits civils et politiques](#)
  - 2) [Convention relative aux droits de l'enfant](#)
  - 3) [Convention relative à l'esclavage](#)
- b) Conventions relatives aux droits du travail :
  - 1) [Convention de l'Organisation internationale du Travail \(OIT\) sur les agences d'emploi privées](#)
  - 2) [Convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants](#)
  - 3) [Convention de l'OIT sur le travail forcé](#)
  - 4) [Protocole de l'OIT de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé](#)
  - 5) [Convention sur l'abolition du travail forcé](#)
- c) Principes recommandés :
  - 1) [Principes et directives des Nations Unies concernant les droits de l'homme et la traite des êtres humains : Recommandations](#)
  - 2) [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)
  - 3) [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#)

- 4) [OIT : Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et définition des commissions de recrutement et frais connexes](#)

## 2.2 NORMES RÉGIONALES

2.2.1 Plusieurs organismes régionaux ont développé leur législation sur la base des conventions internationales relatives aux droits humains. Les traités régionaux permettent de mieux faire appliquer le droit international dans la région concernée, mais adaptent également l'utilisation des instruments internationaux aux particularités d'une région donnée. Par exemple, la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains est étroitement liée à la Convention européenne des droits de l'homme et à l'institution de la Cour européenne des droits de l'homme.

2.2.2 Cette section présente les normes régionales de protection contre les violations des droits humains et les atteintes à ces droits, y compris la traite des personnes, qui existent actuellement. Cette section omet certaines régions dans lesquelles il n'existait pas de norme idoine au moment de la publication des présentes lignes directrices.

2.2.3 De nombreuses organisations régionales, telles que le Conseil de l'Europe, l'Union européenne, l'Organisation des États américains, l'Union africaine, l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est et le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), ont toutes déjà endossé les cadres de diligence raisonnable en matière d'entreprises et de droits humains, et ont adopté des stratégies de responsabilité sociale des entreprises, fondées sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains. Au moment de la publication de la présente circulaire, il existait plusieurs mécanismes régionaux dont, sans s'y limiter, les suivants :

- a) [la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples](#)
- b) [la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#)
- c) [le Système interaméricain des droits de l'homme](#)
- d) [l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est](#)
- e) [le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE](#)
- f) [le Guide de l'Organisation de coopération et de développement économiques \(OCDE\) sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](#)

## 2.3 CADRE DE RÉFÉRENCE PROTÉGER, RESPECTER ET RÉPARER

2.3.1 Les États et les entreprises jouent des rôles complémentaires dans la mise en œuvre du « Cadre de référence protéger, respecter et réparer », en mettant au point des règles et des processus fondés sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

2.3.2 Le Cadre de référence protéger, respecter et réparer impose des devoirs aux États (entités de réglementation) et aux entreprises (exploitants aériens). Les États ont le devoir de protéger les droits humains dans le cadre des activités commerciales, en établissant des normes et des règles qui encadrent le fonctionnement des entreprises, afin de prévenir et de sanctionner les cas d'incidence néfaste sur les droits humains, ainsi que d'enquêter et de fournir des voies de recours en la matière.

**Tableau 2-1. Cadre de référence protéger, respecter et réparer**

<i>Aspect du cadre</i>	<i>Détails</i>
Protéger	Les États ont le devoir de protéger les droits humains, ce qui pourrait passer par la définition de paramètres clairs pour les entreprises (y compris les exploitants aériens) sur la manière d'établir des politiques.
Respecter	Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de la personne en décelant les incidences néfastes de leurs activités sur les droits de la personne et en adoptant des politiques et des procédures pour y remédier. Elles devraient aussi constamment faire preuve de diligence raisonnable afin de recenser, de prévenir et d'atténuer les incidences néfastes sur les droits humains.
Réparer	Les personnes qui ont subi des incidences négatives sur leurs droits humains devraient pouvoir bénéficier de réparations. Il est attendu des États qu'ils prennent toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que les personnes touchées par les incidences néfastes sur les droits humains dans le cadre des activités d'une entreprise aient accès à des recours efficaces. Il pourrait s'agir notamment de mécanismes judiciaires et non judiciaires. Les entreprises devraient établir des mécanismes efficaces de réclamation ou y participer.

2.3.3 La mise en œuvre du Cadre protéger, respecter et réparer peut passer par plusieurs mesures, telles que l'adoption de politiques relatives à la prévention de la traite des personnes et à d'autres formes d'exploitation, la mise en place d'un code de conduite propre au secteur de l'aviation, et l'établissement de protocoles d'audit afin d'entreprendre des évaluations pertinentes. Il conviendrait de s'inspirer de pratiques de mise en œuvre appliquées avec succès par d'autres secteurs, comme l'élaboration d'un label commun pour le secteur et la prise d'engagements volontaires, notamment l'évaluation, la vérification et la production de rapports.

---

## Chapitre 3

# POLITIQUES ET PROCÉDURES DE L'EXPLOITANT AÉRIEN

### 3.1 RÔLE DE L'AUTORITÉ NATIONALE DE L'AVIATION CIVILE

L'Autorité de l'aviation civile (AAC) de l'État devrait exiger que tout exploitant aérien élabore des politiques, des procédures, des formations et des orientations à l'intention de ses employés afin de les sensibiliser à la traite des personnes dans les chaînes d'approvisionnement et de valeur. Des ripostes appropriées à de telles occurrences devraient également être mises au point. L'AAC devrait s'inspirer du contenu de la présente circulaire pour élaborer des programmes de formation destinés aux équipes de direction et d'achats, aux domaines opérationnels et aux autres employés de l'aviation. L'AAC est une entité publique qui se doit de respecter l'ensemble des lois et réglementations nationales, y compris les législations en matière de droit pénal et de transparence qui abordent la question de la traite des personnes.

### 3.2 POLITIQUES DES EXPLOITANTS AÉRIENS

3.2.1 Tout exploitant aérien devrait élaborer un ensemble de politiques, de procédures et de protocoles de déclaration spécifiques pour s'acquitter de ses obligations et des risques liés à ses chaînes d'approvisionnement et de valeur. Les politiques devraient tenir compte du rôle central que joue un exploitant aérien dans ce domaine. Elles devraient être définies de telle sorte que l'exploitant aérien manifeste son engagement à respecter les normes de déontologie énoncées dans la présente circulaire et ailleurs, et que des orientations claires sur les mesures à prendre pour assurer la conformité, y compris une méthode possible de signalement des plaintes et des problèmes, et les mesures de remédiation que l'exploitant aérien peut prendre en pareil cas. Les politiques devraient être accessibles au public et être portées à l'attention des fournisseurs et, par l'intermédiaire de ces derniers, de leurs propres chaînes d'approvisionnement. Les fournisseurs devraient être tenus de respecter ces politiques et de s'assurer qu'elles sont reflétées dans leurs propres chaînes d'approvisionnement. Elles devraient être mises en pratique dans l'organisation de l'exploitant aérien et dans sa chaîne d'approvisionnement par le biais du partage et de la diffusion de renseignements aux services concernés, d'une communication régulière et de formations. L'exploitant aérien devrait périodiquement passer en revue les risques et les stratégies de limitation du risque et actualiser les politiques pertinentes en conséquence.

3.2.2 Des politiques spécifiques sur la gestion des chaînes d'approvisionnement et de valeur sont susceptibles de chevaucher celles mises en place de manière plus générale par l'exploitant aérien sur les questions d'environnement, de société et de gouvernance (ESG), y compris les codes de conduite (et les codes de conduite des fournisseurs), les droits humains, la protection et les politiques ESG. Si tel est le cas, l'exploitant aérien devrait examiner le contenu des politiques existantes et s'assurer qu'il est conforme à ses obligations à garantir que ses chaînes d'approvisionnement et de valeur sont conformes aux principes d'éthique.

3.2.3 Le secteur de l'aviation peut être utilisé pour mener des pratiques contraires à l'éthique en lien avec les chaînes d'approvisionnement et de valeur d'autres organisations. L'avion est le mode de transport le plus utilisé par les trafiquants, ce qui rend le personnel des entreprises de transport aérien plus susceptible de se trouver face à des victimes ou des criminels. Des mesures appropriées de protection et de limitation du risque devraient figurer dans les politiques de l'exploitant aérien, conformément aux indications données par les *Lignes directrices sur la formation des équipages de cabine : mesures à prendre en cas de détection de traite des personnes* (Cir 352), et les *Lignes directrices sur les comptes rendus de cas de traite des personnes à communiquer par les équipages de conduite et de cabine* (Cir 357). L'exploitant aérien devrait également intégrer ces aspects dans ses programmes de formation (voir le chapitre 4).

3.2.4 Les politiques devraient tenir compte de la nécessité de transparence dans ce domaine, de sorte que les principes sur lesquels se fonde l'exploitant aérien pour faire face aux questions de traite des personnes sont accessibles et que, lorsque des risques pouvant affecter d'autres domaines du secteur sont recensés, ils puissent être résolus de manière adéquate. Lorsque la mise en œuvre de ces politiques a réussi, des exemples de mesures qui ont dû être prises pour s'attaquer au risque et l'atténuer vont inévitablement voir le jour, ce qui pourrait avoir pour corollaire de susciter une plus forte transparence, une conformité plus stricte et des normes plus rigoureuses dans ce domaine.

3.2.5 Le cas échéant, les politiques devraient tenir compte de la nécessité de coopérer et de collaborer avec les autorités publiques, y compris les organismes chargés de l'application des lois.

### **3.2.6 Code de conduite des fournisseurs**

L'exploitant aérien devrait élaborer un code de conduite des fournisseurs pour consigner les normes applicables aux fournisseurs dans sa chaîne d'approvisionnement. Ainsi, il peut s'assurer que ses fournisseurs, ainsi que ceux de ses fournisseurs, partagent les mêmes valeurs en matière d'éthique des affaires et le même engagement à améliorer la protection des droits de la personne, les normes relatives au travail, la santé et la sécurité, la protection de l'environnement et la résilience de la chaîne d'approvisionnement. L'exploitant aérien devrait inclure la question de la lutte contre la traite des personnes, entre autres sujets, à son code de conduite des fournisseurs. Le code de conduite doit être régulièrement transmis aux fournisseurs, afin de s'assurer qu'ils disposent de la version la plus récente. Le fournisseur devrait avoir l'obligation légale de se conformer à ce code de conduite, et des mécanismes devraient être mis en place pour surveiller sa conformité. L'exploitant aérien devrait également s'assurer que ce code de conduite est accessible au public (par exemple, en le publiant sur son site web).

## **3.3 PROCÉDURES DES EXPLOITANTS AÉRIENS**

3.3.1 L'exploitant aérien devrait comprendre et cartographier la totalité de sa chaîne d'approvisionnement, y compris une indication du type de secteur et de l'étendue géographique. Cela ira au-delà de la chaîne d'approvisionnement de premier niveau et devrait, dans la mesure du possible, s'étendre aux chaînes d'approvisionnement et de valeur des entités fournissant des services indirectement à l'exploitant aérien. L'exploitant aérien devrait mettre en place des systèmes pour s'assurer que ces renseignements sont périodiquement mis à jour.

3.3.2 Il devrait s'assurer que les fournisseurs se sont familiarisés avec ses politiques et ses principes de lutte contre la traite des personnes, ainsi qu'avec les processus qu'il appliquera pour contrôler et assurer la conformité. Le respect d'un code de conduite qui leur est propre devrait constituer une condition du contrat de service qui les lie avec l'exploitant aérien. Ce dernier ne devrait pas avoir recours uniquement aux dispositions contractuelles pour faire respecter la conformité. Tout engagement contractuel devrait être accompagné d'un contrôle supplémentaire (sous forme d'audits, par exemple) et actualisé à intervalles réguliers. Grâce à une parfaite compréhension de la chaîne d'approvisionnement, l'exploitant aérien est en mesure d'effectuer une évaluation complète des risques inhérents à la chaîne d'approvisionnement et de déterminer la meilleure affectation de ses ressources à une surveillance accrue de la chaîne d'approvisionnement afin de prévenir la traite des personnes.

3.3.3 La surveillance de la chaîne d'approvisionnement peut prendre différentes formes. Dans certains cas, une évaluation théorique, basée sur la collecte de renseignements concernant un fournisseur et l'examen de données de sources ouvertes (effectués par l'exploitant aérien ou par un organisme tiers), donnera à l'exploitant aérien une indication des facteurs de risque en matière de traite des personnes. Lorsque cette évaluation est menée par un tiers, il est important de vérifier que les renseignements sur lesquels elle se fonde sont à jour et que le fournisseur tiers est digne de confiance. Dans certains cas, un audit plus approfondi peut être préférable à une évaluation théorique ou une visite sur le terrain (prévue ou inopinée).

3.3.4 L'exploitant aérien doit s'assurer de disposer de ressources suffisantes pour procéder à une évaluation correcte du risque et veiller à ce que les équipes qui participent à cette activité aient l'appui, l'autonomie, les renseignements et la formation nécessaires pour s'acquitter de leurs rôles. Une évaluation devrait examiner des facteurs de risque pertinents et s'assurer que la méthode utilisée pour la mener est clairement consignée. Cela pourrait prendre la forme d'une carte thermique (un moyen de présenter les données à l'aide de couleurs pour représenter les valeurs d'un ensemble de données, ce qui est utile pour identifier les points chauds, les zones à risque ou les tendances en matière de risque) et d'audits ciblés dans les domaines où les facteurs de risque sont plus évidents. Voici quelques exemples de facteurs à prendre en considération pour déterminer le risque :

- a) les facteurs de risque au niveau de l'État (par exemple, respecte-t-il les normes internationales ? Existe-t-il un principe de droit effectif et des mesures de recours adéquates, ainsi qu'un accès à des mesures d'application du droit du travail ? Y a-t-il une instabilité politique ou sur le plan de la sécurité ? Les fournisseurs sont-ils légalement tenus de prendre des mesures en réponse à des problèmes liés à la traite des personnes et de les signaler ?) ;
- b) les profils de pays établis par l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui présentent des indicateurs de travail des enfants et de travail forcé ;
- c) les facteurs de risque affectant le contexte sociopolitique d'un État ou d'une région, notamment le rôle des syndicats et des représentants des travailleurs dans la négociation collective et la représentation des employés ;
- d) la taille, la stabilité, la transparence et la complexité des chaînes d'approvisionnement, y compris les services fournis dans le cadre d'ententes d'externalisation ;
- e) une chaîne d'approvisionnement qui comporte des secteurs à haut risque, comme le transport de passagers, le nettoyage, la sécurité, les uniformes, la restauration et les produits à bord, ainsi que des régions où existent ces secteurs en grand nombre ;
- f) des renseignements sur les tendances, les risques et les points chauds fournis par d'autres entreprises, organismes et autorités, y compris des indicateurs de conflit, de corruption et de crime organisé ;
- g) des facteurs de risque liés aux conditions de travail, y compris des indicateurs de main-d'œuvre temporaire, occasionnelle, saisonnière ou intérimaire et des processus de recrutement qui manquent de transparence ;
- h) des conditions de travail qui mettent en évidence des problèmes et des préoccupations en matière de santé et de sécurité, y compris des heures de travail excessives et des pauses insuffisantes ;
- i) la migration et d'autres facteurs de risque pour les travailleurs vulnérables (par exemple, la présence d'un grand nombre de travailleurs migrants, de demandeurs d'asile ou de personnes ayant le statut de réfugié, des irrégularités dans le statut juridique et des circonstances sociales ou personnelles qui limitent leur capacité à changer d'employeur, à se déplacer à l'intérieur de l'État d'accueil ou à quitter l'État d'accueil sans l'autorisation de leur employeur) ;
- j) des facteurs de risque importants liés au recrutement et à l'endettement, y compris, mais sans s'y limiter :
  - 1) Les travailleurs sont-ils rémunérés sans délai ?
  - 2) Les travailleurs sont-ils rémunérés à des taux inférieurs au salaire minimum local ?

- 3) Les salaires sont-ils retenus pour payer des dettes contractées par le travailleur ?
- 4) Y a-t-il des preuves claires que l'employeur paie le coût du recrutement ?
- 5) Les travailleurs ont-ils été recrutés au moyen d'un subterfuge ou par d'autres moyens abusifs ou frauduleux, notamment en étant forcés à payer des frais de recrutement et autres dépenses connexes ?
- 6) Les documents d'identité et/ou de résidence du travailleur ont-ils été confisqués lors du processus de recrutement ou au cours de l'emploi ?
- 7) Un fournisseur occulte-t-il des informations ou manque-t-il de transparence concernant sa main-d'œuvre ?

3.3.5 Il est utile que l'exploitant aérien établisse des plans clairs pour remédier à tout problème pouvant survenir, s'il s'avère approprié de le faire. Ceux-ci pourraient contenir des conseils et des recommandations à l'intention des fournisseurs, ou des plans d'amélioration plus directs adaptés aux circonstances particulières. Dans les cas plus graves, ils peuvent préconiser de suspendre sa relation avec un fournisseur ou d'y mettre fin, ou encore de signaler l'affaire aux organismes chargés de l'application des lois.

### 3.4 MÉCANISMES DE RÉCLAMATION

3.4.1 Les mécanismes de réclamation donnent aux travailleurs et aux communautés l'occasion de mettre en avant des questions, des plaintes et des préoccupations. Pour les travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales, une arme essentielle de lutte contre la traite des personnes, la discrimination et les inégalités dans les chaînes d'approvisionnement mondiales doit reposer sur des mécanismes de réclamation solides, transparents et tenant compte des questions de genre. Si un cas de traite des personnes est constaté, une équipe spécifique (au sein du service approprié, généralement le service de la conformité ou une autre entité centralisée désignée par l'exploitant aérien) devrait enquêter sur le problème, déterminer les mesures appropriées à prendre et vérifier que les mesures sont effectivement prises pour s'assurer que la victime reçoit le soutien et l'information nécessaires. Cette équipe devrait avoir toute l'indépendance nécessaire pour résoudre le problème. Toute enquête, et toute mesure de suivi, devrait tenir compte des facteurs culturels et locaux, des risques et des sensibilités, ainsi que de tout mécanisme de soutien pertinent offert avec l'appui du gouvernement et/ou de la société civile auquel les victimes de la traite des personnes peuvent avoir accès.

3.4.2 Tout d'abord, l'équipe responsable procède à une évaluation des allégations ou des préoccupations pour s'assurer de disposer de suffisamment d'informations pour cerner les aspects relatifs à l'exploitation, s'il en est une, et d'y remédier. À ce stade, toute preuve à l'appui des allégations doit être recueillie, de préférence par l'intermédiaire d'un tiers indépendant. Si l'évaluation suscite des préoccupations concernant un comportement illégal ou si l'urgence de la situation l'exige, les autorités compétentes devraient en être informées dès le départ. L'exploitant aérien devrait prendre des mesures immédiates pour rectifier la situation du travailleur en les adaptant à sa situation personnelle. Il peut s'agir par exemple de fournir une assistance par l'entremise d'une collaboration avec les autorités et les organisations locales compétentes. L'exploitant aérien devrait décider de la manière de communiquer les résultats de l'enquête, et la consigner par écrit, en gardant à l'esprit la nécessité de protéger les victimes. Il doit s'assurer que la procédure de résolution est conforme à l'ensemble des lois et règlements applicables, y compris ceux relatifs aux droits internationaux du travail et aux droits humains, et que tous les travailleurs sur le site en sont informés.

3.4.3 Si l'enquête révèle des suspicions de traite dans la chaîne d'approvisionnement de l'exploitant aérien, celui-ci doit réfléchir à la meilleure voie à suivre pour traiter le problème avec le fournisseur concerné. Les causes et la gravité du ou des problèmes, ainsi que les politiques de résolution que l'exploitant aérien a établies, doivent être prises en compte. Le fournisseur devrait s'engager à corriger les infractions et à éviter qu'elles ne se reproduisent. Les mesures correctives devraient également tenir compte de la meilleure démarche pour les travailleurs touchés. L'exploitant aérien devrait

évaluer et réexaminer régulièrement tous les processus et politiques visant le recensement, la prévention et la prise en main de la traite des personnes, ainsi que le processus de réparation.

3.4.4 L'exploitant aérien devrait conserver une copie du code de conduite auquel ont souscrit les fournisseurs ainsi que le contenu du programme de formation à l'intention des fournisseurs et d'autres parties prenantes. Pour chaque incident de traite des personnes lié à la chaîne d'approvisionnement, l'exploitant aérien doit consigner toutes les mesures et actions prises pour remédier à la situation. De surcroît, il devrait envisager de partager l'information au sein du secteur (y compris avec d'autres exploitants aériens) afin de déterminer les problèmes communs et de surveiller les tendances.

### **3.5 RÉSILIENCE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT**

Les interdictions d'importation en provenance de certains États, les catastrophes naturelles, les conflits armés ou autres perturbations peuvent avoir une incidence sur la résilience de la chaîne d'approvisionnement. L'exploitant aérien, s'il réagit à une telle perturbation et recherche d'autres chaînes d'approvisionnement, ne devrait pas perdre de vue le risque de traite des personnes qui existerait dans son processus de sélection. Même s'il décide de continuer à faire appel au même fournisseur à court terme (pour éviter une interruption d'activités), il devrait tout de même évaluer pleinement les risques liés au recours à un fournisseur qui ne prend pas de mesures adéquates pour assurer une protection contre la traite des personnes. Il devrait également élaborer un plan à plus long terme pour remédier au problème de chaîne d'approvisionnement ou trouver d'autres sources.

---

## Chapitre 4

# SENSIBILISATION ET FORMATION

### 4.1 SENSIBILISATION

4.1.1 La plupart des employés s'adonnent à leur routine quotidienne et ne sont généralement pas incités ni formés à dépasser ces limites pour dénoncer des pratiques qu'ils trouvent suspectes, comme celles associées à la traite des personnes. C'est pourquoi il est important de sensibiliser la main-d'œuvre très hétérogène du secteur de l'aviation à la traite des personnes.

4.1.2 La traite des personnes prospère lorsque peu de gens la reconnaissent comme telle ni ne prennent de mesures proactives pour faire part de leurs soupçons, souvent parce qu'elles ne savent ni où ni comment les exprimer, ou parce qu'elles supposent qu'elles sont mal placées pour le faire. Par exemple, un membre d'une équipe de nettoyage dans un aéroport peut supposer qu'un agent de sécurité décèlera et abordera une personne au comportement suspect, et il taira donc ses soupçons. On pourrait s'attendre à ce que la personne chargée d'acheter des articles les obtienne au prix le plus bas et ne pose pas de questions au sujet des conditions de travail ou des pratiques d'embauche du fournisseur. Les passagers se préoccupent généralement du seul fait d'arriver à destination et peuvent craindre que le fait d'exprimer des soupçons ne les mette en danger ou ne retarde leur voyage. Les efforts de sensibilisation doivent en premier lieu aider les gens à comprendre où et comment ils peuvent être confrontés à la traite des personnes, ainsi qu'à surmonter leurs hésitations éventuelles à l'idée d'agir sur la base d'un soupçon.

4.1.3 Différents groupes de personnes dans le secteur de l'aviation doivent être sensibilisées, dont les membres d'équipage de cabine, les agents du comptoir de billetterie, les préposés à l'embarquement et d'autres membres du personnel d'aéroport, les agents chargés des achats, les chefs de groupe des installations, les inspecteurs de l'autorité de l'aviation civile (AAC), les exploitants de transport terrestre, les services de restauration, les fournisseurs de carburant, les concessionnaires et les passagers. De plus, les organisations (y compris les exploitants aériens et autres, tels que les exploitants d'aéroports) devraient mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation et des programmes de sensibilisation du public réguliers et continus pour s'assurer que les nouveaux employés soient bien informés et que les campagnes de sensibilisation, les politiques et les procédures évoluent au besoin pour une efficacité maximale. Ces efforts portent sur des questions plus générales de conformité dans le cadre de la lutte contre la traite des personnes, mais complètent également les activités spécifiques que les exploitants aériens entreprennent en lien avec leurs chaînes d'approvisionnement.

4.1.4 La nature des efforts de sensibilisation variera considérablement en fonction du groupe ciblé. Par exemple, les passagers qui transitent par un aéroport ou à bord d'un aéronef devraient être informés des personnes qui pourraient être vulnérables à la traite, ainsi que des comportements types des victimes et des auteurs. De la même manière qu'on apprend aux passagers à repérer des risques de sûreté et à agir en conséquence, il convient de leur faire prendre connaissance des situations à risque en matière de traite des personnes et de l'endroit et de la manière dont ils devraient signaler toute inquiétude. Pour les employés d'aéroport, comme le personnel au sol d'un exploitant aérien, les efforts de sensibilisation devraient être plus poussés que pour les passagers, car ils sont plus susceptibles d'être confrontés à la traite des personnes en vertu du fait qu'ils rencontrent des milliers de voyageurs. Il leur faut davantage de clarté sur leurs responsabilités spécifiques en lien avec leur travail pour agir en cas de soupçons et en faire part, car leur emploi à l'aéroport les oblige à être plus proactifs que des passagers en transit qui traversent l'aéroport à la hâte. Pour ceux qui, dans le cadre de leur travail, sont liés d'une manière ou d'une autre à des vendeurs ou des fournisseurs (par exemple, l'industrie alimentaire ou les services de nettoyage) qui peuvent être directement ou indirectement associés à la traite des personnes, les efforts de sensibilisation devront être axés sur les formes que peut prendre la traite des personnes en lien avec l'exploitation par le travail, qui se manifestent dans des contextes de travail très différents, y compris ceux qui

semblent distants dans la structure de la chaîne de valeur et d'un point de vue physique. Les employés devraient être informés de la manière dont certaines pratiques commerciales courantes, comme l'externalisation du recrutement et de l'embauche, exacerbent le risque de traite ; il s'agit de capter leur attention et de leur démontrer comment leur position est liée à la chaîne de valeur. De plus, ils devraient être sensibilisés à la façon dont leur rôle et leurs responsabilités particuliers englobent la compréhension, le repérage et la prise de mesures appropriées s'ils observent une activité suspecte. Se défaire du sentiment qu'il n'est pas de la responsabilité d'un employé de prendre des mesures appropriées, conformes à toutes les lois applicables, lorsqu'une activité suspecte est observée, est un objectif majeur des efforts de sensibilisation et de formation.

## **4.2 FORMATION**

### **4.2.1 Généralités**

Une fois la sensibilisation effectuée, les efforts de formation devraient porter sur l'aide aux employés pour déterminer la marche de conduite appropriée face à leurs soupçons et préoccupations. Il s'agit de ne pas se limiter à la simple déclaration de soupçons, mais d'inclure des mesures appropriées pour leur rôle ou leur poste, notamment des mesures visant à enquêter sur les liens possibles avec la traite des personnes, et la manière de limiter les risques, de remédier au préjudice et d'éviter qu'il ne se reproduise. Ces efforts doivent être adaptés au rôle et aux responsabilités spécifiques de l'employé et à sa position dans la hiérarchie de son organisation. Les employés devraient être tenus de suivre une formation continue et régulière pour apprendre à agir plus efficacement et durablement face à des problématiques complexes et sur lesquelles il est difficile d'intervenir.

### **4.2.2 Contenu de la formation**

4.2.2.1 Le contenu de la formation doit établir des bases solides sur les formes de traite qui existent et sur la manière dont elles ont tendance à se manifester en fonction des secteurs, des régions, des groupes de populations, etc. La formation devrait aider les employés à comprendre ce qui peut être qualifié de traite et la réaction la mieux appropriée face à des cas présumés de traite des personnes.

4.2.2.2 La formation devrait ensuite inclure des pratiques exemplaires portant de manière précise sur la responsabilité effective de la chaîne d'approvisionnement et les efforts de lutte contre la traite des personnes, adaptées au type d'employé et au type de pouvoir qu'il peut exercer au sein de l'organisation. Par exemple, pour l'exploitant aérien, un membre du personnel de cabine aura un rôle différent de celui de la personne responsable de l'embauche des fournisseurs de services de restauration et de nettoyage. Ceux dont la tâche consiste à obtenir d'autres services et produits pour l'exploitant aérien en dehors de l'environnement aéroportuaire auront besoin d'une formation adaptée aux États et aux secteurs auprès desquels ils s'approvisionnent.

4.2.2.3 Les programmes de formation doivent être conçus en tenant compte de l'ancienneté des employés. Différentes formations devraient être conçues pour ceux qui occupent de nouveaux postes et pour des personnes en poste depuis très longtemps, qui pourraient avoir besoin d'un cours de recyclage ou d'un renforcement des compétences pour être plus efficaces et plus ambitieux dans les efforts de lutte contre la traite des personnes. De même, le contenu du cours doit inclure des informations générales et des renseignements plus spécifiques au rôle, conformément aux principes de la théorie sur l'apprentissage des adultes.

4.2.2.4 Les cours destinés au personnel de gestion peuvent porter, sans s'y limiter, sur les questions suivantes :

- a) comment évaluer le risque de traite des personnes portant à la fois sur le travail forcé et le trafic sexuel ;
- b) comment hiérarchiser les risques ;

- c) comment déterminer des approches à la gestion du changement au sein de l'organisation et au sein des entreprises fournisseurs ;
- d) comment recueillir des données et des renseignements pertinents sur le risque ;
- e) comment évaluer et améliorer les efforts de l'organisation en matière de lutte contre la traite des personnes ;
- f) comment signaler publiquement les risques de traite des personnes concernant une chaîne d'approvisionnement spécifique ;
- g) comment mobiliser des experts en la matière de manière productive ;
- h) comment aborder la coopération et la collaboration avec les homologues du secteur afin de susciter des changements ;
- i) comment entamer des activités correctrices lorsqu'un préjudice a été découvert.

Dès le début du processus, les employés devraient être encouragés à faire part de leurs propres besoins en matière de formation, en sus des exemples fournis plus haut.

4.2.2.5 Plusieurs modes de formation devraient être envisagés pour répondre aux différents styles d'apprentissage et encourager une plus grande couverture. Par exemple, il pourrait être envisageable de prodiguer une formation à tous les employés en mode virtuel asynchrone, afin qu'ils puissent suivre les cours à leur aise et à moindre coût. Pour le personnel occupant certaines positions, des ateliers de renforcement des capacités sont mieux adaptés. Par exemple, pour former les responsables des achats sur les méthodes d'interaction avec les fournisseurs, il serait préférable d'organiser une session en personne ponctuée d'exercices pratiques animés par des spécialistes de la gestion du changement et des experts en la matière.

4.2.2.6 Pour élaborer des programmes de formation efficaces, l'exploitant aérien devrait tenir compte de plusieurs considérations et pratiques exemplaires. Celles-ci peuvent comprendre (mais sans s'y limiter) :

- a) veiller au respect des définitions internationales, nationales et infranationales (selon le cas) de la traite des personnes ;
- b) intégrer un langage et des images qui tiennent compte du traumatisme et sont centrés sur la victime en soutenant les droits, la dignité, l'autonomie et l'autodétermination de la victime potentielle ;
- c) mettre l'accent sur les facteurs de risque en aval qui augmentent la vulnérabilité à la traite des personnes, éviter les idées fausses et le sensationnalisme courants, et fournir des indicateurs fondés sur le comportement dans le contexte de la traite à des fins sexuelles et de travail forcé auxquels le personnel devra prêter attention ;
- d) donner des scénarios de cas spécifiques à un rôle (ou des exemples illustratifs) pour que les apprenants puissent appliquer les connaissances, les compétences et les attitudes transmises par la formation ;
- e) envisager de s'associer à d'autres programmes de formation sur les questions de lutte contre la discrimination, de sensibilité et d'expérience des clients, tenir compte du contexte local lors de l'élaboration du contenu de la formation, des partenariats, de l'établissement de politiques et de procédures de compte rendu (comme indiqué à l'Annexe 9 – *Facilitation*), et adapter les messages aux personnes qui vont apporter de l'aide.

### **4.2.3 Formation à l'intention des fournisseurs**

À mesure que l'exploitant aérien procède à l'identification, à l'atténuation et à la prévention de la traite des personnes dans ses opérations et dans ses chaînes d'approvisionnement et de valeur, il doit communiquer ses attentes aux fournisseurs. Il devrait exprimer des attentes claires, cohérentes et solides pour inciter ces derniers à prévenir la traite des personnes et à y réagir.

### **4.2.4 Formation d'autres parties prenantes**

4.2.4.1 Les AAC interagissent souvent avec les exploitants aériens et d'autres organisations du secteur de l'aviation et ont une influence sur la manière dont ceux-ci perçoivent leurs rôles et responsabilités à l'égard de diverses questions. Les agents de l'AAC dans différents rôles (y compris les inspecteurs) devraient bénéficier de formations en sensibilisation et renforcement des capacités afin de pouvoir utiliser leurs positions particulières pour insuffler un changement auprès de l'ensemble des parties prenantes.

4.2.4.2 Dans un espace public comme un aéroport, les campagnes de sensibilisation ciblant des passagers en transit peuvent aussi avoir pour effet de renforcer les messages pour les employés qui les croiseront au quotidien.

4.2.4.3 L'aviation est un secteur multiculturel. Par conséquent, les programmes de formation devraient être rendus disponibles dans plusieurs langues et formats pour en faciliter la mise en œuvre. Les organisations devraient également solliciter d'autres organismes sectoriels, des associations du secteur privé, la société civile, des groupes syndicaux et des organisations dirigées par des survivants, et collaborer avec ces entités, afin de tirer des enseignements et de s'inspirer de leurs efforts en matière de formation et de renforcement des capacités. Les parties prenantes du monde entier et de tous les secteurs d'activité sont toutes confrontées au défi de la lutte contre la traite des personnes et peuvent enrichir mutuellement leurs connaissances.

## **4.3 SENSIBILISATION ET FORMATION CONTINUES**

La mise au point de programmes de formation dynamiques est essentielle pour suivre l'évolution des méthodes utilisées dans la traite des personnes et pour combattre celle-ci. Un cours de remise à niveau peut aider les employés à se rappeler comment et pourquoi ils devraient aborder la traite de leur point de vue. Des sessions de formation virtuelles peuvent être particulièrement utiles pour atteindre davantage de personnes et permettre aux employés de développer des compétences et des connaissances supplémentaires à leur propre rythme. Il conviendrait d'encourager les employés à évaluer et approfondir leurs compétences, et à occuper des postes de premier plan potentiels sur cette question dans leur organisation ou au-delà.



ISBN 978-92-9275-752-6



9 789292 757526