



Organisation
internationale
du Travail

Programme intégré pour
FAIR
le recrutement équitable

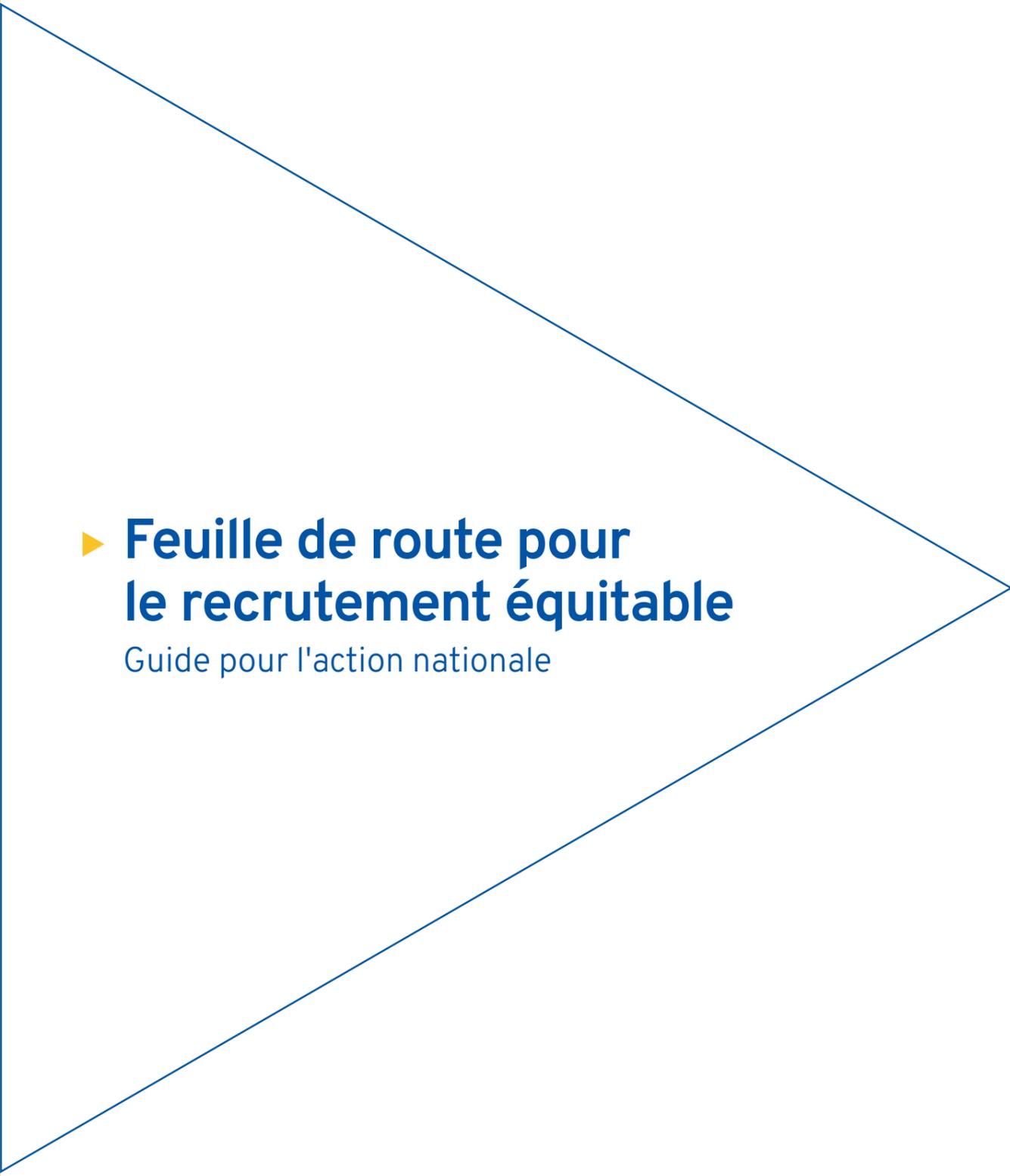
Une contribution à:

► Initiative
pour le recrutement
équitable

► Feuille de route pour le recrutement équitable

Guide pour l'action nationale





► **Feuille de route pour
le recrutement équitable**

Guide pour l'action nationale



Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Les conditions applicables à cette licence sont présentées à l'adresse suivante: <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: BIT, *Feuille de route pour le recrutement équitable : Guide pour l'action nationale*, Genève: Bureau international du Travail, 2024. © 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 l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences) à l'adresse rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à cette adresse: www.ilo.org/publns.

ISBN : 9789220406922 (Imprimé), 9789220406939 (PDF Web)

Également disponible en anglais : *Fair recruitment Roadmap, A guide for national action*, ISBN 9789220406908 (Print); 9789220406915 (Web PDF) et en espagnol: *Hoja de ruta para la contratación equitativa: Guía para la acción nacional*, ISBN 9789220406946 (Impreso), 9789220406953 (PDF web)

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.

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.

Table des matières

Avant-propos et remerciements	7
Abréviations et acronymes	8
Groupe cible et objectifs	10
Partie 1 :	
Questions conceptuelles et raisons de s'engager en faveur du recrutement équitable	14
▶ 1.1 Introduction	16
▶ 1.2 Qu'est-ce que le recrutement équitable ?	18
▶ 1.3 Quels sont les acteurs susceptibles de jouer un rôle dans le recrutement équitable ?	23
▶ 1.4 Pourquoi les États - et les employeurs et recruteurs sur leur territoire - devraient-ils s'efforcer de pratiquer un recrutement équitable ?	28
1.4.1 Pourquoi les gouvernements nationaux devraient-ils s'efforcer d'assurer un recrutement équitable ?	28
1.4.2 Pourquoi les entreprises, y compris les agences de recrutement privée, doivent-elles s'efforcer de pratiquer un recrutement équitable ?	31
Partie 2 :	
Questions de processus en action pour un recrutement équitable – Étapes clés à prendre en considération pour une approche nationale globale en matière de recrutement équitable	36
▶ 2.1 Étape 1 – Recenser et mobiliser les principaux groupes de parties prenantes pour engager un dialogue initial en vue d'un recrutement équitable	40
▶ 2.2 Étape 2 – Analyse de la situation actuelle	41
2.2.1 Analyse de la situation	41
2.2.2 Analyse juridique et politique (ou analyse des lacunes)	42
2.2.3 Analyse institutionnelle	43
2.2.4 Analyse thématique ou sectorielle	44
2.2.5 Inclusion de l'examen	44
2.2.6 Régularité de l'examen	44
▶ 2.3 Étape 3 – Organiser une consultation nationale / validation avec les principales parties prenantes sur la situation actuelle et la stratégie en matière de recrutement équitable	45
2.3.1 S'attaquer aux causes profondes	45

2.3.2 Vulnérabilité	46	3.2.9 Contrôle et application de la réglementation relative au recrutement équitable	74
2.3.3 Approches réactives au genre ou transformatrice du genre	47	3.2.10 Ciblage des efforts d'application de la loi	79
2.3.4 Recrutement équitable dans les situations de crise	48	3.2.11 Contrats de travail et vérification	80
2.3.5 Programmation pilote	49	3.2.12 Sensibilisation aux droits et accès à l'information	82
2.3.6 Points d'entrée stratégiques	49	3.2.13 Accès à la justice	84
2.3.7 Coordination entre les parties prenantes concernées	51	3.2.14 Coordination et collaboration inter-agences	85
▶ 2.4 Étape 4 – Élaborer et approuver un plan d'action ou une feuille de route sur QUI fait QUOI et QUAND pour parvenir à un recrutement équitable, et fixer des indicateurs et des objectifs	52	▶ 3.3 Considérations sur les interventions possibles des organisations d'employeurs	86
▶ 2.5 Étape 5 – Mise en œuvre du plan d'action ou de la feuille de route pour le recrutement équitable	54	▶ 3.4 Considérations relatives aux interventions des employeurs pouvant donner lieu à une action	87
▶ 2.6 Étape 6 – Suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action ou de la feuille de route pour le recrutement équitable	56	3.4.1 Conformité juridique, diligence raisonnable en matière de droits humains tout au long des chaînes d'approvisionnement et codes de conduite	87
▶ 2.7 Étape 7 – Reportages internes et internationaux	57	3.4.2 Contrôle de la conformité, mesures correctives et documentation	89
		3.4.3 Mécanismes de réparation et accès aux voies de recours	93
		3.4.4 Remboursement aux travailleurs des commissions de recrutement et des frais connexes	94
Partie 3 :		▶ 3.5 Considérations sur les interventions possibles des agences de recrutement privée	94
Questions de contenu - Menu d'interventions réalisables pour un recrutement équitable	58	▶ 3.6 Considérations sur les interventions possibles des syndicats	97
▶ 3.1 Introduction	60	▶ 3.7 Considérations sur les interventions possibles des organisations non gouvernementales	99
▶ 3.2 Considérations sur les interventions possibles des gouvernements	60	3.7.1 Fournir des informations et des conseils par l'intermédiaire des centres de ressources pour les migrants	99
3.2.1 Ratification des conventions internationales du travail	60	▶ 3.8 Considérations relatives aux interventions des médias pouvant donner lieu à une action	101
3.2.2 Révision des lois et règlements nationaux	61	▶ 3.9 Considérations sur les interventions possibles des établissements d'enseignement	101
3.2.3 Création d'une transparence dans le recrutement	63	▶ 3.10 Initiatives multipartites pour le recrutement équitable	102
3.2.4 Définir les commissions de recrutement et les frais connexes et interdire leur paiement par les travailleurs	65		
3.2.5 Intégrer le recrutement équitable dans les politiques existantes ou élaborer des politiques nationales pour le recrutement équitable	67	Épilogue	103
3.2.6 Collaboration bilatérale et action en faveur du recrutement équitable dans les couloirs de migration	69	Références	104
3.2.7 Services publics de l'emploi	73	Annexes	107
3.2.8 Enregistrement ou octroi de licences aux agences privées de recrutement et d'emploi et soutien à leur mise en conformité	74		

► Avant-propos et remerciements

L'élaboration de cette feuille de route a été lancée à la demande du Comité consultatif de l'Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT, notamment avec le soutien du Mexique et de l'Italie en tant que coprésidents, afin de guider les pays dans la mise en place de pratiques de recrutement équitable. Ce guide est le résultat d'un processus participatif complet, avec les contributions précieuses de nombreux membres du Comité consultatif, reflétant un large éventail de perspectives et d'expertises.

La feuille de route propose une approche progressive et un large éventail d'interventions réalisables pour mettre en œuvre le recrutement équitable au niveau national. Ces interventions sont conçues non seulement pour les gouvernements, mais aussi pour les agences de recrutement privée, les syndicats, les médias, les établissements d'enseignement et d'autres parties prenantes. Fondée sur les principes généraux et les directives opérationnelles du BIT pour le recrutement équitable, ainsi que sur les Normes internationales du travail qui les sous-tendent, la feuille de route constitue un ajout précieux à la base de connaissances mondiale sur le recrutement équitable.

Répondant directement à la demande des membres du Comité consultatif, cette feuille de route vise à systématiser les connaissances, les expériences et les pratiques existantes et à les traduire en étapes et mesures concrètes que les décideurs politiques nationaux et les parties prenantes peuvent prendre conjointement pour élaborer un plan d'action national pour le recrutement équitable. Il s'agit notamment d'identifier les priorités, de fixer des objectifs et des étapes spécifiques et d'établir des mécanismes de mise en œuvre et de suivi. La feuille de route est destinée à être pilotée et utilisée pour soutenir l'action au niveau national.

Soutenue par le Programme intégré pour le recrutement équitable (FAIR - Phase III) financé par la Coopération suisse au développement, cette feuille de route a été rédigée par Hans van de Glind, sous la direction générale de Maria Gallotti, spécialiste de la migration main-d'œuvre à l'OIT.

L'OIT souhaite remercier les nombreux membres de son personnel qui ont apporté une contribution inestimable à cette feuille de route (par ordre alphabétique) : Nilim Baruah, Mariana Beheran, Mélanie Belfiore, Francesco Carella, Ryszard Cholewinski, Neha Choudhary, Noortje Denkers, Kenza Dimechkie, Laura Greene, Sophia Khagan, Isabelle Kronisch, Katerine Landuyt, Henrik Moller, Alix Nasri, Favour Offia, Vanessa Pocasangre, Victor Hugo Ricco, Gianni Rosas, Gaëla Roudy Fraser, Heloise Ruaudel et Aurelia Segatti. Les présidents et coprésidents du comité consultatif et tous les membres ont apporté des contributions et des suggestions inestimables tout au long du processus de rédaction et ont généreusement partagé leurs expériences et les enseignements tirés. En outre, cette feuille de route a bénéficié des précieuses contributions des membres du Comité consultatif, Giovanni Di Dio, Janet Ortega, Ira Rachmawati, Carmen Voigt et Stéphanie Winet.

La conception graphique de cette feuille de route a été réalisée par Angie Mori Tamashiro. La responsabilité de toute erreur ou représentation erronée incombe exclusivement aux auteurs.

Cette feuille de route représente un effort de collaboration et d'innovation pour faire progresser les pratiques de recrutement équitable au niveau mondial et servira d'outil pratique et efficace pour toutes les parties prenantes qui s'engagent à promouvoir un recrutement équitable et éthique.

► Abréviations et acronymes

ABT	Accord bilatéral de travail
ACE	Confédération des employeurs de l'ASEAN
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
ARP	Agence de recrutement privée
ATUC	Confédération des syndicats de l'ASEAN
AHKMA	Association des agences de main-d'œuvre de Hong Kong
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (OIT)
CEO	Directeur général
CHRB	Critère d'évaluation des entreprises en matière de droits humains
COC	Code de conduite
CSI	Confédération syndicale internationale
CSR	Responsabilité sociale des entreprises
ELA	Autorité européenne du travail
EOEAF	Fédération éthiopienne des agences d'emploi à l'étranger
ESB	Direction des normes d'emploi (de la province du Manitoba, Canada)
ESG	Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance
ETI	Initiative pour le commerce éthique
FAR	Federal Acquisitions Regulation (États-Unis)
FPRW	Principes et droits fondamentaux au travail
FRI	Initiative pour le recrutement équitable de l'OIT
GBSN	Global Business School Network (Réseau mondial des écoles de commerce)
GCM	Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières
GLAA	Gangmasters and Labour Abuse Authority
GPOG	Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable
GREPALMA	Association des producteurs de palmiers du Guatemala
GRI	Global Reporting Initiative (Initiative mondiale pour l'établissement de rapports)
GSEM	Geneva School of Economics and Management (École d'économie et de gestion de Genève)
HRC	Coalition pour les droits humains
HRW	Human Rights Watch
KNOMAD	Global Knowledge Partnership on Migration and Development (par l'OIT et la Banque mondiale)
MFA	Migrant Forum in Asia (Forum des migrants en Asie)

MRC	Centre de ressources pour les travailleurs migrants
MRVRS	Migrant Rights Violation Reporting System
OASIS	Organisation antifraude des services d'inspection sociale de Belgique
ODD	Objectif de développement durable des Nations unies
OEA	Organisation des États américains
OIT	Organisation internationale du Travail
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIE	Organisation internationale des employeurs
ONG	Organisation non gouvernementale
PEA	Agence privée pour l'emploi
PES	Services publics de l'emploi
POEA	Philippine Overseas Employment Administration
PMM	Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières
RBA	Responsible Business Alliance (Alliance des entreprises responsables)
RCP	Processus consultatif régional sur les migrations
RLI	Initiative pour un travail responsable
SHARP	Society of HK-Accredited Recruiters of the Philippines (Société des recruteurs accrédités par HK aux Philippines)
SMART	Indicateurs spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps
SSF	Forum des parties prenantes de Sedex
TVPRA	Trafficking Victims Protection Reauthorization Act
UAE	Émirats arabes unis
UAERA	Association ougandaise des agences de recrutement externe
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONU	Nations unies
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNGP	Principes généraux des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains
UNPRI	Principes des Nations unies pour l'investissement responsable
UK	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
USA	États-Unis d'Amérique
USD	Dollar des États-Unis
WEC	Confédération mondiale de l'emploi

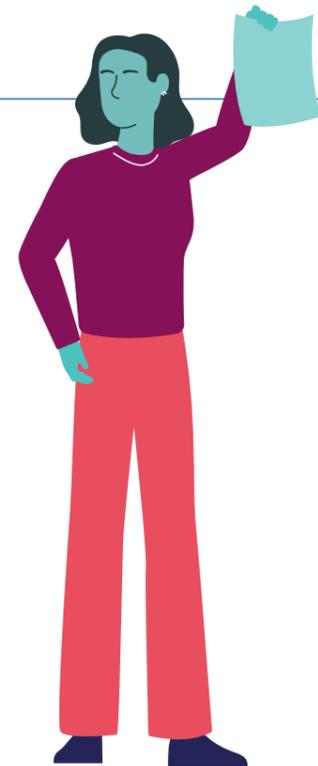
► Groupe cible et objectifs

Cette feuille de route pour un recrutement équitable s'adresse aux décideurs nationaux et aux parties prenantes impliquées dans le "recrutement" de travailleurs - y compris les travailleurs migrants et réfugiés - en vue de garantir un recrutement équitable, exempt d'abus, y compris dans le domaine du travail forcé et de la traite à des fins d'exploitation de la main-d'œuvre. Conformément aux Principes généraux et aux directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, le guide s'applique au recrutement à l'intérieur d'un pays (de travailleurs nationaux, migrants et réfugiés) et au-delà des frontières internationales. Reconnaisant les risques plus élevés auxquels sont confrontés les travailleurs migrants, en particulier lorsqu'ils sont recrutés au-delà des frontières internationales, le guide fera spécifiquement référence aux travailleurs migrants lorsque cela s'avérera pertinent.¹

La feuille de route répond au besoin d'orientation des pays pour lutter contre les abus liés au recrutement et parvenir à un recrutement équitable grâce à une approche nationale globale et intégrée, comme l'ont exprimé les coprésidents mexicain et italien du comité consultatif de l'Initiative pour le recrutement équitable (FRI) de l'OIT.

Les abus liés au recrutement peuvent avoir de multiples conséquences, notamment les suivantes :

- L'abus de recrutement **affecte la vie de millions de travailleurs (migrants)** et de leurs familles et compromet le montant des transferts de fonds que les travailleurs migrants peuvent envoyer dans leur pays d'origine, ainsi que le montant des économies que les travailleurs (migrants) peuvent dépenser dans leur pays de destination.
- Elle **compromet également les obligations des États au titre des Objectifs de développement durable** (en particulier la cible 8.7 relative à l'absence de travail forcé et de traite des êtres humains), ainsi que les **obligations des États au**



titre des Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (et en particulier celles relatives à la servitude pour dettes liée au recrutement qui peut aboutir à des situations de travail forcé) et peut mettre en évidence des failles dans l'État de droit et la capacité d'application des lois des pays.

- Le recrutement abusif entraîne une **inadéquation des compétences et nuit à la réputation des entreprises concernées**, qu'il s'agisse d'employeurs de travailleurs (migrants), d'agences privées d'emploi et de recrutement, d'agences de placement ou d'entreprises de fourniture de main-d'œuvre. La complexité croissante des chaînes d'approvisionnement et des modalités de sous-traitance a augmenté le risque d'association d'une entreprise à des situations d'abus de main-d'œuvre, voire de travail forcé, dans les cas où des modalités de recrutement équitables ne peuvent être garanties tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

¹ L'utilisation des termes " travailleurs (migrants) ", avec le mot " migrant " entre parenthèses, vise à souligner que tous les travailleurs (migrants et non-migrants) sont couverts par le champ d'application de ce guide, mais qu'une attention particulière doit être accordée aux travailleurs migrants car ils peuvent être confrontés à des défis et des vulnérabilités spécifiques en ce qui concerne les processus et les pratiques de recrutement. Le guide utilisera les termes "travailleurs migrants" pour se référer à toute action ou pratique applicable ou pertinente uniquement pour la population migrante.

Voici quelques exemples d'abus liés au recrutement (liste non exhaustive) :



Prélever des **frais de recrutement** auprès des travailleurs (migrants).



Déductions salariales illégales (pour récupérer les commissions de recrutement et les frais connexes).



Tromperie sur la nature et les **conditions** de travail.



Servitude pour dettes liée au remboursement des Commissions de recrutement et frais connexes.



Utilisation de la **force, de la violence ou de menaces** lors du recrutement.



Placement dans un travail caractérisé par l'**exploitation**.



Confiscation des pièces d'identité (y compris les passeports).



Le **maintien prolongé** des travailleurs (migrants) dans le piège de l'employeur (en l'absence de clauses de résiliation de contrat et/ou de législation correspondante).

Malgré les nombreux cas d'abus de recrutement signalés dans le monde entier,² il est possible de les prévenir, de les traiter et de les réparer. Récemment, des normes internationales, des instruments politiques et des orientations supplémentaires ont été adoptés, notamment le *protocole de Palerme des Nations unies*³ sur la Traite des êtres humains (2000), le Pacte mondial des Nations unies (2000), les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (UNGP) (2011), le protocole P029 de l'OIT sur le travail forcé (2014), les Principes généraux et directives de l'OIT concernant le recrutement équitable (OIT GPOG) (2016) et la définition des frais et coûts de recrutement qui les accompagne (2018), et le Pacte mondial des Nations unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (GCM) (2018). Ces instruments mondiaux offrent des orientations pour lutter contre les abus en matière de recrutement.

À leur tour, les gouvernements renforcent leurs réglementations et leurs mécanismes d'application afin de refléter leurs engagements à l'égard de ces instruments nouvellement adoptés ; les entreprises mondiales font preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en s'efforçant de débarrasser leurs chaînes d'approvisionnement des pratiques de recrutement inéquitables ; les syndicats et la société civile ont entrepris des efforts pour surveiller et documenter les pratiques commerciales des agences de recrutement, tandis que certaines initiatives commerciales commencent à fournir la preuve de concept de modèles viables qui font du recrutement équitable une réalité.

Il y a beaucoup à apprendre de ces différentes initiatives des parties prenantes, ainsi que des normes mondiales, des instruments politiques et des orientations qui les sous-tendent.



À méditer :

La Diligence raisonnable fait référence aux processus mis en place par les entreprises pour identifier, prévenir, atténuer et rendre compte de la manière dont elles traitent les conséquences négatives de leurs propres activités et de celles liées à leurs relations d'affaires concernant les droits humains.

Le processus doit comprendre l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits humains, l'intégration et l'application des conclusions, le suivi des réponses et la communication sur la manière dont les impacts sont traités.

(Principes généraux de l'ONU (principe 13) et principes généraux de l'OIT (définitions et termes)).

La présente feuille de route vise à fournir des conseils étape par étape aux principaux groupes de parties prenantes au niveau national qui souhaitent s'engager en faveur du recrutement équitable des travailleurs, y compris des travailleurs migrants. Elle prend comme point de départ les Principes généraux de l'OIT - qui sont étayés par les normes internationales du travail et les instruments connexes ainsi que par les conventions des Nations unies (voir annexes A et B) - et s'inspire des instruments politiques mondiaux les plus pertinents et des enseignements tirés par les principales parties prenantes, tels qu'ils ressortent des rapports présentés à, et par la commission d'experts de l'OIT sur l'application des conventions et des recommandations ; des rapports d'avancement mondiaux et régionaux ; des pratiques prometteuses documentées ; des documents thématiques ; et des entretiens avec les principaux informateurs.

La feuille de route pour le recrutement équitable est un guide qui vise à répondre à des questions telles que : Que signifie pour un pays donné la mise en œuvre de l'Initiative pour le recrutement équitable au niveau national ? ; Quels sont les points à comprendre et à prendre en compte ? ; Qui doit être consulté et à quel moment ? ; Quelles étapes pratiques devraient être mises en place et comment des objectifs pourraient-ils être établis ? ; Comment les pays peuvent-ils faire avancer l'agenda du recrutement équitable au niveau national et devenir des champions du recrutement équitable ?

Les contextes nationaux étant différents, il n'existe pas de solution unique. C'est pourquoi la présente feuille de route propose des conseils, des illustrations, des exemples et des pratiques prometteuses à l'attention des décideurs et des parties prenantes concernés, des illustrations, des exemples et des pratiques prometteuses à l'attention des décideurs politiques et des parties prenantes concernés, en trois parties.

Dans la **première partie**, ce guide propose une clarification conceptuelle de ce qu'est le recrutement équitable, des parties prenantes avec lesquelles il convient de s'engager en faveur du recrutement équitable et des raisons pour lesquelles les gouvernements et les entreprises devraient s'attaquer au problème du recrutement inéquitable.

Dans la **deuxième partie**, ce guide décrit, étape par étape, le processus d'élaboration d'une action commune en faveur du recrutement équitable. Cette partie porte notamment sur la mobilisation inclusive des parties prenantes concernées, l'analyse et la compréhension commune de la situation locale, les conditions préalables à une mise en œuvre réussie, les considérations relatives aux points d'entrée stratégiques, la consultation et la prise de décision sur les moyens efficaces d'avancer compte tenu des particularités des contextes nationaux, et la manière de suivre et de rendre compte des progrès accomplis sur la base d'indicateurs spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps (SMART).

La **troisième partie** propose un menu d'options à considérer en termes d'interventions réalisables par divers groupes de parties prenantes. Dans la mesure du possible, ces options sont assorties d'exemples tirés de l'expérience des parties prenantes concernées dans le monde entier et comprennent des pratiques prometteuses documentées.

À méditer :

"Nous nous engageons à examiner les mécanismes de recrutement existants afin de veiller à ce qu'ils soient justes et éthiques, et à protéger tous les travailleurs migrants de toute forme d'exploitation et de maltraitance, afin de garantir un travail décent et de maximiser les contributions socioéconomiques des migrants tant dans leur pays d'origine que dans leur pays de destination".

(Pacte mondial sur les migrations (PMM), paragraphe 22, sous l'objectif 6 sur le recrutement équitable).

² Voir par exemple la couverture des abus liés au recrutement dans les *"Estimations mondiales de l'esclavage moderne : Travail forcé et mariage forcé"* (2022), par l'OIT, l'OIM et Walk Free ; et *"Traite des personnes report"* (2023), par le Département d'État américain.

³ Titre complet : Protocole des Nations unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (2000).

Partie 1

Questions conceptuelles et raisons de s'engager en faveur d'un recrutement équitable

Résumé du contenu

Cette partie offre une clarté conceptuelle sur ce qu'est le recrutement équitable, sur les parties prenantes à impliquer dans le recrutement équitable et sur les raisons pour lesquelles les gouvernements et les entreprises devraient s'attaquer au recrutement inéquitable.

Cette partie est divisée en plusieurs sections :

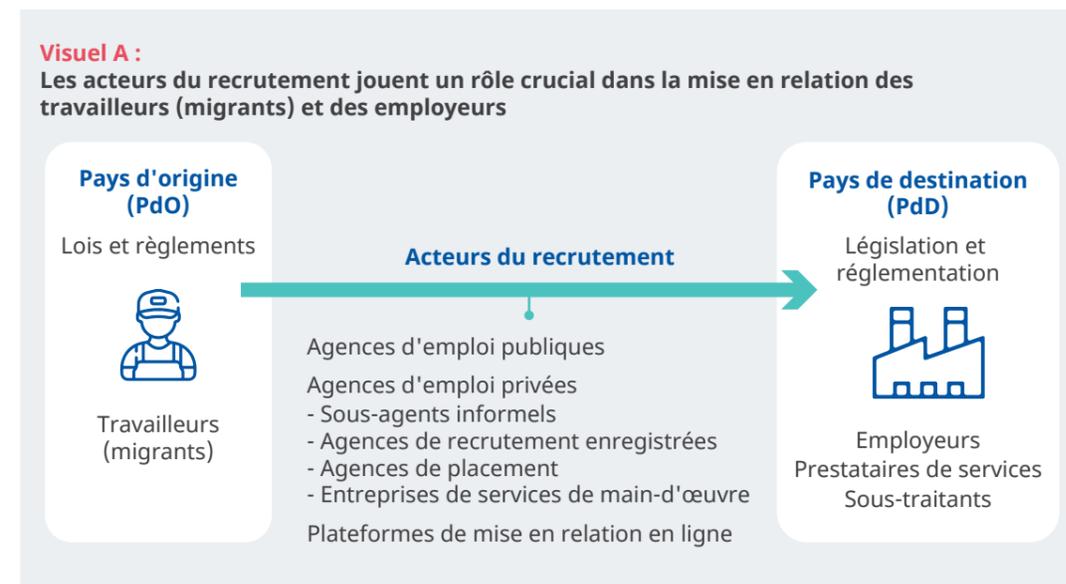
- 1.1 Introduction
 - 1.2 Qu'est-ce que le recrutement équitable ?
 - 1.3 Quels sont les acteurs susceptibles de jouer un rôle dans le recrutement équitable ?
 - 1.4 Pourquoi les États - et les employeurs et recruteurs sur leur territoire - devraient-ils s'efforcer de pratiquer un recrutement équitable ?
 - 1.4.1 Pourquoi les gouvernements nationaux devraient-ils s'efforcer d'assurer un recrutement équitable ?
 - 1.4.2 Pourquoi les entreprises, y compris les agences de recrutement privée, doivent-elles s'efforcer de pratiquer un recrutement équitable ?
-

► 1.1 Introduction

Plus de 169 millions de femmes et d'hommes vivent et travaillent en dehors de leur pays d'origine, selon une estimation de l'OIT pour 2019.⁴ Un grand nombre de ces travailleurs ont émigré pour travailler par l'intermédiaire d'agences de recrutement.

Les Services publics de l'emploi (SPE) et les Agences privées de l'emploi (APE), lorsqu'ils sont correctement réglementés et contrôlés, jouent un rôle important dans le fonctionnement efficace et équitable des marchés du travail en mettant en relation les emplois disponibles et les travailleurs dûment qualifiés, y compris les travailleurs migrants, dans un contexte de réglementations complexes qui diffèrent d'un pays à l'autre - voir le visuel A.

Si tout travailleur peut être victime d'un recrutement abusif, ce sont les travailleurs migrants qui sont particulièrement exposés au risque d'abus dans le cadre du recrutement.⁵ Parmi eux, les femmes migrantes peuvent être confrontées à des défis spécifiques, car le recrutement peut les affecter différemment des travailleurs migrants masculins.⁶ Les données montrent également que les abus en matière de recrutement peuvent être plus fréquents dans certains secteurs de l'économie tels que la construction, l'industrie manufacturière et l'agriculture (qui tendent à être dominés par les hommes), mais aussi les services et le travail domestique (qui tendent à être dominés par les femmes). Ces secteurs sont aussi souvent ceux où l'application du droit du travail est plus faible ou inexistante.⁷



4 "Estimations globales de l'OIT sur les travailleurs migrants internationaux ; résultats et méthodologie", OIT (2021).

5 La prévalence du travail forcé chez les travailleurs migrants adultes est plus de trois fois supérieure à celle des travailleurs adultes non migrants.

6 Les travailleuses migrantes se distinguent dans le travail domestique et sont susceptibles d'être contraintes par le non-paiement du salaire et l'abus de vulnérabilité, tandis que les travailleurs migrants masculins prédominent dans des secteurs tels que la construction et sont souvent contraints par des menaces de violence et des pénalités financières. Les femmes sont également plus susceptibles que les hommes d'être soumises à des violences physiques et sexuelles et à des menaces à l'encontre des membres de leur famille (Estimations mondiales de l'Esclavage moderne de l'OIT (2022)).

7 "Les travailleurs domestiques à travers le monde : Statistiques mondiales et régionales et étendue de la protection juridique", OIT (2013).

► Lorsque les travailleurs migrent par des voies irrégulières et/ou avec le soutien de sous-agents irréguliers/informels qui opèrent en dehors du cadre réglementaire, ils courent un risque particulièrement élevé d'être pris au piège de l'endettement et des abus.

Alors que les frais de recrutement des travailleurs migrants hautement qualifiés ont tendance à être payés par les employeurs, il est courant que les travailleurs migrants occupant des emplois peu qualifiés paient eux-mêmes les frais de recrutement, en dépit de la réglementation en vigueur dans de nombreux pays. D'autres abus courants liés au recrutement peuvent inclure la tromperie sur la nature et les conditions de travail, la substitution de contrat, la rétention prolongée de documents d'identité, les déductions illégales de salaire, le placement dans des emplois inexistantes, la servitude pour dettes résultant de frais de recrutement et de coûts exorbitants, les prêts injustes, l'utilisation abusive d'une position de pouvoir pour piéger les travailleurs à plus long terme, et les menaces si les travailleurs veulent quitter leur employeur, associées à la crainte d'une expulsion ultérieure d'un pays. La combinaison de ces abus peut s'apparenter à de la traite des êtres humains et à du travail forcé.

Lorsque les travailleurs migrent par des voies irrégulières et/ou avec le soutien de sous-agents irréguliers/informels qui opèrent en dehors du cadre réglementaire, ils courent un risque particulièrement élevé d'être pris au piège de l'endettement et des abus.

Si les entreprises ont la responsabilité de garantir un recrutement équitable débouchant sur un travail décent, c'est aux gouvernements qu'il incombe en dernier ressort de promouvoir le recrutement équitable à l'intérieur des frontières nationales.⁸

Les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, peuvent élaborer et faire progresser des politiques et des lois en faveur du recrutement équitable. L'élaboration de ces politiques devrait se faire dans le respect, la protection et la réalisation des droits humains et des droits du travail internationalement reconnus, y compris le droit de ne pas être soumis à un recrutement abusif induisant un travail forcé.⁹

8 Voir OIT GPOG "Responsabilités des gouvernements" dans les directives opérationnelles, et Convention de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181), art. 11 et 12.

9 Les Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT incluent le droit de ne pas être soumis au travail forcé. Le Protocole sur le travail forcé P029 (2014) qui sous-tend ce principe ainsi que les conventions de l'OIT sur le travail forcé, stipule au paragraphe 2d : "Les mesures à prendre pour la prévention du travail forcé ou obligatoire comprennent : (d) protéger les personnes, en particulier les travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives et frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement".

► 1.2 Qu'est-ce que le recrutement équitable ?

Le "recrutement" des travailleurs comprend la sélection, le transport, le placement dans un emploi et - pour les travailleurs migrants - le retour dans le pays d'origine, le cas échéant.

Le recrutement équitable est un recrutement effectué dans le respect de la loi, des normes internationales du travail et des droits humains, sans discrimination et en protégeant les travailleurs contre les abus.

Vous trouverez de plus amples détails sur ce qui constitue un "recrutement équitable" dans les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT adoptés - qui découlent¹⁰ des normes internationales du travail et des instruments connexes, ainsi que des conventions des Nations unies et d'autres documents d'orientation pertinents - comme suit :

► Encadré 1.1. Qu'est-ce que le recrutement équitable et comment est-il mis en œuvre ?

Le recrutement équitable est un recrutement ...	Élaboration
<p>Lorsque les travailleurs (y compris les migrants) ne supportent pas de coûts, ni directement, ni indirectement par le biais de déductions salariales.</p> <p>(Voir OIT GPOG, principe général 7)</p>	<p>Cela implique que les Commissions de recrutement et les frais connexes soient couverts par les employeurs ou leurs intermédiaires.</p> <p>(Voir OIT GPOG, directive opérationnelle 6.2)</p> <p>Les Commissions de recrutement et les frais connexes sont détaillés dans un souci de transparence. Cela permettra de mettre au jour des coûts illégitimes tels que les pots-de-vin, les dessous-de-table et les autres formes de rétributions.</p> <p>(Voir la définition de l'OIT des commissions de recrutement et frais connexes)</p>
<p>Lorsque les travailleurs (migrants) disposent d'un contrat de travail clair, détaillé et convenu sur la base d'un consentement éclairé.</p> <p>(Voir OIT GPOG, principes généraux 8 et 9)</p>	<p>Les contrats de travail doivent être rédigés dans une langue que le travailleur peut comprendre et comporter des informations sur une série de points tels que définis dans l'annexe de la recommandation (n° 86) de l'OIT sur les migrations pour l'emploi, 1949 - Pour plus de détails, voir la partie 3 sur les contrats de travail types.</p>

¹⁰ Voir les annexes A et B pour une liste complète des normes, instruments et orientations de l'OIT et des Nations unies en matière de recrutement équitable.

► Encadré 1.1. (cont.)

Le recrutement équitable est un recrutement ...	Élaboration
<p>Lorsqu'il est en conformité avec les normes internationales du travail et les droits humains et sans servitude pour dettes ni situations de travail forcé et de traite des êtres humains.</p> <p>(Voir OIT GPOG, principes généraux 1, 11 et 12)</p>	<p>Tout travailleur recruté devrait être protégé par les Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, y compris l'absence de discrimination en matière d'emploi et de profession et l'absence de travail forcé et de traite des êtres humains¹¹ comme par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conservation prolongée de documents personnels, y compris le passeport et la carte de crédit. • Restriction de la circulation (par exemple, impossibilité de mettre fin à un emploi, de changer d'employeur ou de retourner dans le pays d'origine en raison de la dépendance à l'égard d'un sponsor). • La violence, y compris la pression psychologique. • Menaces et intimidations (y compris à l'égard des membres de la famille). • Abus de vulnérabilité (par exemple, profiter du fait que les travailleurs migrants ne maîtrisent pas la langue du pays de destination). • Heures supplémentaires nécessaires pour gagner le salaire minimum (par exemple, garde 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, pas de jour de repos). • Retenue, déduction ou absence de paiement des salaires. • Servitude pour dettes et autres formes d'asservissement (par exemple, pour payer les frais de recrutement ; prêts irrécouvrables à des taux d'intérêt exorbitants pour les travailleurs migrants ; pots-de-vin pour le commerce des visas). • Tromperie (par exemple, substitution de contrat, fausses promesses). <p>(voir les indicateurs de l'OIT sur le travail forcé (2012)).</p>

¹¹ Les autres principes et droits fondamentaux au travail concernent le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, ainsi que l'interdiction du travail des enfants.

► Encadré 1.1. (cont.)

Le recrutement équitable est un recrutement ...	Élaboration
<p>Lorsque les travailleurs migrants sont protégés contre les méthodes de recrutement abusives et frauduleuses (grâce à une réglementation protectrice, claire et transparente, ainsi qu'à un contrôle et une application efficaces).</p> <p>(Voir OIT GPOG, principes généraux 3, 5 et 6)</p>	<p>Comme le placement dans des emplois inexistant, le placement auprès d'abuseurs connus, le placement dans des emplois inacceptables, le placement auprès d'employeurs figurant sur une liste noire, le placement par le biais de l'échange de visas.</p> <p>Les recruteurs doivent donc vérifier la validité des offres d'emploi et des employeurs (à l'étranger), si possible par l'intermédiaire des attachés du travail.</p>
<p>Lorsque le recrutement est transparent et lorsque les recruteurs et les employeurs à l'étranger sont tenus responsables du bien-être des travailleurs (migrants).</p> <p>(Voir OIT GPOG, principe général 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les acteurs de la chaîne de recrutement sont enregistrés ou agréés pour une efficacité maximale, des coûts les plus bas possibles et à des fins de responsabilisation, pour que les travailleurs (migrants) puissent vérifier la validité de leurs opérations. • Tous les acteurs des chaînes d'approvisionnement font preuve de diligence raisonnable à l'égard des agences partenaires en ce qui concerne le recrutement équitable. • Les recruteurs restent en contact avec les travailleurs qu'ils ont placés pour s'assurer de leur bien-être et signaler aux autorités les cas d'abus. <p>(Voir les directives opérationnelles 4.2, 5.2 et 15 du GPOG de l'OIT)</p>
<p>Lorsque les travailleurs migrants ont accès à la justice.</p> <p>(Voir OIT GPOG, principe général 13)</p>	<p>Les travailleurs (migrants) ont (facilement) accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends gratuits et rapides, ainsi qu'à des voies de recours efficaces, y compris des compensations - et ce, sans crainte de mesures de rétorsion.</p> <p>(Voir les directives opérationnelles 8.1 et 8.2 du GPOG de l'OIT)</p>

► Encadré 1.1. (cont.)

Le recrutement équitable est un recrutement ...	Élaboration
<p>Lorsque le processus de recrutement est non discriminatoire.</p> <p>(Voir OIT GPOG, principes généraux 1 et 4)</p>	<p>La sélection des travailleurs en vue de leur recrutement pour des emplois spécifiques est fondée sur l'adéquation des compétences et des qualifications et non sur la volonté (des travailleurs) de payer pour le recrutement, tandis que les caractéristiques spécifiques des travailleurs féminins et masculins sont prises en compte pour garantir la non-discrimination et l'égalité des genres.</p>

Les GPOG de l'OIT, ainsi que la définition des honoraires et frais de recrutement qui les accompagne, présentent les orientations les plus récentes négociées au niveau international en matière de recrutement équitable et éthique. Ils sont étayés par une série de Normes internationales du travail et d'instruments connexes, de conventions des Nations unies et d'autres documents d'orientation pertinents (voir l'appendice des GPOG et les annexes A et B ci-dessous).

Selon la définition de l'OIT telle qu'adoptée en 2018, les "commissions de recrutement et frais connexes" désignent "tous les frais ou coûts encourus dans le cadre du processus de recrutement afin que les travailleurs (migrants) obtiennent un emploi ou un placement, quels que soient le mode, le moment ou le lieu de leur imposition ou de leur perception". Ils comprennent les frais liés à la mise en relation des travailleurs (migrants) qualifiés avec les offres d'emploi, ainsi qu'une série de frais connexes relatifs à la santé (par exemple, examen médical, tests, vaccination), à l'assurance (par exemple, pour la vie, la santé, la sécurité, le bien-être), à l'évaluation des compétences, à la formation et à l'orientation, à l'équipement (par exemple, outils, uniformes, équipement de sécurité), voyage et hébergement (y compris les frais de rapatriement à la fin de l'emploi) et administration (documents d'identité, visas, permis de travail et de séjour, vérification des antécédents, légalisation des contrats de travail). Ces frais de recrutement ne devraient pas être perçus - directement ou indirectement - auprès des travailleurs (migrants), mais plutôt être payés par les employeurs ou leurs intermédiaires.¹² Afin de minimiser les frais et coûts de recrutement

Pour réflexion :

Définition de l'OIT des commissions de recrutement et frais connexes (2018) : Il s'agit de "tous les frais ou coûts encourus dans le cadre du processus de recrutement afin que les travailleurs (migrants) obtiennent un emploi ou un placement, quels que soient le mode, le moment ou le lieu de leur imposition ou de leur perception".

¹² Voir la directive opérationnelle 6.2 du GPOG de l'OIT et www.employerpays.org.

et d'assurer la transparence du recrutement, il est important que ces frais et coûts soient détaillés et accompagnés d'une preuve de paiement des différents éléments.

Définition de l'OIT des commissions de recrutement et des frais connexes

► Portée de la définition :

La définition reconnaît le principe selon lequel les travailleurs ne doivent pas avoir à payer directement ou indirectement, en tout ou en partie, des commissions ou des frais connexes pour leur recrutement.

► A. Commissions de recrutement :

Paiements pour les services de recrutement offerts par les recruteurs de main-d'œuvre (publics ou privés) : paiements effectués dans le cas du recrutement de travailleurs en vue de les employer pour effectuer un travail pour un tiers ; paiements effectués dans le cas d'un recrutement direct par l'employeur ; et paiements nécessaires pour recouvrer les frais de recrutement auprès des travailleurs.

Ces frais peuvent être uniques ou récurrents.

► B. Les frais connexes :

Les coûts connexes sont des dépenses qui font partie intégrante du recrutement et du placement. Lorsqu'ils sont engagés par un employeur, un recruteur de main-d'œuvre ou un agent agissant au nom de ces parties, qu'ils sont nécessaires pour garantir l'accès à l'emploi ou au placement ou qu'ils sont imposés au cours du processus de recrutement, les coûts suivants doivent être considérés comme liés au processus de recrutement :

- | | |
|---|---|
|  Frais médicaux |  Frais de déplacement et d'hébergement |
|  Frais de l'assurance-invalidité |  Frais administratifs |
|  Frais d'équipement |  Frais des tests de compétences et de qualifications |
|  Frais de formation et d'orientation | |

► C. Frais illégitimes, déraisonnables et non divulgués :

Les frais contractuels supplémentaires, non déclarés, intéressés ou illicites ne sont jamais admissibles.

Pour parvenir à un recrutement équitable, il est crucial que TOUTES les parties prenantes ou acteurs concernés aient une compréhension commune de ce qui constitue un recrutement équitable, y compris les commissions de recrutement et les frais connexes, et qu'ils sachent qui doit les prendre en charge.

► 1.3 Quels sont les acteurs susceptibles de jouer un rôle dans le recrutement équitable ?

► Encadré 1.2. Acteurs clés et leur rôle dans le recrutement équitable

Acteur	Rôle dans le recrutement équitable (voir troisième partie pour plus de détails)
Les gouvernements - en tant que responsables de l'élaboration des politiques et de l'application des lois - y compris, mais sans s'y limiter, les ministères du travail, de l'intérieur, des affaires étrangères, des affaires sociales et du pouvoir judiciaire, y compris les services tels que les inspections du travail ou les autorités connexes, les attachés du travail, la police, le personnel des lignes d'assistance téléphonique, les services d'orientation, les municipalités.	<ul style="list-style-type: none"> • Peut initier ou modifier la législation et la réglementation nationales en matière de recrutement équitable. • Peut définir une politique nationale de recrutement équitable ou intégrer le recrutement équitable dans les politiques existantes. • Peut réglementer les processus de recrutement afin de garantir l'équité et définir des infractions spécifiques liées au recrutement comme des délits punissables. • Peut renforcer l'application de la législation en matière de recrutement équitable, par exemple en inspectant les abus potentiels et en prenant des mesures correctives (y compris l'indemnisation des victimes affectées). • Peut veiller à ce que les marchés publics respectent les principes du recrutement équitable. • Peut signer des accords de migration de main-d'œuvre bilatéraux et/ou multilatéraux qui favorisent des voies de migration régulières, ordonnées et sûres, et qui veillent à ce que le recrutement soit équitable.
Les gouvernements en tant qu'employeurs de travailleurs.	<ul style="list-style-type: none"> • Peut veiller à ce que les fonctionnaires soient recrutés de manière équitable. • Peut veiller à ce que les fonctionnaires qui recrutent des travailleurs domestiques le fassent de manière équitable.

► Encadré 1.2. (cont.)

Acteur	Rôle dans le recrutement équitable (voir troisième partie pour plus de détails)
Les gouvernements en tant que prestataires de services d'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> • Les SPE peuvent sélectionner, recruter et placer les travailleurs (migrants) de manière équitable. • Les SPE peuvent définir et mettre en œuvre des accords de partenariat et de coordination avec des agences privées qui adhèrent à des processus de recrutement équitable.
Agences de recrutement privées, y compris les sous-agents informels, les agences de recrutement enregistrées/autorisées, les agences de placement, les entreprises de fourniture de main-d'œuvre, les plateformes en ligne.	<ul style="list-style-type: none"> • Peut veiller à offrir des services de recrutement et de placement équitables aux travailleurs, y compris aux travailleurs migrants. • Peut plaider en faveur du recrutement équitable au sein d'associations d'agences d'emploi et de recrutement.
Employeurs - Ceux qui emploient des travailleurs, y compris par recrutement direct. Les employeurs peuvent aller de la petite entreprise à la multinationale. Ils comprennent également des employeurs individuels, tels que des familles qui peuvent employer un travailleur domestique ou un travailleur agricole.	<ul style="list-style-type: none"> • Peut recruter des travailleurs directement de manière équitable ou faire appel à des agences de recrutement enregistrées/agrées. • Peut faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains pour un recrutement équitable tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. • Peut s'engager à ce que les travailleurs ne paient pas de commissions, à ce que les commissions et frais de recrutement soient détaillés et à ce que les salaires soient versés régulièrement. • Peut travailler avec des contrats de travail complets et transparents, conformes aux droits fondamentaux du travail (y compris la liberté de licenciement avec préavis).

► Encadré 1.2. (cont.)

Acteur	Rôle dans le recrutement équitable (voir troisième partie pour plus de détails)
Employeurs - Ceux qui emploient des travailleurs, y compris par recrutement direct. Les employeurs peuvent aller de la petite entreprise à la multinationale. Ils comprennent également des employeurs individuels, tels que des familles qui peuvent employer un travailleur domestique ou un travailleur agricole.	<ul style="list-style-type: none"> • Peut appliquer des politiques contre la confiscation prolongée des documents personnels. • Ne peut imposer de limites à la liberté des travailleurs, sauf pour protéger leur sécurité au travail. • Peut offrir l'accès à des procédures de plainte et autres mécanismes de règlement des différends sans répercussions, ainsi qu'à des réparations appropriées. • Peut prendre des mesures pour rembourser aux travailleurs les frais qui ont pu être supportés par les travailleurs lors de leur recrutement. • Peut utiliser des codes de conduite ou des engagements politiques pour influencer le recrutement équitable des travailleurs migrants dans les chaînes d'approvisionnement.
Organisations d'employeurs, chambres de commerce et associations d'agences de recrutement.	<ul style="list-style-type: none"> • Peut mobiliser et former les membres en vue d'un recrutement équitable et promouvoir l'utilisation d'outils de diligence raisonnable, le cas échéant. • Peut élaborer un code de conduite pour un recrutement équitable et en contrôler la mise en œuvre. • Peut engager des auditeurs sociaux pour lutter contre le recrutement abusif. • Peut s'engager dans un dialogue social sur le recrutement équitable.

► Encadré 1.2. (cont.)

Acteur	Rôle dans le recrutement équitable (voir troisième partie pour plus de détails)
Syndicats	<ul style="list-style-type: none"> • Peut inclure des dispositions relatives au recrutement équitable dans les conventions collectives. • Peut proposer à leurs membres et aux travailleurs en général (nationaux et migrants) des actions de sensibilisation au recrutement équitable afin d'améliorer les connaissances, l'autonomisation et l'expression. • Peut contrôler les performances des agences de recrutement. • Peut mener des recherches sur les infractions liées au recrutement et sur les approches modèles. • Peut plaider en faveur d'un recrutement équitable auprès des décideurs. • Peut être amené à gérer des lignes téléphoniques d'urgence et/ou des bureaux de réclamation. • Peut offrir une assistance juridique (ou une orientation) aux travailleurs victimes d'abus. • Peut s'engager dans un dialogue social sur le recrutement équitable.
Organisations non gouvernementales	<ul style="list-style-type: none"> • Peut proposer une sensibilisation au recrutement équitable aux travailleurs migrants (potentiels). • Peut contrôler les performances des agences de recrutement. • Peut mener des recherches sur les infractions liées au recrutement et sur les approches modèles. • Peut plaider en faveur d'un recrutement équitable auprès des décideurs. • Peut être amené à gérer des lignes téléphoniques d'urgence et/ou des bureaux de réclamation. • Peut offrir une assistance juridique (ou une orientation) aux travailleurs victimes d'abus.

► Encadré 1.2. (cont.)

Acteur	Rôle dans le recrutement équitable (voir troisième partie pour plus de détails)
Médias - y compris les médias sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Peut révéler des abus en matière de recrutement. • Peut fournir des informations générales sur les risques de recrutement abusif et les alternatives de recrutement équitable. • Peut faciliter la publication d'offres d'emploi. • Peut repérer et/ou interdire les fausses offres d'emploi.
Acteurs de l'éducation	<ul style="list-style-type: none"> • Peut mener des recherches et publier des informations et des données sur, par exemple, les coûts du recrutement et des pratiques abusives et l'efficacité de l'application de la loi. • Peut documenter les bonnes pratiques. • Peut organiser des cours sur le recrutement équitable à l'intention des étudiants (et des futurs dirigeants et employeurs). • Peut fournir des données permettant de mieux cibler les inspections du travail.
Organisations internationales - par exemple l'OIT (Initiative pour le recrutement équitable, laboratoire Accelerator 8.7), l'OIM (IRIS), la Banque mondiale, KNOMAD, Walk Free, HRW, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Peut élaborer des normes et des orientations internationales en matière de recrutement équitable. • Peut examiner et superviser les progrès réalisés par les pays et fournir une assistance technique, y compris une formation au recrutement équitable. • Peut effectuer des recherches sur le recrutement équitable. • Peut mener un dialogue politique avec les autorités nationales en vue d'un recrutement équitable.

► 1.4 Pourquoi les États - et les employeurs et recruteurs sur leur territoire - devraient-ils s'efforcer de pratiquer un recrutement équitable ?

Pour parvenir à un recrutement équitable, il est crucial qu'il y ait un engagement politique en ce sens, et que celui-ci soit exprimé par les dirigeants. Dans ce qui suit, nous proposons une série de raisons pour lesquelles les États, ainsi que les employeurs et les agences de recrutement sur leur territoire, devraient s'efforcer de parvenir à un recrutement équitable.

1.4.1 Pourquoi les gouvernements nationaux devraient-ils s'efforcer d'assurer un recrutement équitable ?

Tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, ont le droit de ne pas être victimes d'un recrutement abusif. Selon le Programme de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits humains¹³, il est du devoir de l'État de se protéger contre les violations des droits humains commises par des tiers, y compris le recrutement abusif de travailleurs (migrants).

En vertu des Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (FPRW), tous les États membres de l'OIT ont l'obligation d'éradiquer le travail forcé sous toutes ses formes dès que possible, y compris le travail forcé qui résulte d'un recrutement inéquitable et de la servitude pour dettes. Notamment, en vertu du Protocole sur le travail forcé (2014), article 2 (e), les États membres prennent des mesures pour soutenir la diligence raisonnable des secteurs public et privé afin de prévenir les risques de travail forcé ou obligatoire et d'y répondre. Le recrutement abusif dans tout État membre de l'OIT peut compromettre cette obligation.

En outre, le recrutement abusif peut entraîner une servitude pour dettes et des situations de travail forcé et empêcher les pays d'atteindre les cibles liées au travail dans le cadre des Objectifs de développement durable (ODD), en particulier la cible 8.7 contre le travail forcé et la traite des personnes, et les cibles 8.8 (sur le travail décent pour les travailleurs) et 10.7 (sur les coûts de recrutement) - voir le visuel B.

À méditer :

C'est aux gouvernements qu'il incombe en dernier ressort de faire progresser le recrutement équitable (sur leur territoire souverain).

OIT GPOG, directives opérationnelles - Responsabilités des gouvernements.

¹³ Également mentionné dans la Déclaration tripartite de l'OIT sur les principes applicables aux entreprises multinationales et à la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), 1977.

Visuel B :

Le recrutement équitable et les objectifs de développement durable (ODD)

Pour un recrutement équitable

Absence de servitude pour dettes ; placement des travailleurs (migrants) sans rétention prolongée de la carte d'identité ; sans tromperie ; placement dans l'emploi avec liberté de résiliation

Avec une sélection basée sur les compétences et qualifications ; sans abus ; avec accès à la justice ; avec un contrat de travail détaillé basé sur un consentement éclairé

Avec des coûts de recrutement explicités transparents et sans frais pour les travailleurs (migrants)

Contribue à la réalisation des objectifs de développement durable et des cibles correspondantes :

Cible 8.7

Absence de travail forcé et de la traite des personnes

Cible 8.8

Travail décent pour les travailleurs y compris les travailleurs migrants

Indicateur 10.7.1

Coûts de recrutement (réduits) supportés par les travailleurs migrants en proportion du revenu gagné

Actuellement, le recrutement inéquitable affecte la vie de millions de travailleurs (migrants) et de leurs familles. Selon l'OIT, les travailleurs paient chaque année entre 5 et 10 milliards de dollars en frais de recrutement illégaux.¹⁴ Cela compromet le bénéfice potentiel que les travailleurs (migrants) peuvent tirer des envois de fonds et de l'épargne liée au travail.

La poursuite de pratiques de recrutement inéquitable contribue également à entretenir un commerce de plusieurs milliards de dollars, où les recruteurs sans scrupules ont l'impression de pouvoir agir en toute impunité, et qui contribue à normaliser une culture dans laquelle il est considéré comme acceptable que les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, paient de l'argent pour obtenir un emploi peu qualifié et mal rémunéré.

Les pays du monde entier veulent être perçus comme aspirant à l'excellence, et une action concertée en faveur du recrutement équitable peut contribuer à préserver ou à promouvoir la réputation d'un pays. L'exposition au recrutement inéquitable, l'absence ou la capacité limitée des mécanismes d'application de la loi et l'absence de preuve de l'application effective de la loi contre le recrutement abusif peuvent nuire à la crédibilité et à la réputation d'un pays, car la solidité de l'État de droit peut être remise en question.

Les obligations découlant des FPRW peuvent conduire les pays confrontés à un recrutement inéquitable à être examinés par le [système/mécanisme de contrôle de l'OIT](#)¹⁵ (en réaction aux rapports réguliers sur

¹⁴ OIT, *Why fair recruitment matters ; Training toolkit on establishing fair recruitment* (2018), p.8

¹⁵ Il peut s'agir de représentations ou de plaintes pour non-respect des conventions. Les représentations pour non-observation des conventions peuvent être introduites par les organisations d'employeurs ou de travailleurs conformément à l'article 24 de la Constitution de l'OIT et les plaintes pour non-observation des conventions peuvent être introduites par un État membre qui n'est pas convaincu qu'un autre membre assure l'observation effective d'une convention que les deux ont ratifiée, par le conseil d'administration ou par un délégué de la Conférence internationale du travail conformément à l'article 26 de la Constitution de l'OIT.

Actuellement,
le recrutement inéquitable
affecte la vie de millions de
travailleurs (migrants) et de
leurs familles.



les travailleurs paient
chaque année entre
5 to 10
milliards de dollars
en frais de
recrutement illégaux *

(*) According to the ILO



Cela compromet le
bénéfice potentiel que les
travailleurs (migrants)
peuvent tirer des envois
de fonds et de l'épargne
liée au travail.

l'application des conventions soumis à la commission d'experts de l'OIT sur l'application des conventions et recommandations), les mécanismes de surveillance des droits humains des Nations unies (y compris les organes fondés sur les traités et les organes fondés sur la charte),¹⁶ et le rapport annuel des États-Unis sur la traite des personnes.

L'exposition au recrutement abusif dans les chaînes d'approvisionnement peut également mettre en péril le commerce international de marchandises vers les pays¹⁷ et les régions¹⁸ qui peuvent imposer des interdictions sur les produits associés au travail forcé, y compris le travail forcé résultant d'un recrutement abusif.

Enfin, la recherche d'un recrutement équitable - avec une sélection des travailleurs fondée sur l'adéquation des compétences et des qualifications plutôt que sur la volonté des travailleurs de payer pour le recrutement - contribuerait à la satisfaction des employeurs et des travailleurs et au fonctionnement efficace des marchés du travail.

1.4.2 Pourquoi les entreprises, y compris les agences de recrutement privée, doivent-elles s'efforcer de pratiquer un recrutement équitable ?

Encadré 1.3. L'argumentaire en faveur du recrutement équitable et contre le recrutement abusif

Parce qu'il est de la responsabilité de toute entreprise de respecter les Droits humains, y compris le droit de ne pas être soumis à un recrutement abusif induisant un travail forcé.¹⁹

Cette responsabilité des entreprises est l'un des trois piliers fondamentaux des **principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme** (2011) et peut être assumée par la publication d'un engagement politique, la mise en œuvre d'une diligence raisonnable en matière de droits humains en interne et dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement, y compris l'attention portée au recrutement équitable. Un autre pilier est la nécessité pour les entreprises "affectées" de prévoir ou de coopérer à leur réparation par le biais de processus légitimes.

Le Pacte mondial des Nations unies pose comme principe le droit de ne pas être soumis au travail forcé, y compris le travail forcé induit par un recrutement abusif. Les entreprises membres doivent respecter ce principe.

¹⁶ Les dix organes de traités relatifs aux droits humains, composés de comités d'experts indépendants, surveillent la mise en œuvre des principaux traités internationaux relatifs aux droits humains. Les organes fondés sur la Charte comprennent le Conseil des droits humains, les procédures spéciales, l'examen périodique universel et les enquêtes indépendantes. Les victimes présumées de violations des droits humains peuvent déposer une plainte dans le cadre des procédures spéciales, des organes de traités ou du Conseil des droits humains.

¹⁷ C'est le cas des États-Unis, qui contrôlent une liste de produits en vertu de la Trafficking victims protection reauthorization Act (TVPRA) de 2005 - voir <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods-print#:~:text=The%20most%20common%20agricultural%20goods,and%20diamonds%20are%20most%20common.>

¹⁸ Le 14 septembre 2022, la Commission européenne a publié sa proposition d'interdiction des produits issus du travail forcé (voir <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52022PC0453>) en vue d'une négociation avec le Conseil européen et le Parlement européen.

¹⁹ Voir l'article 2d du protocole P29 de l'OIT sur le travail forcé (2014), le FPRW de l'OIT et le PG des Nations unies (article 12).

Encadré 1.3. (cont.)

Pour éviter le risque pour les entreprises d'être associées au travail forcé, et pour éviter le risque de poursuites pénales.

Le recrutement abusif de travailleurs migrants peut entraîner une servitude pour dettes et des situations de travail forcé. Pour éviter tout risque d'association avec le travail forcé, toute entreprise doit veiller à ce que le recrutement soit équitable dans le cadre de ses activités et prévenir ou atténuer le recrutement abusif dans les activités des autres entreprises de sa chaîne d'approvisionnement, y compris les agences de recrutement avec lesquelles elle peut passer des contrats.

Éviter le risque financier lié au versement d'indemnités aux travailleurs victimes d'abus.

L'association avec le recrutement abusif rend les entreprises vulnérables au remboursement de sommes importantes aux travailleurs pour les frais/coûts de recrutement illégalement facturés et en guise de compensation pour les abus.²⁰

Protéger la réputation et l'image de marque de l'entreprise dans un monde de plus en plus interconnecté où les médias sociaux peuvent rapidement dénoncer les injustices.

L'image et la réputation d'une entreprise peuvent être affectées par des allégations d'exploitation et d'abus du travail, y compris la traite des êtres humains et le travail forcé.²¹ Les coûts de réputation peuvent être élevés et entraîner une baisse des ventes et du cours des actions, voire une perte d'activité. Une atteinte à la réputation due à une association avec le travail forcé peut ternir la réputation d'une industrie entière dans un pays (et peut contribuer à des interdictions d'exportation/importation (voir ci-dessous)).

Pour éviter le risque de barrières commerciales.

De plus en plus, les accords commerciaux entre pays et régions intègrent des dispositions sociales et relatives au travail, y compris l'interdiction du travail forcé. Les pays participants doivent s'y conformer pour poursuivre les relations commerciales et bénéficier de certains avantages commerciaux. Tous les gouvernements membres de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) se sont engagés à respecter des normes "fondamentales" reconnues au niveau international, y compris l'interdiction du travail forcé.

²⁰ Par exemple, au cours de la période 2008-2021, les fournisseurs d'Apple ont remboursé les frais de recrutement de 37 332 employés pour une valeur de 33,2 millions de dollars. Source : US DOL "Examples in Action: Apple's* Supplier Code of Conduct and Recruitment Fees" à l'adresse : <https://www.dol.gov/agencies/ilab/comply-chain/steps-to-a-social-compliance-system/step-6-remediate-violations/example-in-action-apples-supplier-code-of-conduct-and-recruitment-fees#:~:text=Since%202008%20and%20as%20of,supply%20chains%20in%20Southeast%20Asia>.

²¹ Voir la citation de Human Rights Outlook (2016) : "Le traitement illégal et souvent abusif des travailleurs étrangers vers le travail forcé est l'un des risques de réputation les plus pressants pour les entreprises mondiales" à l'adresse : <https://www.maplecroft.com/insights/analysis/modern-slavery-migration-and-traceability-top-human-rights-risks/>.

Encadré 1.3. (cont.)

Pour éviter le risque de barrières commerciales.

En outre, des pays comme les États-Unis travaillent avec une liste de marchandises²² qui sont surveillées pour l'association avec le travail forcé et qui peuvent entraîner des interdictions de ces marchandises dans les pays exportateurs touchés, tandis que l'Union européenne prépare une politique dans le même sens.²³ De même, en février 2023, le Mexique a publié l'"[Accord qui établit les marchandises dont l'importation est soumise à la réglementation du Secrétariat du travail et du bien-être social](#)". Depuis son entrée en vigueur, en mai 2023, en collaboration avec le Secrétariat de l'économie et le Secrétariat des finances et du crédit public, le Secrétariat du travail et du bien-être social a commencé la mise en œuvre d'un mécanisme inédit par lequel il sera possible d'enquêter sur les marchandises importées au Mexique qui seraient produites totalement ou partiellement avec de la main-d'œuvre où le travail forcé existe ; et si cela est confirmé, l'interdiction d'entrée sur le territoire national de ladite marchandise pourra être déterminée.

Démontrer la responsabilité sociale des entreprises (RSE)²⁴ et renforcer la confiance des consommateurs et l'image de la marque.

De nombreuses marques et acheteurs internationaux, ainsi que des entreprises nationales soucieuses de leur réputation au sein de leurs communautés locales, souhaitent faire preuve d'engagement social et d'une conduite commerciale responsable. Ils peuvent le faire en adoptant des codes de conduite (CdC) qui accordent une attention particulière au recrutement équitable et à la lutte contre le recrutement abusif.

Des politiques et des codes de conduite crédibles en matière de RSE, qui accordent une attention particulière au recrutement équitable, peuvent contribuer à améliorer la réputation d'une entreprise. Cela peut à son tour aider à attirer de meilleurs talents et des clients fidèles, permettre de facturer une prime et créer une valeur de marché plus élevée, car on pense que ces entreprises produiront des bénéfices soutenus et une croissance future.

²² Idem note de bas de page 16.

²³ Idem note de bas de page 17.

²⁴ La RSE est une initiative volontaire, menée par l'entreprise, qui se réfère à des activités considérées comme allant au-delà du respect de la loi. Il s'agit d'une manière pour les entreprises de prendre en compte l'impact de leurs activités sur la société et d'affirmer leurs principes et leurs valeurs à la fois dans leurs propres méthodes et processus internes et dans leur interaction avec d'autres acteurs.

Encadré 1.3. (cont.)

Répondre aux attentes des acheteurs (par exemple, les marques globales) qui exigent de plus en plus le respect de normes de recrutement équitables par crainte d'être associés à des recrutements abusifs.

De plus en plus, les marques et les acheteurs internationaux intègrent des exigences de recrutement équitable dans les contrats légaux comme condition pour faire des affaires et comme motif de résiliation des contrats des fournisseurs en cas d'abus de recrutement.

La législation sur l'Esclavage moderne du Royaume-Uni et de l'Australie exige des entreprises qu'elles divulguent la manière dont elles traitent le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement. Cette obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains sur les chaînes d'approvisionnement pourrait devenir la norme pour les entreprises opérant à l'échelle mondiale.

Attirer l'investissement socialement responsable.

Les investisseurs sont de plus en plus préoccupés par les normes de travail des entités dans lesquelles ils investissent, y compris leurs chaînes d'approvisionnement.²⁵

Le respect des droits du travail peut aider les entreprises à attirer des investissements socialement responsables, à accéder à des ressources financières internationales et à établir des relations commerciales à long terme avec des acheteurs responsables.

Les outils suivants peuvent s'avérer utiles pour l'analyse et la prise de décision en matière d'investissements :

- Principes des Nations unies pour l'investissement responsable (UNPRI).
- Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Améliorer la productivité et la compétitivité.

La sélection des travailleurs sur la base des compétences et des qualifications plutôt que sur la volonté de payer pour le recrutement augmente les chances d'une bonne adéquation avec les offres d'emploi et offre de grandes chances de satisfaire les travailleurs et les employeurs (et de réduire le risque de résiliation anticipée du contrat), et donc de meilleures perspectives à long terme pour les activités de recrutement ultérieures.

²⁵ Par exemple, le fonds de pension du gouvernement norvégien surveille son portefeuille d'investissement pour des raisons éthiques et accorde une attention particulière au traitement des travailleurs migrants. Depuis 2016, le Conseil norvégien d'éthique du fonds de pension gouvernemental Global a enquêté sur neuf entreprises des secteurs de la construction et des services dans les États du Golfe pour déterminer si elles contribuent à placer les travailleurs migrants dans une situation de coercition. En 2019, le Conseil a émis sa première recommandation d'exclusion d'une entreprise sur la base de cette question. Source : [Rapport annuel 2019 du Conseil d'éthique \(regjeringen.no\)](#), p. 17.

Encadré 1.3. (cont.)

Améliorer la productivité et la compétitivité.

Les analyses comparatives coûts-avantages²⁶ suggèrent que les entreprises ont tout à gagner à faire respecter les normes du travail - y compris celles relatives au recrutement équitable - grâce à :

- une productivité accrue et une meilleure compétitivité des organisations.
- les travailleurs qui sont placés dans des environnements de travail sûrs et sains et qui éprouvent de la satisfaction au travail se traduisent par une réduction des accidents du travail, des coûts médicaux et des congés de maladie.
- des taux de rétention plus élevés.
- l'amélioration de la coopération et de la compréhension des travailleurs - ce qui se traduit par des relations de travail stables et positives et, en fin de compte, par une amélioration des performances de l'entreprise.

Les agences de recrutement équitables et éthiques peuvent également bénéficier d'un traitement préférentiel de la part des gouvernements (incitations fiscales, participation à des missions à l'étranger, placement de travailleurs dans le cadre de systèmes de quotas, etc.).

Égaliser les conditions de concurrence entre les entreprises et prévenir la concurrence déloyale et l'emploi.

Il est dans l'intérêt des entreprises respectueuses de la loi dans le même secteur d'activité de prendre des mesures contre le recrutement abusif afin d'uniformiser les règles du jeu et d'empêcher la concurrence déloyale des entreprises non respectueuses de la loi.

Parce que c'est ce qu'il convient de faire.

Dans un monde juste et équitable, les travailleurs fournissent leur main-d'œuvre et les employeurs la rémunèrent, y compris pour les frais de recrutement.

Malgré les progrès réalisés à ce jour, la plupart des pays - et des entreprises qui les composent - continuent de rencontrer des difficultés pour assurer un recrutement équitable de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants. C'est dans ce but qu'a été élaborée la feuille de route pour un recrutement équitable.

²⁶ Voir par exemple " *The benefits of fair recruitment ; Results of the impact study on the Nepal-Jordan corridor* " par l'OIT et l'Université Tufts (2019) à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_727143.pdf.

Partie 2

Questions de processus en action pour un recrutement équitable - Étapes clés à prendre en considération pour une approche nationale globale en matière de recrutement équitable

Résumé du contenu

La partie 2 décrit, étape par étape, le processus d'élaboration d'une action commune en faveur du recrutement équitable. Cette partie s'intéresse à la mobilisation inclusive des parties prenantes concernées, à l'analyse et à la compréhension commune de la situation locale, aux conditions préalables à une mise en œuvre réussie, aux considérations relatives aux points d'entrée stratégiques, à la consultation et à la prise de décision sur les moyens efficaces d'avancer compte tenu des particularités des contextes nationaux, et à la manière de suivre et de rendre compte des progrès accomplis sur la base d'indicateurs SMART.

Cette partie identifie, décrit et fournit des exemples pratiques des 7 étapes suivantes :

- 2.1 Étape 1 – Recenser et mobiliser les principaux groupes de parties prenantes pour engager un dialogue initial en vue d'un recrutement équitable
 - 2.2 Étape 2 – Analyse de la situation actuelle
 - 2.2.1 Analyse de la situation
 - 2.2.2 Analyse juridique et politique (ou analyse des lacunes)
 - 2.2.3 Analyse institutionnelle
 - 2.2.4 Analyse thématique ou sectorielle
 - 2.2.5 Inclusion de l'examen
 - 2.2.6 Régularité de l'examen
 - 2.3 Étape 3 – Organiser une consultation nationale / validation avec les principales parties prenantes sur la situation actuelle et la stratégie en matière de recrutement équitable
 - 2.3.1 S'attaquer aux causes profondes
 - 2.3.2 Vulnérabilité
 - 2.3.3 Approches réactives au genre ou transformatrice du genre
 - 2.3.4 Recrutement équitable dans les situations de crise
 - 2.3.5 Programmation pilote
 - 2.3.6 Points d'entrée stratégiques
 - 2.3.7 Coordination entre les acteurs concernés
 - 2.4 Étape 4 – Élaborer et approuver un plan d'action ou une feuille de route sur QUI fait QUOI et QUAND pour parvenir à un recrutement équitable, et fixer des indicateurs et des objectifs
 - 2.5 Étape 5 – Mise en œuvre du plan d'action ou de la feuille de route pour le recrutement équitable
 - 2.6 Étape 6 – Suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action ou de la feuille de route pour le recrutement équitable
 - 2.7 Étape 7 – Rendre compte au niveau interne et international
-

L'Initiative pour le recrutement équitable (FRI) de l'OIT repose sur une approche à plusieurs niveaux qui combine des interventions globales, régionales et nationales en faveur du recrutement équitable. Dans le cadre de cette initiative, la présente feuille de route vise les initiatives nationales.

En gardant à l'esprit les raisons du recrutement équitable énoncées dans la partie 1- y compris les obligations des pays en vertu des normes fondamentales du travail et les engagements pris dans le cadre des ODD - toute initiative nationale en faveur du recrutement équitable doit être entreprise avec un large éventail de parties prenantes de base. Ces initiatives peuvent varier en fonction du contexte national, des besoins et des défis, et elles doivent tenir compte des réalités locales qui peuvent varier considérablement à travers le monde.

Ces réalités "locales" peuvent être façonnées par un ou plusieurs des éléments suivants :

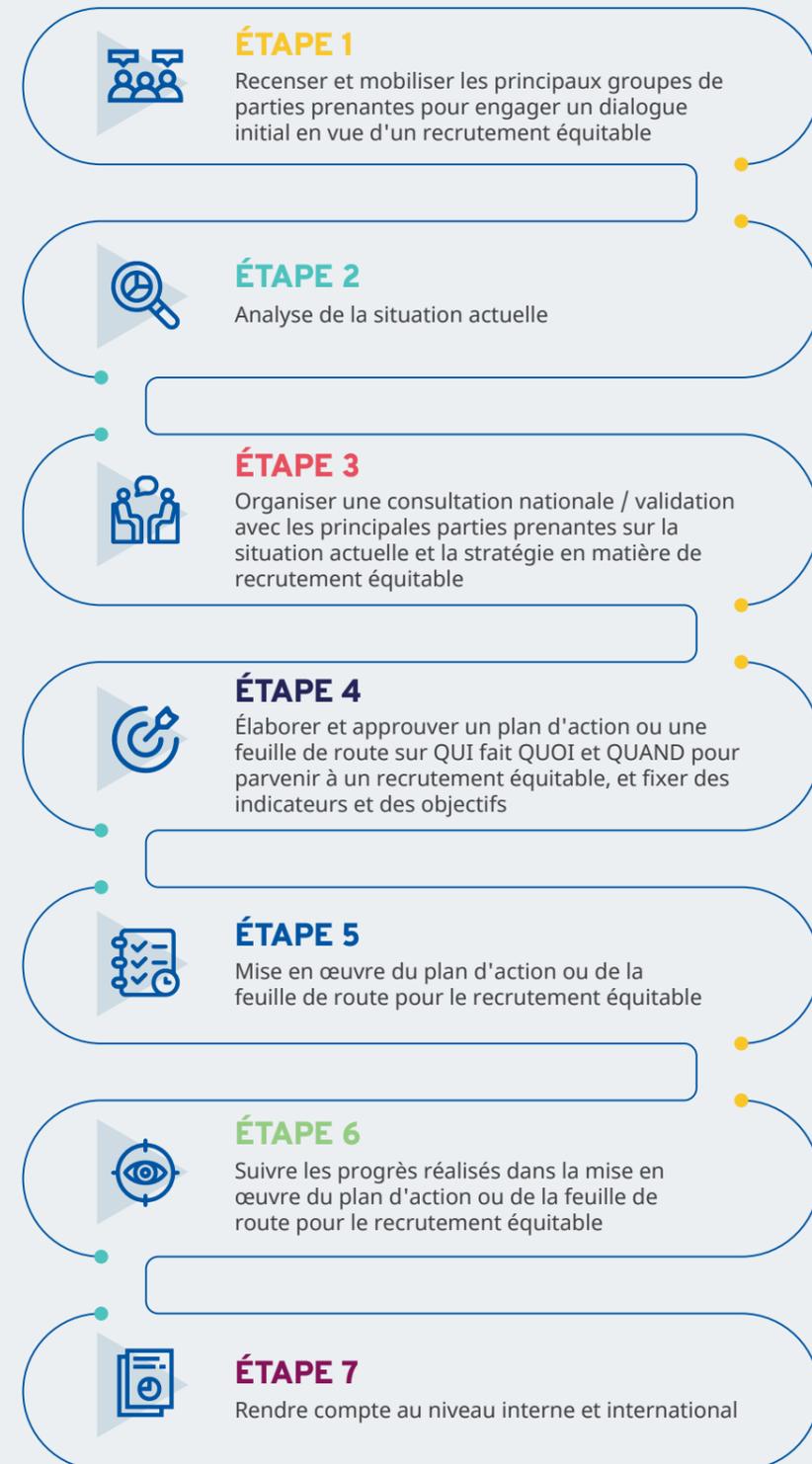
- le niveau d'(in)formalité de l'économie ;
- si le pays est principalement un pays d'origine ou un pays d'accueil des travailleurs migrants, ou les deux (c'est-à-dire la perspective du pays d'origine par rapport au pays de destination, et/ou la dimension du transit) ;
- les corridors spécifiques de migration de main-d'œuvre dont le pays fait partie ;
- les réalités du marché du travail local et les besoins et niveaux de compétences ;
- le niveau d'inclusion/de discrimination des différents groupes et les inégalités fondées sur le genre ;
- le niveau d'efficacité et de mise en œuvre de l'État de droit ;
- les normes sociales et les pratiques culturelles en matière de recrutement ;
- le niveau d'engagement en faveur du recrutement équitable au sein du gouvernement (tant au niveau national que local) et dans les entreprises établies localement ;
- la modalité réglementaire actuelle - c'est-à-dire, statutaire (les réglementations gouvernementales (a) interdisent, (b) autorisent ou (c) enregistrent les recruteurs privés de main-d'œuvre et les agences pour l'emploi) par rapport aux mécanismes d'autorégulation volontaire avec un certain contrôle de l'État ;

- le niveau de décentralisation du gouvernement et la manière dont l'autorité en matière de recrutement est répartie entre les autorités centrales et locales ;
- le rôle et les capacités actuels des autorités chargées de l'application de la loi, en particulier les inspections du travail, en ce qui concerne les pratiques de recrutement ;
- le rôle et la capacité actuels des services publics de l'emploi ;
- le rôle et la capacité actuels des agences d'emploi privées, y compris, éventuellement, des courtiers informels ;
- les initiatives et instruments actuels pertinents - tels que la politique nationale contre la traite des êtres humains et/ou le travail forcé, les accords bilatéraux sur le travail, les initiatives régionales sur la migration de la main-d'œuvre, les protocoles sur la libre circulation des personnes, les initiatives pertinentes des entreprises telles que l'engagement sectoriel contre le recrutement abusif, les lignes d'assistance téléphonique, l'activisme de la société civile (telles que les initiatives nationales du MRA de la CSI - voir l'encadré 3.18) ;
- l'existence de syndicats et d'organisations de la société civile et leur niveau d'engagement et de capacité à répondre aux besoins des travailleurs migrants, à leur fournir des services, à contribuer au dialogue social, à surveiller et à dénoncer les abus liés au recrutement.

Cette diversité des situations nationales implique qu'il n'y a pas une seule voie à suivre pour parvenir au recrutement équitable et qu'il est important de développer une compréhension commune de la situation actuelle et du niveau d'engagement pour une voie commune à suivre pour parvenir au recrutement équitable - et de le faire avec le bon ensemble de parties prenantes concernées. Cela implique également que les pays sont soumis à des conditions préalables différentes - certains étant plus avancés que d'autres - ce qui fait que les pays doivent suivre des trajectoires différentes pour parvenir à un recrutement équitable.

Dans la partie 2, ce guide propose une série d'étapes à prendre en compte pour une action coordonnée au niveau national en faveur du recrutement équitable.

Visuel C :
Le processus en jeu - Les étapes d'une action coordonnée au niveau national en faveur d'un recrutement équitable



► 2.1 Étape 1 - Recenser et mobiliser les principaux groupes de parties prenantes pour engager un dialogue initial en vue d'un recrutement équitable

Les principes généraux de l'OIT - et la convention n° 181 de l'OIT²⁷ - précisent que c'est aux gouvernements qu'il incombe en dernier ressort de faire progresser le recrutement équitable. Ils peuvent le faire en agissant en tant qu'employeurs, en fournissant des services de mise en relation et de placement par l'intermédiaire des services publics de l'emploi (SPE), en menant des campagnes de sensibilisation ciblées, en réglementant le recrutement et en faisant appliquer la législation. C'est en particulier dans cette capacité de réglementation et d'application que les gouvernements peuvent façonner les réalités nationales en matière de recrutement.

Le cas échéant, il convient de rappeler ces rôles aux gouvernements, ce qui peut être fait par le biais de processus parlementaires (par exemple, des questions dans les assemblées nationales), du mécanisme de supervision de l'OIT et des mécanismes de surveillance des droits humains des Nations unies, des canaux diplomatiques, des conférences interrégionales et mondiales, du dialogue politique des Nations unies, du dialogue tripartite, des initiatives de la société civile, des reportages dans les médias et de la promotion de la présente feuille de route.

Les ministères du travail peuvent être le fer de lance de l'élaboration ou de la refonte des cadres politiques et réglementaires relatifs au recrutement équitable, ou bien les ministères de la planification et du développement, ou d'autres ministères aux vues similaires qui jouent un rôle dans le développement de l'économie et du marché du travail. Ces ministères pilotes pourraient éventuellement présider des initiatives interministérielles en faveur du recrutement équitable qui impliqueraient également d'autres ministères concernés, tels que les ministères de l'intérieur (police ; autorités locales/communautaires ; intégration des travailleurs migrants), de la justice (poursuites, jurisprudence), des finances (politiques fiscales), des affaires étrangères (travailleurs migrants, relations bilatérales), des affaires sociales (bien-être des travailleurs, permanences téléphoniques) et des ministères sectoriels tels que ceux de l'agriculture et de la santé.²⁸

Les principes directeurs généraux de l'OIT prescrivent en outre que les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient participer à l'élaboration et à la révision régulière des législations, des réglementations et des politiques relatives au recrutement équitable (voir les principes directeurs généraux de l'OIT, ligne directrice opérationnelle n° 3).²⁹ Ces organisations devraient de préférence être en contact avec les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, hommes et femmes, afin de s'assurer que leurs réalités de genre en matière de recrutement sont reflétées et prises en compte.

Le ministère qui dirige l'initiative pour le recrutement équitable au niveau national peut dresser une liste des parties prenantes les plus pertinentes pour engager un dialogue initial visant à discuter/convenir des étapes du processus à venir et des conditions d'une étude nationale sur le recrutement à entreprendre. Pour une liste complète des acteurs à prendre en compte, voir la section 1.3 de ce guide.

²⁷ Voir les art. 11 et 12 de la Convention de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181).

²⁸ En Allemagne, par exemple, le ministère fédéral de la santé possède un système de certification appelé "Faire Anwerbung Pflege Deutschland" (Recrutement équitable pour les soins de santé en Allemagne) qui certifie les agences de recrutement et les établissements de soins de santé qui recrutent des infirmières à l'étranger. Ce système inclut le principe de l'employeur-payeur.

²⁹ Voir également les articles 8 et 13 de la convention 181 de l'OIT. 8 et 13 de la Convention 181 de l'OIT.

► 2.2 Étape 2 - Analyse de la situation actuelle

La situation de chaque pays étant unique, il est essentiel que toutes les parties prenantes concernées aient une compréhension commune de la situation nationale actuelle en matière de recrutement de travailleurs (migrants), avant d'élaborer des solutions partagées et largement soutenues.

La situation actuelle en matière de recrutement de travailleurs (migrants) dans un pays peut être déterminée par un examen et une analyse ciblés, et les États membres des Nations unies se sont engagés à le faire dans le cadre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (paragraphe 22 de l'objectif 6). Cet examen et cette analyse devraient comprendre une analyse situationnelle, une analyse juridique et politique (c'est-à-dire une analyse des lacunes) et une analyse institutionnelle, ou une combinaison de ces éléments, et peuvent également inclure des études sectorielles ou thématiques et une attention aux causes profondes, à la vulnérabilité et à la discrimination.

À méditer :

Nous (les États membres des Nations unies) nous engageons à réexaminer les mécanismes de recrutement existants afin de garantir qu'ils sont équitables et éthiques, et à protéger tous les travailleurs migrants contre toutes les formes d'exploitation et d'abus afin de garantir un travail décent et de maximiser les contributions socio-économiques des migrants tant dans leur pays d'origine que dans leur pays de destination".

(PMM, paragraphe 22, sous l'objectif 6 sur le recrutement équitable).

2.2.1 Analyse de la situation

Une analyse de la situation est essentielle pour évaluer la situation actuelle en ce qui concerne les abus en matière de recrutement et/ou le recrutement équitable de travailleurs (migrants) dans, vers et à partir du pays.

Elle devrait clarifier l'ampleur et le profil des travailleurs migrants dans, depuis ou vers un pays, ainsi que leurs expériences en matière de recrutement. Cela nécessite la collecte extensive de données ventilées (y compris le nombre de travailleurs migrants en provenance de pays particuliers (dans les pays de destination) et de travailleurs migrants vers des pays particuliers (dans les pays d'origine) par âge, genre, statut migratoire, niveau d'éducation, secteur de travail, emplacement géographique et autres caractéristiques pertinentes pour les contextes nationaux - conformément à l'objectif 1 du MCG, à la cible 17.18 des Objectifs de développement durable (ODD) et à l'indicateur 10.7.1 des ODD.³⁰

Identifier la destination des migrants peut aider les pays d'origine à comprendre le recrutement dans les couloirs de migration et à planifier de manière adéquate la protection le long de ces couloirs. De même, connaître l'origine des travailleurs migrants peut aider le pays de destination à cartographier son offre de main-d'œuvre et à œuvrer à l'instauration de garanties de recrutement équitables le long des couloirs de migration. Cela permet également de jeter les bases d'une coopération bilatérale et multilatérale.

Au sein de ces couloirs migratoires, l'analyse de la situation devrait également porter sur les profils de risque visant à décrire quels travailleurs migrants sont les plus vulnérables aux abus liés au recrutement,

³⁰ Voir "Statistics for SDG indicator 10.7.1 : Guidelines for their collection" par l'OIT et la Banque mondiale (2019).

y compris du point de vue du genre, tout en tenant compte de l'âge et du niveau d'éducation, du lieu d'origine, de la situation familiale et du niveau d'endettement.³¹

L'analyse de la situation doit déterminer si les travailleurs migrants se déplacent pour occuper des emplois peu ou très qualifiés et prendre en compte les risques et vulnérabilités spécifiques au secteur en ce qui concerne le recrutement inéquitable. Il est essentiel de savoir dans quels secteurs les travailleurs migrants sont concentrés et de comprendre les risques et vulnérabilités spécifiques à chaque secteur afin d'identifier des solutions adaptées aux modalités de recrutement dans des secteurs tels que la construction (qui est fortement sous-traitée), le travail domestique (type particulier d'employeur, souvent dans une sphère privée), la pêche (le confinement sur les navires entraîne des défis particuliers en matière de liberté de mouvement), l'agriculture (souvent saisonnière) et l'industrie manufacturière (souvent dans le cadre de chaînes d'approvisionnement compliquées). Il s'agit de secteurs où le travail forcé tend à être plus répandu et où la couverture du droit du travail peut être plus faible, voire inexistante.

Enfin, l'analyse de la situation devrait éclairer les acteurs qui facilitent la sélection, le recrutement et le placement des travailleurs migrants, et préciser ceux qui ont des pratiques à haut risque et ceux qui pourraient faire partie des solutions en faveur d'un recrutement équitable. Cette partie de l'analyse devrait prendre en compte les recruteurs formels et informels, les agences de type « phœnix »³², le recrutement en ligne, le recrutement direct par les entreprises, les accords de sous-traitance, les services spécialisés tels que les tests médicaux, l'orientation avant le départ, les tests de compétences et les voyages, ainsi que les services fournis par les services publics de l'emploi. L'étude menée par l'OIT au Pakistan est un exemple d'étude sur les acteurs du recrutement.³³

2.2.2 Analyse juridique et politique (ou analyse des lacunes)

L'analyse des lacunes vise à juxtaposer le cadre réglementaire et le mécanisme d'application d'un pays aux normes internationales, tout en tenant compte du traitement réel des travailleurs migrants tel qu'il est décrit dans l'analyse de la situation.

L'analyse des lacunes doit comprendre une vue d'ensemble de l'architecture de gouvernance en matière de recrutement et de migration de l'État concerné. Cela inclut la couverture des normes internationales du travail et des droits humains ratifiées, la législation nationale pertinente, y compris le code du travail, la réglementation contre la traite des êtres humains, les lois sectorielles spécifiques, tous les règlements administratifs pertinents et autres réglementations liées au recrutement, toutes les réglementations infranationales et/ou décentralisées, ainsi que les accords bilatéraux et multilatéraux sur la migration de main-d'œuvre auxquels le pays est partie. Les politiques de migration de main-d'œuvre et les plans d'action nationaux (tels que ceux contre la traite des êtres humains) doivent également être documentés sous l'angle du recrutement.

Une analyse des lacunes doit mesurer l'efficacité du cadre réglementaire d'un pays en matière de migration de main-d'œuvre et de recrutement par rapport aux critères fixés par les normes internationales du travail. Plus concrètement, elle doit déterminer dans quelle mesure le cadre juridique et politique et le mécanisme d'application du pays respectent les 13 principes énoncés dans les principes généraux de l'OIT.

Une analyse des lacunes devrait fournir des recommandations sur les meilleures actions possibles pour combler les lacunes identifiées. Il peut s'agir de la ratification de conventions internationales pertinentes, de l'adoption d'une nouvelle législation et/ou de la modification de lois ou de règlements existants en vue de les aligner sur les normes internationales du travail pertinentes. Les recommandations pourraient

31 Pour un exemple, voir "Situation des travailleuses migrantes sur le marché du travail en Afrique de l'Ouest", OIT (2020).

32 Les termes "agences phœnix" (parfois également appelées entreprises "boîtes aux lettres" ou entreprises "fly-by-night") sont utilisés pour désigner les cas où des agences de recrutement réapparaissent sous un autre nom après s'être vu retirer leur licence.

33 Les pratiques commerciales des agences de recrutement et le rôle des intermédiaires dans l'industrie de l'emploi étranger au Pakistan, OIT (2020).

également porter sur la modification des modalités d'application et l'adoption de politiques de migration de main-d'œuvre qui intègrent les principes du recrutement équitable.

On peut s'inspirer de diverses études nationales de l'OIT, telles que celles menées pour le Pakistan,³⁴ Madagascar,³⁵ et le Nepal.³⁶ L'analyse des lacunes en matière de recrutement équitable menée par l'OIT au Salvador, au Guatemala, au Honduras et au Mexique offre un exemple d'examen le long des principaux couloirs de migration de main-d'œuvre.³⁷

Le projet des cinq corridors offre un exemple d'analyse complète des modalités juridiques, politiques et d'application dans le corridor Mexique-Canada,³⁸ couvrant la politique nationale de migration, les cadres juridiques et réglementaires, les accords bilatéraux en matière d'emploi, l'octroi de licences, l'enregistrement et la certification, les mécanismes de mise en œuvre et d'application des réglementations, les mesures visant à prévenir la fraude et le recrutement abusif, les mécanismes de réclamation et l'accès aux voies de recours, les mesures visant à fournir des informations exactes aux travailleurs et la liberté d'association.

Pour l'analyse des accords bilatéraux de main-d'œuvre, vous pouvez vous inspirer de l'outil de l'OIT et de l'OIM pour l'évaluation des accords bilatéraux de migration main-d'œuvre,³⁹ du guide sur les accords bilatéraux de migration main-d'œuvre élaboré par le réseau des Nations unies sur les migrations,⁴⁰ et des guides régionaux tels que ceux de l'Union africaine.⁴¹

Toute analyse des lacunes peut également bénéficier d'une évaluation de la cohérence entre les domaines politiques pertinents⁴² tels que la migration de main-d'œuvre, l'emploi, l'éducation/la formation et l'inégalité et la discrimination.

2.2.3 Analyse institutionnelle

La réussite de la mise en œuvre d'une politique ou d'une réglementation en matière de recrutement équitable dépend du nombre, de la variété et de la qualité des institutions qui les mettent en œuvre et les supervisent, et est étroitement liée à ces éléments. Ces institutions doivent donc être répertoriées, puis analysées, car leurs performances sont influencées par des facteurs tels que l'engagement politique des dirigeants en faveur du recrutement équitable, les budgets financiers disponibles, l'accès à des informations et des données de qualité, la qualité des lignes directes (dans quelle mesure sont-elles connues et accessibles, les travailleurs migrants leur font-ils confiance et les perçoivent-ils comme utiles ? couvrir le recrutement de ressortissants nationaux sur les marchés du travail étrangers et/ou couvrir les travailleurs migrants sur le marché du travail local), et le niveau d'accès à la justice et aux mécanismes de

34 OIT, Review of law, policy and practice of recruitment of migrant workers in Pakistan (2020).

35 BIT, Le recrutement équitable à Madagascar (2021).

36 OIT, Recrutement de travailleurs migrants au Népal : Profil du pays (2021).

37 OIT, Le recrutement équitable au Salvador, au Guatemala, au Honduras et au Mexique : Évaluer les progrès et combler les lacunes (2023).

38 Le projet des cinq corridors est une initiative de FairSquare Projects, une organisation de défense des droits humains à but non lucratif qui associe des recherches rigoureuses à des activités de communication et de plaidoyer afin de promouvoir un changement systémique. Dans le cadre du projet des cinq corridors, des recherches et des analyses approfondies ont été menées dans cinq corridors, dont le corridor Mexique-Canada. Les résultats sont présentés dans le document intitulé "Five corridors project; Mexico to Canada" (Projet des cinq corridors : du Mexique au Canada) : Fair recruitment in review, FairSquare Projects (2021) à l'adresse suivante : https://fivecorridorsproject.org/uploads/CS_Mexico_Canada-report.pdf.

39 OIT et OIM, Outil d'évaluation des accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre testé à titre expérimental dans la région africaine (2019).

40 Réseau des Nations unies sur les migrations, Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements (2022).

41 À l'adresse suivante : https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/41106-wd-GUIDELINES_ON_DEVELOPING_BILATERAL_LABOUR_AGREEMENTS_BLA-ENGLISH_0.pdf.

42 Voir l'encadré 1 à la page 103 du "Rapport régional sur le recrutement équitable en Afrique ; le recrutement de travailleurs migrants vers, à l'intérieur et à partir de l'Afrique", OIT (2021).

réparation pour les travailleurs migrants. Cette analyse devrait également porter sur les accords inter-agences, y compris les mécanismes interministériels, et sur la qualité de la collaboration.

En remédiant aux lacunes institutionnelles, les États peuvent tenir compte des avantages qu'ils tirent de la migration de main-d'œuvre - tant à l'origine qu'à la destination - et du fait que ces avantages (c'est-à-dire les envois de fonds des travailleurs migrants dépensés à l'origine ou les économies des travailleurs migrants dépensés à la destination) pourraient être accrus si les travailleurs migrants bénéficiaient d'un recrutement équitable, et qu'il est donc dans l'intérêt de tout pays de mettre à la disposition des institutions des ressources financières et humaines suffisantes pour assurer l'application de la loi et la mise en œuvre des politiques.

2.2.4 Analyse thématique ou sectorielle

Les acteurs nationaux peuvent également lancer des recherches et des analyses plus fines sur certains secteurs ou thèmes en fonction du contexte migratoire spécifique au niveau national et des vulnérabilités particulières des travailleurs (migrants). Il peut s'agir de recherches sur l'orientation avant le départ, l'octroi de licences, le rôle des inspections du travail dans le contrôle et l'application de la législation, l'accès à la justice et la non-discrimination dans le recrutement. Le document de l'OIT intitulé "Recrutement équitable et accès à la justice pour les travailleurs migrants" (2023) peut être une source d'inspiration dans ce contexte, tandis que le document de travail de l'OIT intitulé « *Global labour recruitment in a supply chain context* » (2015) offre un exemple thématique de la manière dont les pays peuvent analyser les modalités de recrutement dans les cas où ils accueillent des entreprises dont les chaînes d'approvisionnement internationales sont étendues et comprend des descriptions de "modèles" de conformité des entreprises fondées sur l'analyse des pratiques commerciales. Les études peuvent également examiner les modalités de recrutement sous l'angle du genre, et/ou se concentrer en particulier sur le sort des femmes migrantes, comme le fait une étude sur les femmes d'Amérique centrale au Mexique.⁴³

2.2.5 Inclusion de l'examen

Pour que les analyses susmentionnées soient les plus utiles, il est important qu'elles soient axées sur l'inclusion et qu'elles accordent de l'attention à la vulnérabilité et à la discrimination fondée sur le genre. L'analyse devrait également s'intéresser aux causes profondes qui sous-tendent le recrutement abusif.

2.2.6 Régularité de l'examen

Étant donné la nature dynamique de la migration de main-d'œuvre et du recrutement, il est en outre important de procéder régulièrement à un examen et à une analyse de la situation des travailleurs migrants en matière de recrutement et d'emploi, ainsi qu'à un examen des modalités réglementaires et institutionnelles et des mécanismes d'application, et d'ajuster les politiques et les pratiques d'application en conséquence. Les principes directeurs généraux de l'OIT prescrivent, dans la ligne directrice opérationnelle n° 3, "d'examiner et d'évaluer régulièrement les engagements et les politiques nationales en matière de recrutement équitable, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs".

À méditer :

Les gouvernements devraient envisager d'établir et d'examiner et d'évaluer régulièrement les engagements et les politiques nationales en matière de recrutement équitable, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

(OIT GPOG, directive opérationnelle 3)

⁴³ OIT, *Femmes migrantes d'Amérique centrale au Mexique : Informality in recruitment and employment* (2020).

► 2.3 Étape 3 - Organiser une consultation nationale / validation avec les principales parties prenantes sur la situation actuelle et la stratégie en matière de recrutement équitable

Une fois les résultats des différentes analyses connus, ils devraient être validés en consultation avec tous les groupes de parties prenantes concernés, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres acteurs pertinents.

Ces consultations tripartites plus contribuent à garantir un engagement significatif et une volonté de changement largement soutenue, ainsi qu'une appropriation et une responsabilisation accrues. Elles sont également cruciales pour déterminer des voies praticables et des politiques équilibrées en matière de migration de main-d'œuvre et de recrutement équitable. Elles peuvent également contribuer à des résultats politiques inclusifs et à la durabilité des initiatives juridiques, politiques et de mise en œuvre développées - voir l'encadré 2.1 pour un exemple de consultation tripartite plus constructive.⁴⁴

► Encadré 2.1. Consultation tripartite plus dans le secteur de l'habillement en Jordanie

Les consultations entre le ministère jordanien du travail, l'OIT, les employeurs du secteur de l'habillement et le syndicat général des industries du textile, de l'habillement et de la confection ont abouti à l'adoption d'une politique de frais zéro visant à garantir que les travailleurs ne paient pas de frais de recrutement à tous les stades du recrutement pour travailler dans le secteur jordanien du textile.

Outre la discussion et la validation des résultats des analyses, les consultations devraient porter sur les orientations stratégiques en vue d'un recrutement équitable. Ces discussions stratégiques devraient porter sur les causes profondes, la vulnérabilité, les approches sensibles au genre ou transformatrices du genre, la programmation pilote, les points d'entrée stratégiques et la coordination, comme suit :

2.3.1 S'attaquer aux causes profondes

En examinant la situation actuelle et les moyens d'aller de l'avant, les consultations nationales devraient tenir compte des causes profondes qui peuvent être traitées en fonction du contexte local. Il peut s'agir de la pauvreté liée à l'injustice sociale (qui peut déclencher la migration de main-d'œuvre et la dépendance à l'égard des prêteurs pour financer le recrutement), de la faible gouvernance dans un secteur particulier (qui peut indiquer que des recruteurs et des employeurs sans scrupules peuvent opérer en toute impunité) et de la discrimination de nature structurelle (par exemple, les modalités de parrainage qui rendent les travailleurs migrants dépendants des employeurs pour le travail et le statut juridique) et/ou de l'exclusion sociale (par exemple, la discrimination due aux barrières linguistiques ou à l'éloignement des services).⁴⁵

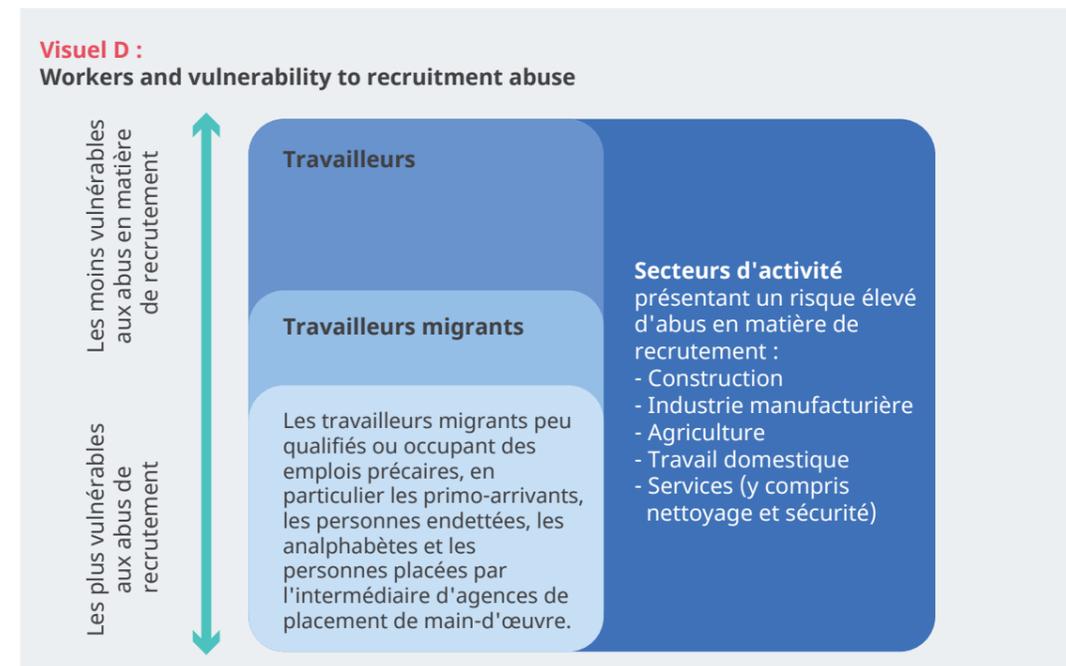
⁴⁴ Pour en savoir plus, consultez le site https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_778836/lang--en/index.htm.

⁴⁵ Pour un exemple, voir "Understanding patterns of structural discrimination against migrant and other workers in some countries of South and West Asia" (Comprendre les schémas de discrimination structurelle à l'encontre des travailleurs migrants et autres dans certains pays d'Asie du Sud et de l'Ouest), OIT (2022).

2.3.2 Vulnérabilité

Les consultations nationales devraient également accorder une attention particulière aux facteurs qui exacerbent la vulnérabilité aux abus en matière de recrutement et à l'impact de ces facteurs sur certains groupes.

Le Pacte mondial sur les migrations recommande que les politiques et les initiatives soient axées sur les personnes et favorisent le bien-être des migrants. En s'efforçant de parvenir à un recrutement équitable, il convient donc d'accorder de l'attention aux travailleurs migrants, et en particulier aux travailleurs migrants occupant des emplois peu qualifiés - voir le visuel D.



La définition de l'OIT des commissions de recrutement et frais connexes⁴⁶ reconnaît dans ce contexte que "les frais pour les travailleurs recrutés au niveau international peuvent être sensiblement plus élevés que ceux des travailleurs recrutés au niveau national en raison d'une série de facteurs, y compris un manque de cohérence et de transparence sur ce que ces frais constituent dans les différents contextes nationaux" alors qu'il est généralement admis que les travailleurs migrants dans les professions peu qualifiées sont particulièrement touchés (et que les commissions des travailleurs migrants dans les professions plus qualifiées ont tendance à être payées par les employeurs).

La discrimination fondée sur le genre, l'âge, l'appartenance ethnique ou la race peut également se conjuguer pour exposer certaines personnes ou certains groupes à un risque plus élevé d'abus liés au recrutement. Par exemple, les populations autochtones de certains pays sont confrontées à des difficultés spécifiques au cours du processus de recrutement en raison d'une combinaison de barrières socio-économiques, linguistiques et culturelles. Cela nécessite des réponses sur mesure. Dans les Amériques, l'OIT et CIERTO⁴⁷ ont élaboré un protocole sur le recrutement équitable des populations autochtones pour

⁴⁶ Voir la section 1.4 de la définition de l'OIT des commissions de recrutement et frais connexes (2018).

⁴⁷ Une agence de recrutement éthique présente au Guatemala, au Mexique et aux États-Unis.

Dans les Amériques, l'OIT et CIERTO ont élaboré un **protocole** sur le recrutement équitable des populations autochtones pour le travail à l'étranger.



le travail à l'étranger.⁴⁸ Ce protocole vise à faire avancer la cause des travailleurs migrants autochtones en garantissant la protection de leurs droits et le respect de leurs valeurs et principes uniques. Le protocole est basé sur les expériences des peuples indigènes au Mexique et au Guatemala et s'adresse aux agences de recrutement privée qui recrutent pour des entreprises à l'étranger.

D'autres risques d'abus spécifiques à certains secteurs peuvent offrir d'autres points d'entrée pour l'action, notamment dans l'agriculture (par exemple, saisonnalité, contrats temporaires), la construction (par exemple, sous-traitance, absence de mesures spécifiques en matière de SST), le travail domestique (par exemple, garde 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, placement en isolement, exposition à la violence) et la pêche (par exemple, rétention des passeports, manque de liberté).

2.3.3 Approches réactives au genre ou transformatrice du genre

Lors de la conception des moyens de progresser vers un recrutement équitable, les consultations nationales devraient inclure des approches réactives au genre ou transformatrices du genre, car le recrutement des travailleurs, y compris des travailleurs migrants, est influencé par les différentes dynamiques de genre

⁴⁸ Voir https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_888673/lang--en/index.htm.

qui façonnent les expériences et les opportunités offertes aux hommes et aux femmes. Pour promouvoir des résultats équitables, il est essentiel de reconnaître les inégalités entre les genres et les défis liés à la migration de main-d'œuvre et de remédier aux disparités entre les femmes et les hommes en matière d'accès à des opportunités sûres et équitables. Une approche réactive au genre répond aux besoins spécifiques des femmes, par exemple en travaillant dans des secteurs genrés où les inégalités sont les plus critiques, tandis qu'une approche transformatrice vise à changer les comportements et les normes, en travaillant par exemple sur les lacunes structurelles des inégalités fondées sur le genre, afin de favoriser une transformation en profondeur du cadre de gouvernance de la migration main-d'œuvre. En intégrant des approches réactives au genre et/ou transformatrices du genre dans les pratiques de recrutement équitable, les parties prenantes peuvent œuvrer à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, à la promotion d'un développement inclusif, à des réponses spécifiques fondées sur les besoins des genres et au respect des droits humains dans le contexte de la migration de main-d'œuvre.

2.3.4 Recrutement équitable dans les situations de crise

Les politiques et pratiques de recrutement équitable doivent également tenir compte du contexte dans lequel se déroule le recrutement des travailleurs, qui peut être caractérisé par différents types de situations de crise affectant les mouvements des personnes à l'intérieur et au-delà des frontières internationales. Les personnes déplacées de force (y compris les personnes déplacées à l'intérieur de leur pays, les réfugiés et les demandeurs d'asile, etc.) ainsi que les communautés qui les accueillent peuvent être confrontées à des défis, des risques et des vulnérabilités spécifiques au cours des processus de recrutement. Le respect des principes de recrutement équitable est essentiel à toute solution aux situations de déplacement forcé,⁴⁹ ainsi qu'à la mobilité humaine dans le contexte des catastrophes et des impacts du changement climatique.

Dans ces contextes, le recrutement équitable est primordial pour garantir leur accès aux droits humains et aux droits du travail et pour prévenir les risques accrus d'abus et d'exploitation. Les principes généraux et les directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable appellent spécifiquement les gouvernements à "respecter les droits humains et à promouvoir le recrutement équitable dans les situations de conflit et de crise". Pour ce faire, "les gouvernements devraient prendre des mesures pour s'assurer que les entreprises, les agences et les programmes d'assistance internationale opérant dans des situations de conflit et de crise ne sont pas impliqués dans des abus en matière de droits humains et de recrutement" (Directive opérationnelle 12.1).

► Encadré 2.2. Déclaration de l'ASEAN sur la protection des membres de la famille des travailleurs migrants en situation de crise et ses lignes directrices

La Déclaration fait explicitement référence au Recrutement équitable au paragraphe 42 : " Les efforts supplémentaires visant à renforcer la résilience des travailleurs migrants face aux crises doivent inclure l'amélioration de l'accès aux voies régulières de migration de main-d'œuvre, au Recruteur équitable et au Travail décent pour tous les travailleurs migrants. Ces efforts doivent inclure le renforcement des lois nationales et leur application sur le travail décent et l'amélioration de la sécurité de l'emploi des travailleurs migrants, de la protection salariale, de la protection sociale, des conditions de vie et de travail, de l'accès aux services de soutien, de l'accès aux mécanismes de réclamation et à la justice, y compris le traitement transfrontalier des plaintes."

⁴⁹ Une liste de solutions peut être trouvée dans le glossaire principal du HCR | HCR ; Solutions | HCR

2.3.5 Programmation pilote

Lors de la conception de solutions acceptables, il est important d'inclure des initiatives pilotes qui sont gérables à grande échelle et qui peuvent rendre opérationnelles les pratiques de recrutement équitable dans les contextes nationaux. Ces projets pilotes permettent de tester et de suivre les expériences pratiques, d'en tirer des enseignements et de les affiner. Dans la mesure du possible, ces projets pilotes devraient impliquer diverses parties prenantes et favoriser les efforts de renforcement des capacités institutionnelles.

Les programmes pilotes sont essentiels pour identifier des options viables de recrutement équitable (c'est-à-dire la preuve du concept) et pour mobiliser le soutien nécessaire à l'extension à un groupe plus large ou à la reproduction dans des contextes différents. Cette transposition à plus grande échelle ou cette reproduction est essentielle pour susciter des changements institutionnels ou sectoriels, mobiliser un engagement supplémentaire en faveur d'un processus de changement et garantir la durabilité. L'encadré 2.3 donne un exemple d'initiative pilote⁵⁰ qui a été reproduite.

► Encadré 2.3. Initiative pour le recrutement équitable de travailleurs migrants dans le secteur de la construction dans le corridor Bangladesh-Qatar

Au Qatar, un programme pilote visant à développer et à évaluer la conformité au recrutement équitable d'un sous-traitant d'une grande entreprise de construction, sur la base des GPOG de l'OIT, a donné lieu à une formation technique et à l'élaboration d'outils et de procédures conformes au recrutement équitable et aux GPOG. Une évaluation finale de l'impact du projet pilote a montré que les travailleurs recrutés après l'intervention pilote ont déclaré n'avoir payé aucun frais de recrutement ou des frais minimes par rapport aux travailleurs employés avant l'intervention, ce qui a permis de réduire le coût de la migration de 92 pour cent. D'autres résultats positifs ont été enregistrés : les travailleurs maîtrisent mieux leur décision de migrer, les contrats et les conditions de travail sont plus transparents, les dettes liées au recrutement sont réduites de 93 pour cent et le risque de conflits du travail diminue grâce à un mécanisme efficace de règlement des griefs. Le projet pilote a montré qu'un recrutement équitable est possible avec l'engagement et la transparence de tous les acteurs concernés et que les entreprises peuvent parvenir à un recrutement équitable dans un laps de temps relativement court. Le projet pilote a ensuite influencé le développement d'outils d'orientation pour d'autres secteurs, tels que le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, et il est prévu de le reproduire dans d'autres secteurs.

2.3.6 Points d'entrée stratégiques

Des points d'entrée stratégiques pour les interventions en faveur du recrutement équitable peuvent accélérer les résultats. Ces points d'entrée stratégiques consistent à identifier les interventions ayant un impact maximal sur la vie des travailleurs migrants qui en ont le plus besoin, dans la mesure du possible avec le moins de coûts possible. Les points d'entrée stratégiques à prendre en considération peuvent être les suivants :

⁵⁰ ADLSA et OIT, *Fair recruitment matters for business: Lessons from a pilot study in Qatar's construction sector*, (n.d.) et OIT, *Promising practices for fair recruitment: Piloting fair recruitment from Bangladesh to Qatar in the construction sector*, (2021).

- **Modalités de passation des marchés publics** - qui peuvent tenir compte du recrutement équitable et contribuer à l'évolution vers un recrutement équitable, par exemple dans les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière (voir la Federal Acquisitions Regulation (FAR) des États-Unis à la note de bas de page 74).
- **Couloirs spécifiques de migration de main-d'œuvre** - qui présentent un risque/une vulnérabilité aux frais de recrutement élevés et aux coûts payés par les travailleurs migrants par rapport à d'autres couloirs, comme le montrent les enquêtes sur les coûts de recrutement de l'OIT-BM KNOMAD⁵¹ et de l'ODD 10.7.1 qui ont suivi.⁵²
- **Les secteurs spécifiques** - qui peuvent offrir des possibilités particulières de changement (par exemple, l'évolution vers le recrutement équitable dans le secteur de l'hôtellerie pourrait être impulsée par les chaînes hôtelières de marque et les syndicats ; le changement dans l'industrie de l'habillement pourrait être impulsé par l'évolution des préférences des consommateurs ; le secteur informel, et en particulier les peuples indigènes qui en font partie, peuvent être exposés à un risque spécifique d'abus en matière de recrutement).
- **Les marques et les entreprises multinationales** - qui peuvent offrir des points d'entrée pour la Diligence raisonnable en matière de droits humains tout au long des chaînes d'approvisionnement (comme le CGF - voir encadré 3.13) en exigeant de leurs partenaires commerciaux dans les pays où la production a lieu qu'ils recrutent les travailleurs migrants de manière équitable.
- **L'attention portée à certaines violations des règles de recrutement** - qui peuvent être simples à traiter (par exemple, la substitution de contrat) - doit être abordée par le biais de contrats de travail standard qui tiennent compte du recrutement équitable et qui ont été approuvés par les pays d'origine et de destination ; faire de la confiscation prolongée du passeport une infraction pénale à l'origine et à la destination ; initier une réglementation qui rend les employeurs explicitement responsables des coûts du voyage, d'un visa de travail et du service de mise en relation dans le cadre du recrutement de travailleurs migrants.
- **Attention aux acteurs spécifiques** - tels que les sous-agents informels qui peuvent jouer un rôle particulier dans les modalités de recrutement actuelles et qui ne font peut-être pas l'objet d'un suivi actif à l'heure actuelle ; de même, les SPE et les associations de ARP peuvent offrir des points d'entrée pour le placement international conformément aux principes du recrutement équitable.



- **Attention au niveau de spécificité des réglementations** - si les inspecteurs du travail ne peuvent faire appliquer la loi sur le recrutement équitable que si les infractions liées au recrutement sont explicitement interdites par la loi, des réglementations devraient être publiées pour y remédier ; de même, si les conditions d'autorisation des agences privées de recrutement et d'emploi portent sur le recrutement équitable, les inspecteurs du travail peuvent contrôler ces conditions à condition qu'ils en aient le mandat.
- **Mécanismes de coordination nationaux/régionaux existants** - qui peuvent être mis à profit en intégrant le "recrutement équitable" dans leurs attributions (par exemple, le bilan commun de pays des Nations unies et le cadre de coopération pour le développement durable des Nations unies ; le comité national de lutte contre la traite des êtres humains ; le comité national contre le travail forcé ; les plans d'action du Pacte mondial sur les migrations ; les réseaux nationaux des Nations unies sur les migrations ; les processus consultatifs régionaux sur les migrations (PCR)⁵³).

2.3.7 Coordination entre les parties prenantes concernées

Le recrutement des travailleurs migrants est souvent très fragmenté, impliquant une série d'agences qui entreprennent différentes tâches à différents stades du processus de recrutement, qui peuvent être complémentaires mais qui peuvent aussi compliquer les efforts de réglementation et d'application de la loi. Compte tenu de cette réalité multidimensionnelle, le recrutement abusif ne peut être traité par une seule agence gouvernementale. La coordination entre les acteurs concernés est cruciale et, selon le Pacte mondial sur les migrations, elle nécessite une *approche pangouvernementale*. La coordination institutionnelle facilite l'échange de connaissances et de ressources (y compris d'informations), favorise la cohérence et l'homogénéité des politiques, renforce les mécanismes de responsabilité et d'application et accroît la crédibilité des efforts déployés pour parvenir à un recrutement équitable.

► Encadré 2.4. L'approche pakistanaise de l'ensemble du gouvernement

Le Pakistan est un pays qui vise à rationaliser le recrutement, l'enregistrement avant le départ, l'accès à la protection sociale dans les pays de destination et l'accès à la justice par le biais d'une approche pangouvernementale. Cette approche relie les différents organismes gouvernementaux associés au recrutement qui sont répartis entre le ministère des Pakistanais de l'étranger (c'est-à-dire le Protectorat des émigrants, le Bureau de l'émigration et de l'emploi outre-mer, et la Fondation des Pakistanais de l'étranger), le développement des ressources humaines et le ministère des affaires étrangères (attachés au bien-être de la communauté).

⁵¹ Voir <https://www.knomad.org/data/recruitment-costs> pour plus d'informations sur une série d'enquêtes sur les coûts de recrutement réalisées par KNOMAD.

⁵² Statistiques pour l'indicateur 10.7.1 des ODD : Mesurer les coûts de recrutement" à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/resources/WCMS_726736/lang--en/index.htm.

⁵³ Les processus consultatifs régionaux sur les migrations (PCR) sont des processus régionaux d'échange d'informations et de dialogue politique entre les États d'une région, dirigés par les États et consacrés à l'examen de questions migratoires spécifiques dans un esprit de coopération. Ils peuvent être officiellement associés à des institutions régionales formelles ou être informels et non contraignants.

► 2.4 Étape 4 - Élaborer et approuver un plan d'action ou une feuille de route sur QUI fait QUOI et QUAND pour parvenir à un recrutement équitable, et fixer des indicateurs et des objectifs

Une fois que les parties prenantes concernées se sont mises d'accord sur la marche à suivre pour parvenir à un recrutement équitable, les principaux éléments doivent être convertis en un plan d'action national ou une feuille de route nationale. Cette feuille de route devrait contenir des objectifs spécifiques en matière de recrutement équitable, des résultats escomptés et un ensemble d'activités, d'initiatives et de programmes visant chacun à améliorer un élément des modalités de recrutement. Ces activités peuvent être mises en œuvre par une série de parties prenantes spécifiques qui doivent être dotées de ressources. Ensemble, ces parties prenantes peuvent contribuer de manière plus holistique et plus complète à la réalisation du recrutement équitable au fil du temps dans le contexte spécifique du pays.

L'Italie offre un exemple de mécanisme interinstitutionnel visant à coordonner l'action nationale contre l'exploitation dans l'agriculture (voir l'encadré 2.5, ainsi que l'encadré 3.3).

► Encadré 2.5. Coordination interinstitutionnelle italienne contre l'exploitation du travail dans l'agriculture

Afin d'élaborer et de contrôler la mise en œuvre du plan d'action national de lutte contre l'exploitation du travail, le recrutement illégal et le travail forcé dans l'agriculture, les autorités italiennes ont mis en place un mécanisme interinstitutionnel qui comprend une série de ministères, d'agences gouvernementales (y compris les services publics de l'emploi, l'inspection du travail, d'autres autorités chargées de l'application de la loi), d'organisations de travailleurs et d'employeurs et d'organisations de la société civile. Bien que son mandat porte sur la question plus large de l'exploitation de la main-d'œuvre, il s'intéresse également au recrutement abusif et à l'intermédiation.

Les contextes nationaux étant très différents, il est impossible de prescrire le contenu d'une seule feuille de route nationale. Néanmoins, la partie 3 du guide propose une série d'interventions possibles pour chacun des groupes de parties prenantes concernés, qui peuvent servir d'inspiration pour les feuilles de route nationales.

Ces activités, initiatives et programmes devraient être assortis d'un calendrier (c'est-à-dire produire des résultats précis dans un certain délai) et devraient être accompagnés d'indicateurs, de niveaux de référence et d'objectifs clairs (par rapport auxquels toutes les parties prenantes peuvent s'engager) et par rapport auxquels les progrès peuvent être contrôlés.

Idéalement, les indicateurs définis devraient d'une manière ou d'une autre être liés à la cible 8.7 des ODD (c'est-à-dire la liberté de ne pas être soumis au travail forcé, y compris le travail forcé résultant d'un recrutement inéquitable), à la cible 8.8 (c'est-à-dire le recrutement et le placement des travailleurs (migrants) dans des emplois décents), à la cible 10.7 (c'est-à-dire l'indicateur 10.7.1, exprimé comme "coûts de recrutement supportés par un employé en proportion du revenu mensuel gagné dans le pays de destination") et de contribuer à l'établissement de rapports au titre des Principes et droits fondamentaux au travail (FPRW) de l'OIT, et éventuellement de rapports au titre d'autres conventions ratifiées de l'OIT dépassant le champ d'application des FPRW, telles que la convention (n° 181) sur les agences de recrutement privée, 1997.

En fonction du contenu des initiatives pour le recrutement équitable, les **indicateurs de progrès possibles** peuvent inclure certains ou plusieurs des éléments suivants :

- ✓ Nombre de placements de travailleurs migrants avec un contrat de travail détaillé.
- ✓ Nombre de placements de travailleurs migrants avec prise en charge des frais de recrutement par les employeurs.
- ✓ Frais de recrutement moyens payés par les travailleurs migrants en proportion des salaires (voir l'indicateur 10.7.1 des ODD).
- ✓ Existence de dispositions réglementaires pour l'enregistrement/la délivrance de licences aux ARP (et leur alignement sur les principes généraux de l'OIT).
- ✓ Existence de dispositions législatives interdisant la facturation de frais de recrutement et de coûts aux travailleurs, et prévoyant des sanctions claires en cas d'abus.
- ✓ Existence de dispositions claires interdisant la substitution de contrats et la confiscation de documents, y compris des sanctions claires en cas d'abus.
- ✓ Existence de mécanismes de plainte pour les abus liés au recrutement.
- ✓ Nombre d'agences de recrutement qui détaillent les frais de recrutement payés par les employeurs.
- ✓ Nombre d'accords bilatéraux d'association négociés qui tiennent compte du recrutement équitable et des modalités de suivi dans les couloirs de migration de main-d'œuvre.
- ✓ Nombre de travailleurs migrants ayant déposé une plainte.
- ✓ Nombre de violations repérées de la législation sur le recrutement équitable, par type de violation.
- ✓ Nombre de condamnations de coupables de recrutement inéquitable.
- ✓ Nombre et montant des règlements financiers/remboursements accordés aux travailleurs migrants ayant fait l'objet d'un recrutement inéquitable.
- ✓ Nombre d'entreprises qui ont des politiques de recrutement équitable et qui les imposent à leurs partenaires, y compris les agences de recrutement.
- ✓ Nombre d'entreprises qui rendent compte annuellement de leurs actions en faveur du recrutement équitable dans le cadre de leur « reporting social ».



► 2.5 Étape 5 - Mise en œuvre du plan d'action ou de la feuille de route pour le recrutement équitable

Une fois le plan d'action national ou la feuille de route pour le recrutement équitable adoptés par les principales parties prenantes, les différents éléments devraient être mis en œuvre par les parties prenantes qui ont été désignées pour entreprendre les diverses actions énumérées. Cela devrait inclure l'application effective de réglementations renforcées par les acteurs publics concernés (par exemple, l'inspection des lieux de travail ou des agences de recrutement privées par les services d'inspection du travail ou d'autres autorités compétentes ; le contrôle des entreprises sous-traitantes en matière de recrutement équitable par les entreprises utilisatrices finales), ainsi que la mise en place de mesures correctives, notamment la sanction des coupables et le versement d'une indemnisation aux travailleurs migrants concernés. De cette manière, les principes du recrutement équitable peuvent être traduits en protections tangibles pour les travailleurs, donnant ainsi de la crédibilité aux efforts concertés des parties prenantes impliquées.

Lors de la mise en œuvre des différentes activités, initiatives et programmes, il convient de tenir compte d'une série de conditions préalables au succès - voir l'encadré 2.6.

Encadré 2.6. Conditions préalables à une mise en œuvre réussie du plan d'action national	
Inclusion	Toute initiative nationale en faveur du recrutement équitable doit tenir compte de TOUS les acteurs concernés (OIT GPOG, directive opérationnelle 5), à savoir toutes les agences de recrutement, y compris les services publics de l'emploi, les agences privées de l'emploi (y compris les agences de placement et les agences de fourniture de main-d'œuvre), les entreprises publiques et privées qui emploient des travailleurs (migrants) ou sous-traitent avec des entreprises employant des travailleurs (migrants), et les agents informels de sous-traitance.
Clarté conceptuelle	Par exemple, veiller à ce que tous les acteurs - y compris les inspections du travail, la police et le pouvoir judiciaire - aient une compréhension commune de ce qui constitue un recrutement équitable et de la manière dont les commissions de recrutement et les frais connexes sont définis (et qui doit les payer).
Engagement des dirigeants des organisations impliquées	Cet engagement doit être exprimé et communiqué clairement. Par exemple, les entreprises peuvent inscrire leur engagement en faveur du recrutement équitable dans leur plan d'entreprise et/ou élaborer un code de conduite auquel toutes leurs activités doivent adhérer ; les agences de recrutement peuvent s'engager en faveur du recrutement équitable dans un code de conduite des membres d'une association d'agences de recrutement privées ; les gouvernements peuvent s'engager expressément en faveur du recrutement équitable dans leurs politiques nationales, y compris les politiques de passation des marchés publics.

Encadré 2.6. (cont.)	
Clarté du mandat	Il est essentiel de définir qui est responsable de quoi, en particulier en ce qui concerne les domaines de préoccupation liés au recrutement inéquitable. Par exemple, précisez quelle agence gouvernementale s'occupe de l'économie informelle, y compris des sous-agents informels ; précisez que les inspections du travail doivent rester du côté travail, tandis que les fonctionnaires du département de l'immigration s'occupent des irrégularités en matière d'immigration, conformément aux normes de l'OIT sur l'inspection du travail ; précisez quelle agence gouvernementale contrôle le recrutement équitable dans les secteurs de l'économie qui sont exclus du droit du travail (y compris, éventuellement, le travail domestique et l'agriculture).
Des données et des informations de qualité	Les données et informations pertinentes doivent être mises à jour et partagées régulièrement avec toutes les parties prenantes concernées, tout en tenant compte des considérations relatives à la vie privée et à la confidentialité. Cela permet de cibler les points sensibles où le recrutement inéquitable est présumé, de suivre les progrès et d'ajuster les politiques/interventions si nécessaire. Sans données et informations de qualité régulièrement mises à jour, il est difficile de réaliser des progrès tangibles et impossible de les démontrer.
Des ressources financières suffisantes	Les parties prenantes devraient allouer des fonds suffisants pour recruter, former et équiper le personnel afin qu'il puisse entreprendre les actions qu'elles se sont engagées à mener. Par exemple, des ressources suffisantes pour les inspections du travail peuvent améliorer la qualité des inspections et un temps suffisant pour la rédaction de rapports détaillés peut augmenter les chances d'aboutir à un verdict en cas de violations repérées. ⁵⁴
Procédures opérationnelles standard	Ceux-ci facilitent l'exécution des tâches par le personnel concerné de manière standardisée et contribuent à la crédibilité institutionnelle (par exemple, comment le personnel qui délivre les licences aux agences de recrutement privées doit-il évaluer leur capacité à assurer un recrutement équitable ; comment les inspecteurs du travail peuvent-ils repérer les infractions liées au recrutement inéquitable à la source (lors de l'inspection des agences privées de recrutement et d'emploi) et à la destination (lors de l'inspection des lieux de travail et/ou des agences privées de recrutement et d'emploi)).

⁵⁴ Voir l'annexe 5 - Étude de cas de l'inspection sociale en Belgique et aux Pays-Bas dans "Technical brief; Labour inspection and monitoring of recruitment of migrant workers", OIT (2022).

Encadré 2.6. (cont.)

Protocoles de collaboration interagences

Des protocoles précisant les modalités de la collaboration interinstitutionnelle peuvent contribuer à l'efficacité des opérations. Il peut s'agir d'un protocole pour un mécanisme national d'orientation (MNO) entre le personnel de la ligne d'assistance, les inspecteurs du travail, la police, les travailleurs sociaux et le pouvoir judiciaire. L'analyse comparative des MNO des pays européens, telle qu'elle est présentée dans "*Protection et assistance des victimes de l'exploitation du travail ; une analyse comparative*", OIT (2020), peut être une source d'inspiration sur la manière d'identifier, de protéger et d'assister les victimes de l'exploitation du travail dans un esprit de collaboration.

Dans le secteur privé, les entreprises peuvent convenir d'accords de sous-traitance avec des partenaires commerciaux qui veillent à garantir un recrutement équitable des travailleurs, y compris des travailleurs migrants - voir l'encadré 3.13 pour un exemple d'engagement des entreprises contre le recrutement inéquitable tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

► 2.6 Étape 6 - Suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action ou de la feuille de route pour le recrutement équitable

Pour s'assurer que la mise en œuvre du plan d'action national est en bonne voie, les progrès réalisés au titre des indicateurs convenus doivent faire l'objet d'un suivi régulier (en gardant à l'esprit la base de référence validée et les objectifs convenus).

Pour ce faire, les indicateurs et les objectifs définis à l'étape 4 doivent être SMART (c'est-à-dire spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps). Les indicateurs SMART permettent de s'assurer que les indicateurs choisis sont bien définis et peuvent être mesurés efficacement pour suivre les progrès accomplis vers des buts et objectifs spécifiques (et le but ultime de parvenir à un recrutement équitable).

Il faut également être en mesure d'assurer le suivi des progrès réalisés dans le cadre du plan d'action convenu, ce qui peut se faire en réunissant régulièrement les principaux acteurs au niveau national pour examiner les données et les informations collectées, et/ou en collaborant avec des agences des Nations unies telles que l'OIT.

À méditer :

Sans données et informations de qualité régulièrement mises à jour, il est difficile de réaliser des progrès tangibles et impossible de les démontrer.

► 2.7 Étape 7 - Rendre compte au niveau interne et international

Les progrès réalisés dans le cadre du plan d'action national convenu devraient faire l'objet de comptes-rendus réguliers à toutes les parties prenantes concernées ; ceci (a) pour démontrer l'efficacité des interventions, (b) pour soutenir l'engagement et la dynamique de changement en faveur du recrutement équitable par les parties prenantes concernées, (c) pour mobiliser d'autres parties prenantes et (d) comme base pour modifier la politique au cas où des ajustements devraient être effectués sur la base des enseignements tirés.

Les comptes-rendus peuvent également être utilisés pour être partagés au niveau international afin de promouvoir l'image et les références d'un pays en matière de gouvernance transparente et de solidité de l'État de droit, et pour inspirer et mobiliser d'autres pays afin qu'ils fassent de même en matière de recrutement équitable sur un marché du travail interconnecté et mondialisé.

Ces comptes-rendus peuvent également servir de base à l'établissement de rapports dans le cadre des obligations internationales d'un pays, telles que les rapports au titre de la directive sur la protection de l'environnement :

- Cible 8.7 des ODD (c'est-à-dire liberté du travail forcé, y compris le travail forcé résultant d'un recrutement inéquitable).
- Cible 8.8 des ODD (c'est-à-dire le recrutement et le placement des travailleurs (migrants) dans un travail décent).
- Indicateur 10.7.1 des ODD (c'est-à-dire le coût de recrutement supporté par le travailleur migrant en proportion du revenu gagné dans le pays de destination).
- Le Pacte mondial des Nations unies sur les migrations (PMM), en particulier l'objectif 6 relatif au recrutement équitable et éthique.
- Les Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (FPRW), notamment en ce qui concerne l'absence de travail forcé résultant d'un recrutement abusif.
- Ratifier les conventions de l'OIT qui n'entrent pas dans le champ d'application du FPRW, telles que la convention (n° 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997.
- Mécanismes de suivi des droits humains, organes basés sur les traités et organes basés sur la charte.
- Le rapport annuel du gouvernement américain sur la traite des personnes.

Partie 3

Questions de contenu - Menu d'interventions réalisables pour un recrutement équitable

Résumé du contenu

Cette partie propose un menu d'options à considérer en termes d'interventions réalisables par divers groupes de parties prenantes. Dans la mesure du possible, ces options sont assorties d'exemples tirés de l'expérience des parties prenantes concernées dans le monde entier et comprennent des pratiques prometteuses documentées.

Cette partie couvre les sections et considérations suivantes :

- 3.1 Introduction
 - 3.2 Considérations sur les interventions possibles des gouvernements
 - 3.2.1 Ratification des conventions internationales du travail
 - 3.2.2 Révision des lois et règlements nationaux
 - 3.2.3 Instauration de la transparence dans le recrutement
 - 3.2.4 Définir les commissions de recrutement et les frais connexes et interdire leur paiement par les travailleurs
 - 3.2.5 Intégrer le recrutement équitable dans les politiques existantes ou élaborer des politiques nationales pour le recrutement équitable
 - 3.2.6 Collaboration bilatérale et action en faveur du recrutement équitable dans les couloirs de migration
 - 3.2.7 Services publics de l'emploi
 - 3.2.8 Enregistrement ou octroi de licences aux agences privées de recrutement et d'emploi et soutien à leur mise en conformité
 - 3.2.9 Suivi et application de la réglementation en matière de recrutement équitable
 - 3.2.10 Ciblage des efforts d'application de la loi
 - 3.2.11 Contrats de travail et vérification
 - 3.2.12 Sensibilisation aux droits et accès à l'information
 - 3.2.13 Accès à la justice
 - 3.2.14 Coordination et collaboration inter-agences
 - 3.3 Considérations sur les interventions possibles des organisations d'employeurs
 - 3.4 Considérations relatives aux interventions des employeurs pouvant donner lieu à une action
 - 3.4.1 Conformité juridique, Diligence raisonnable en matière de droits humains tout au long des chaînes d'approvisionnement et codes de conduite
 - 3.4.2 Contrôle de la conformité, mesures correctives et documentation
 - 3.4.3 Mécanismes de réparation et accès aux voies de recours
 - 3.4.4 Remboursement aux travailleurs des commissions de recrutement et des frais connexes
 - 3.5 Considérations sur les interventions possibles des agences de recrutement privée
 - 3.6 Considérations sur les interventions possibles des syndicats
 - 3.7 Considérations sur les interventions possibles des organisations non gouvernementales
 - 3.7.1 Fournir des informations et des conseils par l'intermédiaire des centres de ressources pour les migrants
 - 3.8 Considérations relatives aux interventions des médias pouvant donner lieu à une action
 - 3.9 Considérations sur les interventions possibles des établissements d'enseignement
 - 3.10 Considérations relatives aux initiatives multipartites (interventions possibles)
-

► 3.1 Introduction

Cette partie propose un menu d'options en termes d'interventions réalisables par divers groupes de parties prenantes à inclure dans un plan d'action national ou une feuille de route. La pertinence des options présentées est spécifique au contexte et dépend des conditions préalables existant dans les pays qui envisagent de les appliquer ou de les reproduire.

Les considérations et les exemples visent à donner matière à réflexion et à inspirer les gouvernements, les employeurs, les recruteurs et d'autres acteurs pour qu'ils se fassent les champions du recrutement équitable. Le menu d'options n'est pas exhaustif et devrait être dynamique par nature grâce à des mises à jour régulières basées sur les développements et apprentissages globaux, régionaux et nationaux.

Idéalement, les options choisies au niveau national devraient inclure des interventions réalisables qui sont habilitantes (c'est-à-dire qui améliorent les cadres réglementaires et les institutions), inclusives (c'est-à-dire qui couvrent toutes les parties prenantes concernées) et/ou ciblées (c'est-à-dire qui font une différence dans la vie des travailleurs, en particulier des travailleurs migrants).

► 3.2 Considérations sur les interventions possibles des gouvernements

C'est aux gouvernements qu'il incombe en dernier ressort de garantir une protection efficace des droits humains et des droits du travail en adoptant et en appliquant une législation pertinente conforme aux normes et lignes directrices internationales applicables. Ce guide propose quelques exemples de pratiques prometteuses en matière de recrutement équitable mises en œuvre par différents acteurs, notamment des recruteurs de main-d'œuvre et des employeurs. Pour que ces pratiques du secteur privé se multiplient et s'étendent, les gouvernements peuvent mettre en place un cadre réglementaire adéquat, un suivi et une mise en œuvre, ainsi que des mécanismes d'incitation appropriés, tels que décrits ci-dessous, entre autres.

3.2.1 Ratification des Normes internationales du travail

Lorsque les pays ne l'ont pas fait, la ratification des normes internationales du travail pertinentes est une étape appropriée pour rendre le recrutement équitable opérationnel au niveau national. La ratification des conventions témoigne d'un engagement et crée une dynamique de réforme juridique et politique, car les États qui les ratifient sont tenus de refléter les dispositions des conventions ratifiées dans leur législation et leurs pratiques nationales, à la suite d'un dialogue social. Elle crée également l'obligation de rendre compte de l'application en droit et en pratique, tout en bénéficiant des conseils et de la surveillance du système de contrôle de l'OIT, notamment de la commission d'experts de l'OIT sur l'application des conventions et des recommandations (CEACR).

► En 2019, Madagascar a ratifié six conventions de l'OIT relatives au recrutement des travailleurs,⁵⁵ ce qui a contribué à une réforme juridique et politique, notamment des modifications du code du travail, des efforts pour renforcer la réglementation des agences de recrutement et la rédaction d'accords de travail bilatéraux qui sont en cours de négociation avec Maurice, l'Arabie saoudite, le Koweït et le Liban.⁵⁶

3.2.2 Révision des lois et règlements nationaux

Compte tenu de l'éventail des normes internationales du travail et des instruments politiques mondiaux disponibles dans un monde dynamique et changeant, et lorsque les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, sont encore confrontés à des abus, les pays peuvent envisager de réviser les lois nationales⁵⁷ et les réglementations afin de mieux protéger les travailleurs (migrants) contre les abus en matière de recrutement. Il peut s'agir d'une révision du droit du travail - et d'une révision ou d'une publication de règlements partiels tels que des décisions ministérielles. Des lois et réglementations sectorielles pourraient également être envisagées (par exemple, concernant les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles) ainsi que des lois et réglementations contre le travail forcé et la traite des personnes. Une telle législation peut inciter à un changement de comportement en faveur d'un recrutement équitable, comme l'illustre la nouvelle législation au Guatemala - voir encadré 3.1.⁵⁸

► Encadré 3.1. Une nouvelle législation au Guatemala encourage le recrutement équitable

Le 1er juin 2022, le gouvernement du Guatemala a approuvé une nouvelle législation visant à encourager le recrutement équitable et à élargir les voies légales pour ses citoyens. Cette législation exonère les billets d'avion des taxes sur la valeur ajoutée et des taxes de départ pour les personnes voyageant à l'étranger dans le cadre de contrats de travail temporaires "obtenus par l'intermédiaire du ministère du travail". Cette nouvelle initiative s'inscrit dans le cadre d'un ensemble plus large de programmes et de politiques guatémaltèques visant à élargir l'accès aux programmes de migration main-d'œuvre, à garantir un recrutement équitable et éthique et à promouvoir les protections juridiques pour les travailleurs guatémaltèques.

55 Il s'agit du Protocole à la convention sur le travail forcé, 2014 (P029) ; de la convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143) ; de la convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 (n° 151) ; de la convention sur la négociation collective, 1981 (n° 154) ; de la convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181) ; de la convention sur les travailleurs domestiques, 2011 (n° 189).

56 Pour plus de détails, voir la note de pratique prometteuse de l'OIT intitulée "Madagascar alignment of labour code to newly ratified conventions" (alignement du code du travail de Madagascar sur les conventions nouvellement ratifiées) à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_840213.pdf.

57 Parallèlement à la révision de la législation infranationale dans les États fédéraux, avec des dispositions décentralisées le cas échéant.

58 Analyse comparative des normes et procédures relatives au recrutement et au placement des travailleurs temporaires étrangers ; Canada, El Salvador, États-Unis, Guatemala, Honduras et Mexique, OIT (2023), p. 29.

Afin de faciliter l'application de ces lois et règlements en matière de recrutement équitable, il est considéré comme essentiel que les abus spécifiques liés au recrutement inéquitable soient définis comme des infractions punissables. Cela permettrait ensuite de contrôler le respect de la législation. L'encadré 3.2 présente une liste d'actes de recrutement interdits par un ou plusieurs pays de l'ASEAN.⁵⁹

Encadré 3.2. Actes de recrutement interdits par un ou plusieurs pays de l'ASEAN	
Recrutement sans licence	Conservation des documents personnels du travailleur (carte d'identité, passeport)
Transférer ou céder sa licence à d'autres personnes	Retenir les documents de voyage avant le départ, à moins que le travailleur ne paie plus d'argent
Faire payer le travailleur (plus que le maximum légal)	Discrimination en matière de placement
Ne pas délivrer de reçus pour les redevances perçues	Placer les travailleurs dans des lieux où leurs droits ne sont pas protégés
Publication de fausses informations (liées à l'emploi)	Obstacle à l'inspection par les inspecteurs du travail
Envoi de travailleurs sans permis de travail valide	Recruteur exerçant en même temps une activité de voyage
Traite des personnes	Recrutement de travailleurs mineurs
Placer les travailleurs dans des emplois nocifs	Prêter de l'argent aux travailleurs à un taux d'intérêt supérieur à la limite légale
Substitution d'un contrat de travail approuvé par un contrat inférieur	Obligation de recourir à des cliniques/centres de formation spécifiques

⁵⁹ Tiré du chapitre 4 de "Achieving fair and ethical recruitment; Improving regulation and enforcement in the ASEAN region", OIT (2022).

3.2.3 Créer la transparence dans le recrutement

La directive opérationnelle 4.3 des principes directeurs généraux de l'OIT stipule que "la législation devrait s'appliquer à l'acte de recrutement et non seulement à certaines catégories de recruteurs de main-d'œuvre, mais aussi à tous les recruteurs opérant en dehors de tout cadre réglementaire spécifique" (c'est-à-dire y compris les sous-agents informels) et que "les réglementations ne devraient pas s'appliquer uniquement à l'économie formelle, mais aussi au recrutement pour tous les types de travail".

La loi britannique *Gangmasters Licensing Act against Abuse (GLAA) sur les travailleurs étrangers* mérite d'être mentionnée à cet égard, car elle considère comme une infraction pénale (a) le fait d'opérer sans licence de recrutement, et (b) le fait pour les employeurs d'utiliser les services d'un recruteur sans licence. La loi a même une dimension extraterritoriale en ce sens qu'elle oblige les agences de recrutement des pays d'origine qui ont des liens avec le Royaume-Uni à demander également une licence auprès de l'autorité GLAA. Ce type de législation proactive contribue à créer une certaine transparence dans le recrutement, par rapport aux pays qui disposent d'un système de licence pour les agences privées de recrutement et d'emploi, et qui comptent également des sous-agents informels que ces pays semblent tolérer lorsque les inspecteurs ne les contrôlent pas.⁶⁰

Le Canada offre un autre exemple : La province du Manitoba a promulgué la loi sur le recrutement et la protection des travailleurs du Manitoba (2008), qui interdit de facturer des frais de recrutement aux travailleurs et interdit aux employeurs de récupérer les coûts liés au recrutement auprès des travailleurs.⁶¹ Comme au Royaume-Uni, toute agence de recrutement privée dans la province du Manitoba doit posséder une licence valide. Les exigences en matière de licence comprennent le paiement de cautions substantielles contre d'éventuelles réclamations de la part des travailleurs migrants. En outre, tout recruteur doit détenir une licence professionnelle en étant membre d'une association professionnelle qui délivre une accréditation, de sorte que tout abus de la part d'un recruteur met également en péril cette licence professionnelle. Les employeurs qui accueillent des travailleurs migrants doivent également s'enregistrer et sont tenus d'obtenir des travailleurs migrants par l'intermédiaire d'agences de placement professionnel agréées (ou de les recruter directement). Les recruteurs et les employeurs doivent disposer d'une documentation détaillée. Cela garantit la transparence et facilite un contrôle efficace par la Direction des normes d'emploi (Employment Standards Branch - ESB). L'ESB mène des enquêtes préliminaires sur les recruteurs au moment de l'enregistrement. Elle interroge même les travailleurs migrants à leur arrivée au Canada, puis lors de visites sur le lieu de travail ciblées en fonction des facteurs de risque.⁶²

Les lois sur l'Esclavage moderne en Australie (2018) et au Royaume-Uni (2015) offrent d'autres exemples de réglementations visant à assurer la transparence des opérations commerciales relatives au recrutement. En vertu de ces lois, les grandes entreprises privées sont tenues de publier régulièrement une déclaration sur l'Esclavage moderne détaillant leurs efforts pour prévenir l'esclavage moderne dans leurs chaînes d'approvisionnement, y compris la prévention du recrutement dans la servitude pour dettes.

⁶⁰ Pour plus de détails, voir l'annexe 3 du "Technical Brief; Labour inspection and monitoring of recruitment of migrant workers", OIT (2022) à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_854142.pdf.

⁶¹ Leanne Dixon-Perera, Regulatory approaches to international labour recruitment in Canada, (Recherche sur les politiques, Direction générale de la recherche et de l'évaluation, Immigration, Réfugiés, Citoyenneté Canada), juin 2020.

⁶² Pour plus de détails, voir l'annexe 4 du "Technical Brief; Labour inspection and monitoring of recruitment of migrant workers", OIT (2022) à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_854142.pdf.



La loi britannique **Gangmasters Licensing Act against Abuse (GLAA)** sur les travailleurs étrangers mérite d'être mentionnée à cet égard, car elle considère comme une infraction pénale:



(a)
le fait d'opérer sans licence de recrutement, et



(b)
le fait pour les employeurs d'utiliser les services d'un recruteur sans licence.



La loi a même une **dimension extraterritoriale** en ce sens qu'elle oblige les agences de recrutement des pays d'origine qui ont des liens avec le Royaume-Uni à demander également une licence auprès de l'autorité GLAA.

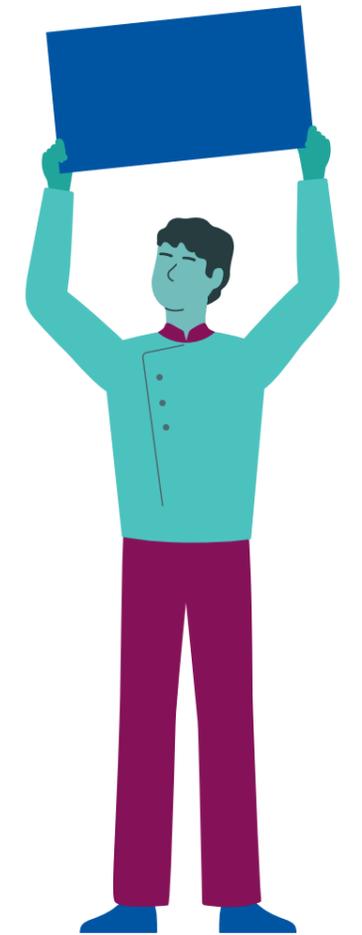
Ce type de législation proactive contribue à **créer une certaine transparence dans le recrutement.**

3.2.4 Définir les commissions de recrutement et les frais connexes et interdire leur paiement par les travailleurs

Un moyen spécifique d'améliorer la transparence consiste à définir et à détailler les commissions de recrutement et les frais connexes. Il s'agit de tous les coûts encourus dans le cadre du processus de recrutement des travailleurs pour obtenir un emploi ou un placement, indépendamment de la manière, du moment ou du lieu où ils sont imposés ou perçus. *L'interdiction de facturer* directement ou indirectement des frais de recrutement aux travailleurs - y compris les travailleurs migrants - comme l'exprime le principe 7 des principes généraux de l'OIT (et l'article 7(1) de la convention (n° 181) sur les agences de recrutement privées, 1997), est une garantie contre le travail forcé et une incitation au bon fonctionnement des services d'intermédiation en matière d'emploi et à l'amélioration des résultats du marché du travail.

La définition de l'OIT des frais de recrutement et des frais connexes énonce une série de catégories de coûts⁶³ (y compris les frais de service et les coûts liés aux soins de santé, à l'assurance, aux tests de compétences, à la formation et à l'orientation, aux voyages d'équipement et aux frais administratifs (y compris ceux liés à l'obtention d'un visa et d'un permis de travail) qui peuvent être développés plus avant par les gouvernements nationaux en consultation avec les partenaires sociaux.⁶⁴ *Le fait de détailler les commissions de recrutement et les frais connexes* selon ces principes contribue à la transparence et à la rentabilité du recrutement, et permet de mettre au jour les coûts illégitimes, déraisonnables et non divulgués, tels que ceux payés pour le commerce des visas (qui est illégal dans de nombreux pays de destination et dont on signale pourtant l'existence), les pots-de-vin et les dessous-de-table

Conformément aux principes généraux adoptés par l'OIT, plusieurs pays ont interdit le paiement de frais de recrutement et de coûts par les travailleurs recrutés au niveau national et international et/ou ont introduit une typologie des coûts.⁶⁵ Bien que cela puisse être le cas, la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations a observé⁶⁶ - dans une série de législations nationales - des exceptions peu claires à l'interdiction de percevoir des frais de recrutement et des mesures peu claires pour interdire le paiement des frais et coûts de recrutement.



⁶³ Dans la section 12 de la définition de l'OIT des commissions de recrutement et frais connexes (2018).

⁶⁴ Voir la section 11 de la définition de l'OIT des commissions de recrutement et frais connexes (2018).

⁶⁵ Selon une étude de l'OIT (2018) portant sur 90 politiques nationales, la majorité d'entre elles interdisent les frais pour les "travailleurs" (63 politiques) tandis que 44 de ces politiques couvrent à la fois le recrutement national et transfrontalier (44 politiques) ; 36 pays réglementent les frais et les coûts connexes ; 27 pays ont des définitions complètes ou partielles des frais de recrutement et des coûts connexes ; 66 pays ont des dispositions légales pour sanctionner les violations des politiques sur les frais et les coûts connexes. Pour en savoir plus, consultez : <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/fair-recruitment#costs/national-laws>. Une version actualisée du rapport 2018 sera disponible en 2024.

⁶⁶ Voir l'analyse des commentaires de la CEACR par la branche Migration de l'OIT en 2023.

Exemples de lois et de politiques nationales définissant les honoraires et les coûts de recrutement



Le **Mexique** fait partie d'une liste croissante de pays qui interdisent explicitement la facturation de commissions de recrutement aux travailleurs, conformément à l'article 5 du règlement de 2006 sur les agences de placement de travailleurs. En outre, l'article 10 (I et II) de ce même règlement interdit également de facturer aux travailleurs des frais pour la publication d'offres d'emploi, le traitement des demandes d'emploi, les frais de formation et d'autres frais connexes. En outre, l'article 28, paragraphe 1, de la loi fédérale mexicaine sur le travail - telle que modifiée en 2019 - stipule que les contrats de travail des travailleurs migrants mexicains à l'étranger doivent prévoir que l'employeur prend en charge les frais de rapatriement. Aussi, si un travailleur fait l'objet d'une fraude sur les conditions de travail dans le cadre d'un emploi à l'étranger, l'agence de recrutement privée sera responsable des frais de rapatriement.⁶⁷



De même, l'**Égypte** précise le coût du voyage à payer par les employeurs à l'étranger, et les inspecteurs du travail ont été formés par l'OIT (en 2023) au contrôle de la performance des agences de recrutement qui placent les travailleurs migrants égyptiens à l'étranger en conséquence.



En élargissant les voies légales de migration, les **États-Unis** ont introduit des programmes de travail temporaire pour les travailleurs migrants agricoles et non agricoles dans le cadre des programmes H-2A et H-2B respectivement. Ces programmes obligent les employeurs américains à prendre en charge les frais de transport et de recrutement des travailleurs migrants et les encouragent à couper les liens avec des recruteurs peu scrupuleux (compte tenu des interdictions pénales liées au travail forcé et au fait de tirer profit du travail forcé) et à faire appel à des recruteurs pratiquant un recrutement équitable⁶⁸. Ces lignes directrices invitent les pays d'origine des travailleurs migrants à respecter les lignes directrices de l'OIT en matière de recrutement équitable lorsqu'ils recrutent pour les États-Unis.

En ce qui concerne le travail domestique - et suite à l'adoption de la convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleurs domestiques en 2011 - un certain nombre de pays ont introduit des lois spécifiques visant à protéger les droits fondamentaux des travailleurs domestiques. La loi n° 15 (2017) sur le Travailleur domestique du Qatar précise (à l'article 8) qu'"il est interdit à un employeur de déduire des frais, des dépenses ou des commissions du salaire d'un travailleur en contrepartie des procédures de recrutement à l'étranger". Il est également interdit à l'employeur d'exiger du travailleur le paiement de toute dépense liée au recrutement, y compris les frais de recrutement, les billets d'avion, les tests médicaux et les frais de visa. L'article 14 précise en outre qu'un travailleur domestique a droit, pour chaque période de deux ans de service, à un billet d'avion aller-retour vers son pays d'origine ou son lieu de résidence pour partir en vacances.

⁶⁷ Voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_744521.pdf (note de bas de page 33) couvrant la Ley Federal del Trabajo des Estados Unidos Mexicanos (1970). Article 28.

⁶⁸ Voir "Guidance on fair recruitment practices for temporary migrant workers", US DOL/US DOS/USAID (2022).

3.2.5 Intégration du recrutement équitable dans les politiques existantes ou élaboration de politiques nationales en matière de recrutement équitable

Outre la réforme des lois et réglementations nationales, les pays peuvent intégrer le "recrutement équitable" dans les politiques existantes telles que celles relatives à l'emploi, à la migration équitable, au travail forcé et à la traite des personnes, ou élaborer des politiques sur le recrutement équitable - en s'appuyant sur les conventions de l'OIT n° 88, 122 et 181.⁶⁹

La directive opérationnelle 3.1 des principes généraux de l'OIT stipule que "*les gouvernements devraient envisager d'établir une politique claire exprimant l'attente que toutes les entreprises domiciliées ou opérant sur leur territoire ou dans leur juridiction respectent les droits humains, y compris les droits des travailleurs, et la loi sur le recrutement tout au long de leurs opérations, y compris dans les chaînes d'approvisionnement*". Le commentaire relatif au principe 2 de l'UNGP précise en outre qu'"il existe de solides raisons de principe pour que les États d'origine énoncent clairement qu'ils attendent des entreprises qu'elles respectent (également) les droits humains à l'étranger, en particulier lorsque l'État lui-même est impliqué dans ces entreprises ou les soutient". Ces raisons incluent la prévisibilité pour les entreprises en fournissant des messages cohérents et consistants et la préservation de la réputation de l'État.

Pour s'acquitter de leur devoir de protection, les États doivent (selon le principe 3 de l'UNGP) :

- Appliquer les lois qui visent ou ont pour effet d'obliger les entreprises à respecter les droits humains, et évaluer périodiquement l'adéquation de ces lois et combler les éventuelles lacunes.
- Veiller à ce que les autres lois et politiques régissant la création et le fonctionnement des entreprises, telles que le droit des sociétés, n'entraient pas le respect des droits humains par les entreprises, mais le favorisent.
- Fournir des conseils efficaces aux entreprises sur la manière de respecter les droits humains dans l'ensemble de leurs activités.
- Encourager et, le cas échéant, exiger des entreprises qu'elles communiquent sur la manière dont elles gèrent l'impact de leurs activités sur les droits humains.⁷⁰

En envisageant des politiques adaptées au contexte local et qui s'appuient sur les modalités actuelles (qu'il s'agisse de mécanismes statutaires (c'est-à-dire interdisant les recruteurs de main-d'œuvre et les agences pour l'emploi privés, leur octroyant des licences ou les enregistrant) ou de mécanismes volontaires d'autorégulation avec un certain contrôle de l'État), les gouvernements peuvent envisager de renforcer ces modalités existantes et/ou de les diversifier en autorisant une combinaison de services publics et privés de l'emploi. La convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, fournissent un cadre pour une réglementation efficace des services de l'emploi. En ratifiant et en appliquant ces conventions, les États membres de l'OIT peuvent soutenir une approche centrée sur l'être humain qui profite à tous grâce à un fonctionnement optimal des marchés du travail. Les conventions promeuvent :

- Services de placement et de recrutement de confiance.
- Une meilleure adéquation des compétences aux besoins de l'entreprise.
- Des règles équilibrées qui permettent aux entreprises et protègent les travailleurs.
- Recrutement équitable et responsable.
- Réduction de l'emploi informel.

⁶⁹ C'est-à-dire la convention de l'OIT sur les services de l'emploi, 1948 (n° 88), la convention sur la politique de l'emploi, 1964 (n° 122) et la convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181).

⁷⁰ Voir également les articles 11 et 12 de la convention (n° 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997.

La convention (n° 88) sur les services de l'emploi, 1948, souligne également le rôle de coordination joué par les services publics de l'emploi. Elle appelle à "coopérer avec les organismes publics et privés en vue d'assurer la meilleure organisation possible du marché du travail pour réaliser et maintenir le plein emploi et pour développer et utiliser les ressources productives" (article 1).

En ciblant les politiques de recrutement équitable, les gouvernements peuvent également développer une action politique dans les secteurs où les travailleurs sont connus pour être particulièrement vulnérables, comme l'Italie, qui a élaboré un plan d'action national⁷¹ pour lutter contre l'exploitation du travail dans l'agriculture - voir l'encadré 3.3.

► Encadré 3.3. Plan d'action national italien pour lutter contre l'exploitation du travail dans l'agriculture

Le plan d'action national italien de lutte contre l'exploitation du travail, le recrutement illégal et le travail forcé dans le secteur de l'agriculture comprend dix actions prioritaires. Il présente le recrutement équitable comme faisant partie d'une stratégie globale de lutte contre l'exploitation du travail et le travail forcé, ce qui permet de mobiliser la contribution d'un grand nombre d'acteurs. Une alliance entre les fournisseurs publics et privés de services d'intermédiation fonctionne conformément aux principes du recrutement équitable, tandis que des unités mobiles apportent des services de recrutement à proximité des champs agricoles et déplacent les "chefs de gangs". Les recruteurs et les employeurs, en vertu de la loi, sont tenus responsables du recrutement illégal de travailleurs et s'exposent à des sanctions civiles et pénales en cas d'irrégularités repérées.

Les politiques nationales en matière de recrutement équitable peuvent tenir compte des modalités de passation des marchés publics. La convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, et la recommandation (n° 84) de l'OIT qui l'accompagne offrent des orientations à cet égard, car elles établissent un lien direct entre les normes fondamentales du travail et les marchés publics et traitent de l'inclusion de clauses sociales dans les contrats publics.⁷² Dans le droit fil de cette convention, la stratégie de l'Écosse en matière de marchés publics⁷³ promeut l'objectif "Fair Work First" et attend des organismes publics qu'ils mettent en œuvre et promeuvent le principe "Fair Work First" dans toutes les procédures de passation de marchés pertinentes. Elle attend des fournisseurs qui exécutent les marchés publics qu'ils adoptent et démontrent des pratiques de travail équitables appropriées pour tous les travailleurs engagés dans l'exécution du marché public.

Plus spécifiquement axée sur un "recrutement" équitable, la réglementation américaine sur les marchés publics (Federal Acquisitions Regulation - FAR)⁷⁴ contient des dispositions spécifiques sur la lutte contre

71 Pour plus de détails, voir https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_778825/lang-en/index.htm.

72 Voir la convention (n° 94) et la recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, Guide pratique, OIT (2008). Le guide de l'OIT explique que la convention n° 94 de l'OIT "exige que les soumissionnaires soient informés à l'avance, au moyen de clauses types de travail incluses dans les documents d'appel d'offres, que, s'ils sont sélectionnés, ils devront observer dans l'exécution du contrat des salaires et d'autres conditions de travail non moins favorables que les normes minimales les plus élevées établies localement par la loi, l'arbitrage ou la négociation collective. Les soumissionnaires doivent préparer leurs offres en conséquence". La convention propose des règles du jeu communes - en termes de normes du travail - pour tous les acteurs économiques, et promeut ainsi une concurrence loyale et des marchés publics socialement responsables.

73 Voir <https://www.gov.scot/publications/public-procurement-strategy-scotland-2023-2028/>.

74 La Federal Acquisitions Regulation (FAR) des États-Unis s'applique aux marchés passés par les agences fédérales américaines et les bénéficiaires de fonds fédéraux.

la traite des personnes et décrit neuf activités interdites, notamment le fait de facturer des frais de recrutement aux employés, d'utiliser des pratiques trompeuses ou frauduleuses lors du recrutement des employés et de faire des interprétations erronées concernant les conditions essentielles de l'emploi.

3.2.6 Collaboration et action bilatérales ou multilatérales pour un recrutement équitable dans les couloirs de migration

Le principe 6 des principes généraux de l'OIT souligne l'importance d'une intégration efficace des normes internationales dans les pratiques de recrutement transnationales. Cela implique l'élaboration de politiques spécifiques visant à garantir un recrutement équitable et une migration de main-d'œuvre au sein de corridors ou de régions limitrophes.

En l'absence d'un mécanisme de contrôle du recrutement équitable au niveau international - comme c'est le cas pour le contrôle de l'équité dans le commerce des biens et des services par l'OMC - les accords bilatéraux de travail (ABT) entre les pays d'origine et de destination des travailleurs migrants peuvent permettre de contrôler la migration de la main-d'œuvre dans un couloir spécifique. Bien que de nombreux accords bilatéraux sur le travail soient en vigueur dans le monde, peu d'entre eux accordent actuellement une attention au recrutement équitable (et manquent souvent d'une définition des frais et coûts de recrutement et de l'interdiction de leur paiement par les travailleurs migrants), aux modalités de contrôle de la conformité et à l'accès aux voies de recours.⁷⁵

L'accord entre le Royaume-Uni et le Kenya sur les travailleurs de la santé est un exemple d'accord bilatéral qui tient compte du recrutement équitable, même s'il ne définit pas les commissions de recrutement et les frais connexes. L'accord vise à réglementer le recrutement afin de lutter contre les pratiques de recrutement inéquitables, de faire respecter la non-discrimination entre les travailleurs de la santé kenyans et leurs homologues britanniques, de veiller à ce que la migration de main-d'œuvre des travailleurs de la santé kenyans corresponde aux besoins du marché du travail et, enfin, de renforcer la coopération bilatérale entre les deux pays.⁷⁶

Parmi les autres exemples de coopération bilatérale, citons le programme Mexique-Canada sur les travailleurs agricoles saisonniers, qui garantit que les travailleurs agricoles saisonniers migrants du Mexique sont recrutés de manière équitable au Canada et qu'ils sont également recrutés en fonction des besoins du marché du travail canadien.⁷⁷ De même, un accord entre la Jordanie et le Népal a été reproduit (voir encadré 3.4)⁷⁸ et le Guatemala et les États-Unis d'Amérique mettent en œuvre un accord bilatéral de travail pour le placement dans des emplois agricoles et non agricoles (voir encadré 3.5). Cet accord comprend des informations particulièrement spécifiques sur les frais et coûts de recrutement et la couverture des coûts.⁷⁹

75 Voir "Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers : a review", OIT (2015) à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_385582.pdf.

76 Voir "Accord bilatéral entre le gouvernement de la République du Kenya et le gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord pour la collaboration en matière de personnel de santé", disponible à l'adresse suivante : Accord bilatéral entre le gouvernement de la République du Kenya et le gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord pour la collaboration en matière de personnel de santé (texte uniquement) - GOV.UK (www.gov.uk) et https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_840214/lang-en/index.htm.

77 Voir "Contrat pour l'emploi au Canada de travailleurs agricoles saisonniers en provenance du Mexique - 2023", disponible sur Contrat pour l'emploi au Canada de travailleurs agricoles saisonniers en provenance du Mexique - 2023 - Canada.ca.

78 Voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_778826.pdf.

79 Voir <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2020/04/20-207-Guatemala-Migration-and-Refugees-7.30.2019.pdf> et <https://gt.usembassy.gov/the-united-states-and-guatemala-sign-agreement-to-improve-h-2-visa-program-operation/>.

► **Encadré 3.4. L'accord bilatéral sur le travail entre la Jordanie et le Népal couvre le recrutement équitable**

À la suite de discussions tripartites, les gouvernements du Népal et de la Jordanie ont signé un accord bilatéral sur le travail en 2017. L'accord comprend des sections sur les responsabilités clés des deux parties et le suivi par le biais d'un comité de travail conjoint. D'autres dispositions clés comprennent :

- ▶ Liberté de circulation (pas de rétention des passeports).
- ▶ Liberté de changer d'employeur (conditionnelle).
- ▶ Les coûts liés au recrutement des travailleurs sont supportés par les employeurs.
- ▶ Les travailleurs sont protégés contre les pratiques déloyales, le harcèlement, les abus, le travail forcé et l'exploitation.
- ▶ L'accès à un mécanisme de règlement des litiges, à des prestations de soins de santé et à une alimentation et un logement adéquats.
- ▶ Des contrats de travail types pour promouvoir la transparence (un pour les travailleurs généraux et un autre pour les travailleurs domestiques).
- ▶ L'égalité de traitement.

L'accord avec la Jordanie a été l'un des premiers en Asie à être conforme aux principes généraux de l'OIT et a servi de modèle aux accords bilatéraux que le Népal a ensuite négociés avec la Malaisie, l'île Maurice et les Émirats arabes unis (EAU).

► **Encadré 3.5. Accord bilatéral entre le Guatemala et les États-Unis**

En 2019, les gouvernements du Guatemala et les États-Unis ont signé un accord pour un programme de travailleurs agricoles temporaires, qui renforce la coopération bilatérale et offre des milliers d'opportunités d'emploi temporaire aux travailleurs migrants guatémaltèques grâce aux visas H2-A. En 2020, cet accord a été étendu aux visas H2-B dans le secteur non agricole. Selon l'accord, il est interdit de facturer des commissions de recrutement, ce qui inclut, selon l'article, "tout paiement de quelque nature que ce soit pour toute activité liée à l'obtention ou au maintien par les travailleurs du statut de bénéficiaire du programme de visas H-2A ou H-2B". Les paiements interdits comprennent, sans s'y limiter, les frais associés aux demandes de certification de travail temporaire H-2A ou H-2B, aux demandes de classification H-2A ou H-2B. Les demandes de visa H-2A ou H-2B, ainsi que les frais de transport et d'admission aux États-Unis. Les frais de transport aller-retour vers le lieu de recrutement au Guatemala (y compris les frais de nourriture) sont pris en charge par le dernier employeur américain du travailleur si ce dernier est licencié par l'employeur sans motif valable (c'est-à-dire sans qu'il y ait faute de la part du travailleur) ou s'il termine son travail conformément aux termes de son contrat de travail. Ces paiements comprennent également le paiement direct ou indirect des honoraires d'avocats, des frais de préparation et de dépôt d'une demande ou d'une requête, ou des frais de recrutement.

Le recrutement équitable peut également être promu par la coopération multilatérale, en particulier dans le contexte des processus et organisations d'intégration régionale. Ainsi, la Déclaration de Los Angeles sur les migrations, adoptée par 21 pays de l'Organisation des États américains, offre un exemple d'élaboration d'une politique de recrutement équitable dans un corridor multi-pays - voir encadré 3.6.⁸⁰

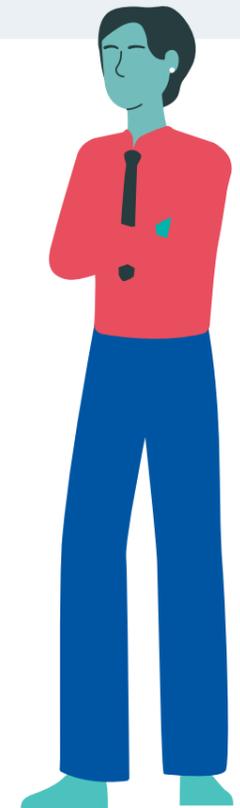
► **Encadré 3.6. La déclaration de Los Angeles sur les migrations (juin 2022) comprend des dispositions relatives au recrutement équitable**

Lors du Sommet des Amériques de l'Organisation des États américains (OEA) à Los Angeles (juin 2022), 21 pays des Amériques ont adopté la Déclaration de Los Angeles sur les migrations. La Déclaration - qui s'appuie sur le PMM et s'aligne sur le FPRW et le GPOG de l'OIT - réitère la volonté commune de renforcer les efforts nationaux, régionaux et hémisphériques pour créer les conditions d'une migration sûre, ordonnée, humaine et régulière et pour renforcer les cadres de protection internationale et de coopération entre les États. La déclaration comprend un accord pour travailler ensemble à travers l'hémisphère pour : "renforcer et élargir les voies de migration de main-d'œuvre temporaire, dans la mesure du possible, qui profitent aux pays de la région, y compris par le biais de nouveaux programmes favorisant les liens entre les employeurs et les travailleurs migrants, de solides garanties pour un recrutement éthique et des protections juridiques pour les droits des travailleurs".

Les États-Unis étant un pays de destination majeur pour les travailleurs migrants, il a publié un guide d'accompagnement intitulé *Guidance for Fair Recruitment Practices for Temporary Migrant Workers (2022)* qui détaille les obligations des employeurs basés aux États-Unis concernant le recours à des recruteurs et les conditions de travail des travailleurs migrants temporaires. En outre, il fournit des règles et des procédures visant à améliorer les pratiques de recrutement et à garantir un recrutement équitable le long du couloir de migration de main-d'œuvre entre le Salvador, le Honduras, le Guatemala et le Mexique, d'une part, et les États-Unis, d'autre part.

Les pays d'origine situés dans le même couloir de migration ont mis en œuvre des initiatives complémentaires, telles que le Programme de travail temporaire du Guatemala (lancé en 2021), qui vise à renforcer la gouvernance de la migration de main-d'œuvre temporaire et à éliminer le recrutement inéquitable, le travail forcé et la traite des personnes à des fins d'exploitation du travail.

Un autre exemple d'action régionale visant à promouvoir le recrutement équitable est le [cadre politique et le plan d'action de l'Union africaine en matière de migration \(2018-2030\)](#), qui a appelé les politiques, structures et législations nationales en matière de migration main-d'œuvre à promouvoir et à mettre en œuvre un recrutement équitable et éthique - voir l'encadré 3.7.



⁸⁰ Voir <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/06/10/los-angeles-declaration-on-migration-and-protection/>.

► Encadré 3.7. Cadre politique de l'Union africaine en matière de migration (2018-2030)

Le cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et le plan d'action (2018-2030) de l'UA, conclut un ensemble de stratégies recommandées pertinentes pour la réalisation d'un recrutement équitable dans les pratiques, appelant les politiques, les structures et les législations nationales en matière de migration main-d'œuvre, entre autres, à :

- ▶ 2.1 (ii) : Harmoniser les lois, les politiques et les règlements nationaux, les accords bilatéraux et multilatéraux et les codes de conduite volontaires avec les principes généraux et les directives opérationnelles pour le recrutement équitable de l'OIT.
- ▶ 2.1 (iv) : Harmoniser les lois, les politiques et les règlements nationaux, les accords bilatéraux et multilatéraux et les codes de conduite volontaires avec les principes généraux et les directives opérationnelles pour le recrutement équitable de l'OIT.
- ▶ 2.1 (vi) : Surveiller et faire respecter les règles de recrutement, y compris les contrats de travail normalisés, gratuits, équitables, pleinement agréés, transparents et exécutoires.
- ▶ 2.1 (vii) : Promouvoir la consolidation et la professionnalisation dans l'industrie du recrutement, dans le labyrinthe des agents qui sont souvent impliqués, dans le but de transformer les recruteurs (publics et privés) en « guichets uniques » pour les employeurs et les migrants, offrant des services complets, y compris la formation et la certification des compétences, le placement et les modalités de voyage.
- ▶ 5.2 (ii) : Explorer les possibilités de mettre en place des procédures spéciales pour les citoyens travaillant à l'étranger, y compris la baisse des frais de recrutement ; la mise en place d'exigences en matière de licences, l'enregistrement des contrats et les mécanismes d'examen/d'approbation qui ne permettent qu'aux entreprises d'envoyer des travailleurs à l'étranger une fois qu'un contrat est approuvé par les autorités ; mettre en place des mesures pour mieux garantir les droits des travailleurs, y compris les inspections fréquentes du travail, le paiement des salaires, l'interdiction des retenues sur les salaires pour l'hébergement et l'introduction de périodes d'interdiction sévères et d'amendes pour les employeurs qui violent les exigences du travail.

En Asie, d'importantes dispositions relatives au recrutement sont incluses dans le "[Consensus de l'ASEAN sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants](#)" qui stipule les principes généraux, les droits fondamentaux des travailleurs migrants et des membres de leur famille, les droits spécifiques des travailleurs migrants, les obligations et les engagements des États membres de l'ASEAN. Il vise à établir un cadre pour une coopération plus étroite entre les États membres sur les questions relatives aux travailleurs migrants dans la région. Bien qu'il ne soit pas juridiquement contraignant, le consensus de l'ASEAN est considéré comme un document vivant et évolutif. Le consensus a récemment été suivi par la [déclaration de l'ASEAN sur la protection des travailleurs migrants et des membres de leur famille dans les situations de crise et ses lignes directrices](#), qui encouragent les États membres, entre autres, à "assurer la poursuite d'une migration de main-d'œuvre sûre et à prévenir un risque potentiel accru d'activités de recrutement illégales dans les zones touchées par une crise, ce qui pourrait conduire à une migration de main-d'œuvre dangereuse, au travail forcé et à la traite des migrants".

3.2.7 Services publics de l'emploi

Les gouvernements peuvent proposer des services de mise en relation des employeurs et des travailleurs par le biais de services publics de l'emploi. Opérant seuls ou en collaboration avec d'autres acteurs du marché du travail (tels que les agences privées d'emploi et de recrutement), ces services publics facilitent le recrutement, le maintien des emplois, le soutien aux entreprises et l'augmentation de la main-d'œuvre. Pour régir les services publics de l'emploi, les États peuvent s'inspirer de la convention (n° 88) sur les services de l'emploi, 1948, déjà mentionnée. Cette convention invite les gouvernements à assurer une offre de services publics de l'emploi qui mettent les gens en rapport avec des emplois, soutiennent ceux qui souhaitent changer de carrière et ceux qui veulent créer leur propre entreprise. La convention exige que les services publics de l'emploi restent gratuits pour leurs clients et ouverts à tous ceux qui ont besoin d'aide pour rechercher un emploi ou embaucher des travailleurs.

Compte tenu des niveaux élevés d'informalité sur les marchés du recrutement dans de nombreux pays et de l'exclusion sociale à laquelle de nombreuses personnes sont confrontées, il convient de souligner que la convention encourage la participation de groupes confrontés à des difficultés liées au genre, à l'âge, au handicap, à la race, à l'appartenance ethnique et au statut migratoire, entre autres facteurs.⁸¹

Pour faciliter le recrutement équitable au-delà des frontières dans les couloirs de migration de main-d'œuvre établis, les services publics de l'emploi des Pays d'origine et de destination concernés devraient collaborer, et cela devrait inclure une attention au contrôle du recrutement équitable.⁸²

Les services publics de l'emploi peuvent être proposés par voie électronique. Le recrutement électronique par l'intermédiaire d'une chambre de compensation centrale financée par les pouvoirs publics peut faciliter le recrutement équitable, car il contribue à minimiser le nombre d'intermédiaires impliqués. Le portail électronique intrarégional de l'Europe sur l'emploi est un exemple de ce type de plateforme électronique - voir encadré 3.8.

► Encadré 3.8. EURES : Le portail européen de l'emploi financé par des fonds publics

En Europe, les services publics de l'emploi des 28 pays de l'Union européenne (UE), de la Suisse, de l'Islande, du Liechtenstein et de la Norvège (ainsi que la Commission européenne et l'Autorité européenne du travail (AET)) se sont regroupés au sein d'un réseau de coopération pour les services publics de l'emploi appelé EURES. EURES est un portail électronique sur l'emploi financé par les pouvoirs publics et destiné à faciliter la libre circulation des travailleurs en Europe. Pour ce faire, il fournit des informations et des services d'aide à l'emploi aux travailleurs et aux employeurs, et renforce la coopération et l'échange d'informations entre ses organisations membres. Le système est géré par quelque 900 conseillers en emploi EURES qui entretiennent des contacts réguliers avec les employeurs et les travailleurs potentiels. EURES offre des services en plusieurs langues et comprend 3,9 millions d'offres d'emploi, plus d'un million de CV de travailleurs candidats et plus de 5 000 employeurs enregistrés.

⁸¹ Pour en savoir plus sur l'importance de la convention (n° 88) sur les services publics de l'emploi, 1948, voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_829996.pdf.

⁸² Voir p. 10 dans *Étude régionale sur la définition des Commissions de recrutement et frais connexes : The Americas*, OIT (2020) à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_744521.pdf.

3.2.8 L'enregistrement ou l'octroi de licences aux agences privées de recrutement et d'emploi et l'appui à leur mise en conformité

Lorsque les pays ont choisi d'autoriser les agences privées de recrutement et d'emploi, celles-ci doivent être réglementées, enregistrées ou agréées de manière adéquate dans un souci de transparence. Cela devrait "permettre aux travailleurs et aux autres parties intéressées de vérifier la régularité des agences de recrutement et des offres de placement." (voir la directive opérationnelle 4.2 du GPOG de l'OIT), tout en permettant aux inspecteurs du travail de contrôler les performances de l'acteur spécifique du recrutement.

Ces systèmes d'enregistrement ou d'autorisation permettent d'examiner minutieusement les agences de recrutement de candidats, d'évaluer leurs capacités et d'imposer des principes de recrutement équitable. Par exemple, aux Philippines,⁸³ les agences de recrutement de candidats sont contrôlées lors d'entretiens avec le personnel de l'Agence philippine pour l'emploi à l'étranger avant d'obtenir une licence de recrutement. Il est important de noter que les licences sont délivrées aux agences de recrutement qui adhèrent à un code de conduite pour un recrutement éthique, et que les inspecteurs peuvent contrôler l'application de ce code.

Une fois opérationnelles, ces agences d'emploi et de recrutement agréées/enregistrées doivent faire l'objet d'un suivi afin de garantir le respect des réglementations (voir section suivante), et elles peuvent avoir besoin d'être guidées vers des modèles de recrutement mûrs et équitables par le biais d'une sensibilisation au respect des règles par les inspections du travail ou d'autres autorités compétentes et/ou de codes de conduite. Les autorités tunisiennes et l'OIT ont par exemple expérimenté une approche envisageant les agences de recrutement privée de manière globale et proposant des outils pour le respect des principes du recrutement équitable, notamment des contrats types, des listes de contrôle prudentiel et un guide de conformité.⁸⁴

3.2.9 Contrôle et application de la réglementation relative au recrutement équitable

Le développement de la capacité institutionnelle à contrôler et à faire respecter les principes du recrutement équitable est essentiel pour faire du recrutement équitable une réalité pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants. Les inspections du travail (et les autorités connexes) sont expressément mentionnées dans les principes généraux de l'OIT comme faisant partie intégrante de l'application des réglementations en matière de recrutement, tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination. La convention (n° 81) de l'OIT sur l'inspection du travail, 1947, énonce (à l'article 3, paragraphe 1) les fonctions

À méditer :

Conformément à la convention n° 81 de l'OIT sur l'inspection du travail, les inspecteurs du travail doivent "veiller à l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions". Ils doivent donc veiller au respect des droits du travail, en vertu de la législation du travail et de toute autre loi pertinente - telle que la législation spécifique relative au travail forcé et la loi contre la traite des êtres humains - et ces droits peuvent inclure le droit de ne pas être soumis à un recrutement abusif induisant un travail forcé.

des inspections du travail qui consistent à "assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession". Cela signifie que les inspecteurs du travail doivent veiller au respect des droits des travailleurs, en vertu de la législation du travail et de toute autre loi pertinente - telle que la législation spécifique relative au travail forcé (souvent mentionnée dans la Constitution d'un pays) et la loi contre la traite des êtres humains - et que ces droits peuvent inclure le droit de ne pas être soumis à un recrutement abusif induisant un travail forcé.⁸⁵ En outre, la convention (n° 181) de l'OIT sur les agences de recrutement privée, 1997, précise le rôle de l'inspection du travail (ou d'autres autorités publiques compétentes) dans la supervision des agences de recrutement privée.⁸⁶ À la suite de ce contrôle, l'application de la législation peut se traduire par l'émission d'avertissements demandant de répondre aux préoccupations dans un délai donné, l'imposition d'amendes, la suspension ou l'annulation d'une licence, l'ordre de fermeture d'une agence ou l'inscription du ou des contrevenants sur une liste noire.

Plusieurs pays d'origine des travailleurs migrants ont chargé des inspecteurs du travail ou des responsables de la conformité de contrôler et, le cas échéant, de sanctionner les agences de recrutement privées qui placent leurs ressortissants à l'étranger. C'est notamment le cas des Philippines, qui ont formé des agents de conformité dans le cadre de l'Administration philippine de l'emploi à l'étranger (POEA). Ils surveillent les recruteurs agréés pour détecter les abus en matière de recrutement qui sont interdits par la loi, ainsi qu'un code de conduite pour un recrutement éthique auquel les recruteurs agréés doivent adhérer. Parmi les autres procédures pertinentes, citons le contrôle des employeurs à l'étranger par les attachés du travail avant tout placement, la responsabilité conjointe et solidaire des titulaires de licence, le dépôt d'une caution par les recruteurs contre d'éventuelles plaintes des travailleurs migrants et la mise à jour régulière d'une liste de recruteurs accessible au public et contenant des informations sur les sanctions et/ou les récompenses.

La Tunisie⁸⁷ offre un autre exemple de pays d'origine des travailleurs migrants qui a créé une inspection spéciale chargée de contrôler et de sanctionner les agences privées d'emploi et de recrutement qui placent des travailleurs migrants tunisiens à l'étranger. La création de cette inspection spéciale fait suite à la validation d'une loi sur le recrutement (c'est-à-dire la "loi relative à l'organisation de l'exercice des activités de placement des Tunisiens à l'étranger par des agences privées") par le Conseil ministériel. Cette loi - une fois adoptée par l'Assemblée nationale - étendra l'autorité de l'État pour prononcer des sanctions à l'encontre des agences de recrutement privées, précisera les éléments essentiels qui doivent être clairement mentionnés dans tout contrat de travail et interdira la perception de frais de recrutement auprès des travailleurs migrants.

En vertu du droit du travail égyptien (2003), les ARP peuvent placer des migrants égyptiens à l'étranger pour qu'ils y travaillent. Le décret 135 qui s'y rapporte réglemente l'octroi de licences et le contrôle des ARP et précise la nécessité d'établir des contrats de travail et d'obliger les employeurs à l'étranger à couvrir les frais de voyage des travailleurs égyptiens. En 2023, l'Égypte a procédé à un examen de ces réglementations à la lumière des principes généraux de l'OIT et s'est engagée dans une formation soutenue par l'OIT de deux lots de 69 inspecteurs du travail au total, axée sur le contrôle des agences de recrutement privée en vue d'un recrutement équitable. Cette formation comprenait un examen des contrats de travail conformément à l'annexe de la recommandation 86 de l'OIT (voir ci-dessous) et une attention aux signes d'alerte d'éventuels abus de travail, comme indiqué dans l'encadré 3.9.

⁸³ Voir l'annexe 1 du "Technical Brief ; Labour inspection and monitoring of recruitment of migrant workers", OIT (2022) à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_854142.pdf.

⁸⁴ Voir les publications suivantes de l'OIT : *Élaboration d'un modèle économique pilote pour les établissements privés de placement à l'étranger en Tunisie et Tunisie : Guide de conformité de l'établissement privé de placement à l'étranger : De la conformité réglementaire à la performance* (tous deux en 2023).

⁸⁵ Voir l'article 2d du protocole P29 de l'OIT sur le travail forcé (2014).

⁸⁶ Voir l'article 14 de la convention de l'OIT. Pour des conseils plus détaillés, voir le Guide de l'OIT sur les agences d'emploi privées : Réglementation, contrôle et application (2007).

⁸⁷ Voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_778828.pdf.

► **Encadré 3.9. Extrait d'une formation de l'OIT en Égypte : Comment contrôler les agences de recrutement privée en matière de recrutement (in)équitable**

Exemples de signaux d'alerte ou de sonnettes d'alarme (dont il faut se méfier lors du suivi des ARP)	
Pas de licence valide de PRA	Pas d'histoire convaincante sur l'adéquation entre les travailleurs migrants et les emplois.
Changements fréquents du nom de l'ARP	Pas de politique pour garantir le recrutement équitable.
Système d'archivage incomplet	PRA n'est pas en contact avec les travailleurs migrants.
Manipuler les enregistrements	La PRA ne prend aucune mesure corrective après la plainte des travailleurs migrants.
L'ARP conserve les passeports	Implication d'intermédiaires ou de sous-agents.
Contrats de travail incomplets (ou absents)	La description du poste et le visa de travail ne correspondent pas.
Placement de travailleurs analphabètes qui ne connaissent pas leurs conditions de travail	Pas de consentement éclairé de la part des travailleurs migrants.
Les travailleurs migrants perçoivent des honoraires élevés	Abus des travailleurs migrants (recours aux menaces, à la force, à la pression psychologique pour qu'ils acceptent un emploi).
Travailleurs migrants bénéficiant de prêts importants	Placement auprès d'une entreprise de fourniture de main-d'œuvre sans précision quant à la poursuite du placement dans une autre entreprise.
Pas de preuve des paiements effectués par l'employeur pour le recrutement (par exemple, billet d'avion, visa)	Placement dans un emploi, un secteur ou un pays interdit.

Dans le même ordre d'idées, les pays de destination des travailleurs migrants, notamment le Qatar et le Koweït, ont renforcé la capacité de leurs inspections du travail à identifier le travail forcé par le biais de la surveillance des lieux de travail. Les formations soutenues par l'OIT ont notamment porté sur le repérage des signes d'alerte liés à 11 indicateurs de main-d'œuvre forcée, dont beaucoup peuvent être associés à un recrutement abusif. L'encadré 3.10 présente un résumé des signes d'alerte essentiels par indicateur du travail forcé et un certain nombre d'entre eux sont directement liés au recrutement abusif.

► **Encadré 3.10. Tiré de la formation dispensée par l'OIT au Qatar et au Koweït : Signes d'alerte pouvant indiquer des abus liés au Travail forcé et au Recrutement inéquitable**

Indicateur de travail forcé	Signes d'avertissement relatifs
Placement en isolement	Le travailleur a été placé loin de son lieu d'habitation et a du mal (ou n'est pas autorisé) à se rendre en ville pendant son jour de congé.
Restriction de la liberté de circulation	Le travailleur a été placé pour travailler et vivre sur le chantier, est soumis à des couvre-feux et n'a pas de clause de résiliation dans son contrat.
Conservation des documents personnels	Le travailleur n'a pas de casier privé ou l'employeur conserve le passeport du travailleur.
Conditions de travail abusives/mauvaises conditions	Placement dans des travaux insalubres et dangereux sans protection ; vie sur le chantier sans intimité.
La violence	Le travailleur présente des signes de violence physique (par exemple, des ecchymoses) ; il montre des signes de confusion mentale, d'anxiété ou de peur.
Menaces et intimidations	Le travailleur est soumis à des mesures disciplinaires, à des menaces de dénonciation aux autorités (en cas de fuite).
Abus de vulnérabilité	Le travailleur est un migrant en situation irrégulière.
Heures supplémentaires excessives	Le travailleur est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 ; le temps de travail est mal défini ou lié à des objectifs de production plutôt qu'à des heures de travail.
Retenue ou absence de paiement du salaire	La carte de crédit du travailleur est en possession du superviseur ; les heures supplémentaires et les congés ne sont pas payés ; le travailleur est payé en espèces et il n'y a pas de preuve ou de reçu de paiement.
Servitude pour dettes	Déductions du salaire mensuel ; le travailleur rembourse les prêts à l'employeur.
Tromperie	Le travailleur n'a pas de contrat de travail ou un contrat mal défini. Le travailleur effectue un travail différent de la catégorie de visa.

Pour plus d'informations sur les indicateurs, voir : 'Indicateurs du BIT sur le travail forcé' (2008).

Les agences de recrutement privée sur le lieu de destination pourraient faire l'objet d'un contrôle similaire en matière de recrutement équitable. Au Royaume-Uni, la GLAA, déjà mentionnée, a pour mandat d'inspecter les agences de recrutement et les lieux de travail à destination, et de lutter contre les abus en matière de recrutement, conformément à la législation. Les agents chargés de l'application de la loi ont des pouvoirs similaires à ceux de la police, y compris le pouvoir de procéder à des arrestations.⁸⁸

Les inspections peuvent également être menées conjointement par les Pays d'origine et de destination dans les couloirs de migration main-d'œuvre établis. L'Autorité européenne du travail (AET) propose un guide à l'usage des praticiens pour les inspections concertées et conjointes transfrontalières.⁸⁹ Il s'agit notamment de prêter attention aux **indicateurs d'abus en matière de recrutement et d'emploi**, tels que :

- ✓ Absence d'autorisation de travail/de résidence.
- ✓ Preuve ou absence de périodes de repos ou de congés payés.
- ✓ Absence de contrat signé ou nombreux contrats avec différentes personnes.
- ✓ Méconnaissance des termes du contrat signé ou finalisation du contrat par défaut.
- ✓ Manque de clarté quant aux moyens de transport vers le pays de destination ou travailleur facilitant leurs moyens de transport.
- ✓ Incapacité à contrôler la mobilité vers et depuis le lieu de travail.
- ✓ Sites de travail multiples pour un travailleur migrant, c'est-à-dire lorsqu'un travailleur migrant travaille sur différents sites.
- ✓ Réglementation floue sur les heures supplémentaires.
- ✓ Manque de clarté dans le calcul des salaires et des heures supplémentaires.
- ✓ Non-remboursement des dépenses liées au travail, c'est-à-dire l'achat d'outils, de matériel de travail, etc.
- ✓ Salaire inférieur au salaire moyen du secteur dans le pays, ou salaire inférieur au salaire minimum national.
- ✓ Absence d'enregistrement auprès de l'ambassade ou du bureau consulaire du pays d'origine.
- ✓ Mauvaises conditions de vie dans les logements fournis par l'employeur.
- ✓ Déductions des loyers sur les salaires.
- ✓ Divergence entre la date de signature du contrat et la date de début des travaux.
- ✓ Des modalités de paiement des salaires peu claires.

⁸⁸ Pour plus de détails, voir l'annexe 3 du "Technical Brief; Labour inspection and monitoring of recruitment of migrant workers", OIT (2022) à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_854142.pdf.

⁸⁹ Boîte à outils pour les praticiens : Inspections concertées et conjointes transfrontalières, ELA (2020) à l'adresse : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/259f14f0-3e5b-11ea-ba6e-01aa75ed71a1/language-en>.

3.2.10 Cibler les efforts d'application de la loi

La collecte et l'analyse de données, le partage d'informations et l'exploration de données sont essentiels pour mieux cibler les efforts d'application de la loi déployés par les inspections du travail et les autorités connexes. Un certain nombre de pays ont consacré des ressources importantes au développement d'une architecture efficace d'évaluation des risques. En Belgique, par exemple,⁹⁰, l'Organisation antifraude des services d'inspection sociale (OASIS) élabore des signaux d'alerte pour identifier les cibles individuelles à inspecter. L'OASIS surveille des données apparemment simples sur les entreprises et les employés (par exemple, le chiffre d'affaires, le nombre d'employés, le personnel enregistré, les niveaux de salaire, etc.), mais il peut générer des indicateurs exploitables et détecter des anomalies en recherchant des tendances spécifiques (par exemple, un chiffre d'affaires croissant avec un nombre d'employés décroissant ; une réduction du personnel enregistré au-delà d'un certain seuil ; des différences importantes entre les montants totaux des salaires et le nombre d'employés ; la mobilité de la main-d'œuvre, etc.

Dans le même ordre d'idées, l'Autorité européenne du travail (ELA) a mis au point un outil d'évaluation des risques permettant d'analyser de manière proactive divers ensembles de données afin d'y déceler des indices d'abus éventuels **avant** l'inspection. Cet outil facilite le ciblage des inspections à venir sur les lieux suspects (voir encadré 3.11).

Encadré 3.11. Autorité européenne du travail (ELA) : Indicateurs potentiels et signaux d'alerte pour une évaluation efficace des risques⁹¹

Salaire	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire inférieur à la moyenne du secteur/de la profession • Travailleurs au salaire minimum • Faible salaire mais frais d'embarquement, d'hébergement et de transport élevés
Chiffre d'affaires et bénéfices	<ul style="list-style-type: none"> • Inadéquation entre le chiffre d'affaires et le nombre de salariés • Chiffre d'affaires inférieur au seuil minimal de chiffre d'affaires par secteur/taille d'entreprise • Bénéfice nul ou très faible (par exemple, 25 pour cent maximum après 2 ou 3 ans d'activité) • Faible profit associé à une consommation élevée ou à des investissements dans des actifs non productifs
Temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> • 25 à 50 pour cent sont des employés à temps partiel • Les contrats à temps partiel sont inférieurs à 4 heures par semaine
Type de contrat	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre élevé de contrats à court terme • Passage soudain du statut de salarié à celui d'indépendant (travaillant pour le même payeur)

⁹⁰ Voir "Toolkit on risk assessment for more efficient inspections as a means to tackle undeclared work" (ELA), 2019 à l'adresse : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4fe9edda-4c56-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

⁹¹ Elles sont tirées du tableau de la page 16 du "Toolkit on risk assessment for more efficient inspections as a means to tackle undeclared work" (ELA), 2019 à l'adresse suivante : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4fe9edda-4c56-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

Encadré 3.11. (cont.)	
Antécédents et incohérences d'enregistrement	<ul style="list-style-type: none"> • Infractions, amendes et sanctions antérieures • Entreprises nouvellement créées • Nombre important d'entreprises situées/enregistrées à la même adresse
Intermédiaires sous-traitants	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre élevé de sous-traitants et forte rotation de ceux-ci • Un grand nombre "d'intermédiaires" sans licence agissant en tant qu'agences de travail temporaire
Changements dans le personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Rotation élevée du personnel (plus de 10 pour cent par mois) et inadéquation avec un nombre global de travailleurs peu élevé.
Secteurs à risque	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises des secteurs à haut risque (par exemple, la construction, l'agriculture)
Détachement fictif et utilisation de l'insolvabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Plusieurs travailleurs vivant à la même adresse • Entreprises qui "disparaissent" pendant que les propriétaires enregistrent de nouvelles ; insolvabilité déclarée soudainement • Détachement en cercle de travailleurs sur différents sites de travail
Observations directes/signaux	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises/secteurs cités dans la plainte reçue • Entreprises/secteurs identifiés (précédemment) comme présentant des risques par les inspecteurs et autres autorités sur le terrain

L'exemple de l'encadré 3.11 souligne également l'importance de l'accès à des données et des informations de qualité provenant de diverses sources, sans lesquelles il est difficile de cibler les inspections.

3.2.11 Contrats de travail et vérification

La tromperie sur la nature des emplois ou les conditions de travail est l'une des formes manifestes de recrutement inéquitable. Les principes généraux de l'OIT (principe 8) soulignent l'importance de connaître les conditions d'emploi à l'avance, de préférence par le biais de contrats vérifiables, clairs et transparents, rédigés dans la langue que le travailleur comprend et fournis suffisamment tôt avant le départ du pays d'origine. Les contrats normalisés devraient offrir clarté et transparence en termes de droits et de responsabilités des deux parties, ainsi qu'une protection en cas de litige. L'annexe de la recommandation (n° 86) de l'OIT sur les migrations pour l'emploi, 1949, propose une série de points à couvrir dans un contrat de travail - voir encadré 3.12.

Encadré 3.12. Informations devant figurer dans un contrat de travail - conformément à l'annexe de la recommandation (n° 86) de l'OIT sur les migrations pour l'emploi, 1949
<ul style="list-style-type: none"> • Nom complet et coordonnées du travailleur (et de l'employeur)
<ul style="list-style-type: none"> • Nature du travail et lieu où il est effectué
<ul style="list-style-type: none"> • La catégorie professionnelle
<ul style="list-style-type: none"> • Rémunération des heures normales de travail, des heures supplémentaires, du travail de nuit et des jours fériés et support de paiement des salaires
<ul style="list-style-type: none"> • Primes, indemnités et allocations, le cas échéant
<ul style="list-style-type: none"> • Conditions dans lesquelles l'employeur peut être autorisé à effectuer des retenues sur la rémunération et étendue de ces retenues
<ul style="list-style-type: none"> • Conditions relatives à la nourriture (ou au logement) si elle est fournie par l'employeur
<ul style="list-style-type: none"> • La durée du contrat (et la date de début) ainsi que les conditions de renouvellement et de dénonciation du contrat
<ul style="list-style-type: none"> • Les conditions d'entrée et de séjour sur le territoire d'immigration
<ul style="list-style-type: none"> • La méthode de prise en charge des frais de voyage du migrant et des membres de sa famille
<ul style="list-style-type: none"> • En cas de migration temporaire, la méthode de prise en charge des frais de retour dans le pays d'origine ou le territoire de migration, selon le cas
<ul style="list-style-type: none"> • Les motifs de résiliation anticipée d'un contrat

En outre, les pays d'origine des travailleurs migrants tels que le Guatemala, le Mexique et les Philippines exigent que les contrats de travail écrits des travailleurs migrants soient validés par les autorités du travail à la source avant le départ. Ces pays interdisent aussi explicitement aux agences de recrutement de diffuser des offres d'emploi fausses, inexistantes ou imprécises.

3.2.12 Sensibilisation aux droits et à l'accès à l'information

Les travailleurs migrants potentiels devraient avoir accès à des informations gratuites, complètes et exactes concernant leurs droits et les conditions de leur recrutement et de leur emploi (voir le principe 10 des principes généraux de l'OIT). Dans la mesure du possible, les travailleurs migrants potentiels devraient recevoir des informations sur les risques d'abus liés au recrutement (et sur les solutions de rechange équitables en matière de recrutement) avant d'entrer en contact avec d'éventuelles agences de recrutement.

Les mesures de sensibilisation pourraient inclure (voir la ligne directrice opérationnelle 11 du GPOG de l'OIT):

- le développement et la maintenance d'un site web gouvernemental contenant des informations sur les politiques, la réglementation et les processus en matière de recrutement équitable ;
- l'élaboration, la distribution et/ou la publication en ligne de guides pratiques sur le recrutement équitable ;
- des messages d'intérêt public à la radio et/ou à la télévision dans une langue que le travailleur comprend et adaptés aux besoins spécifiques des travailleurs migrants, hommes et femmes ;
- des séminaires en ligne ou d'autres actions de sensibilisation ;
- encourager les organisations d'employeurs et de travailleurs, les recruteurs de main-d'œuvre à titre gracieux et les groupes de la société civile à s'adresser aux travailleurs ;
- la collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour assurer l'éducation et la formation ;
- mettre à la disposition du public des informations sur le marché du travail afin d'éclairer la prise de décision des travailleurs, des employeurs et des recruteurs de main-d'œuvre ; et
- une orientation avant le départ et après l'arrivée, adaptée aux besoins spécifiques des travailleurs migrants, hommes et femmes.

La POEA aux Philippines offre un exemple de site web complet⁹² avec des informations pertinentes sur les droits et les responsabilités, les réglementations et les processus. Le site s'adresse à la fois aux travailleurs migrants philippins et aux agences de recrutement agréées, propose des services en ligne, contient des offres d'emploi et, surtout, fournit des informations sur le statut des agences de recrutement agréées, y compris les sanctions qui leur ont été imposées et/ou les récompenses qu'elles ont reçues.

Dans le même ordre d'idées, le gouvernement du Guatemala a lancé une plateforme électronique (en 2022),⁹³ qui comprend un registre des recruteurs privés autorisés de travailleurs migrants guatémaltèques, à l'intention des travailleurs migrants. La plateforme énumère les exigences en matière de recrutement équitable auxquelles les agences de recrutement autorisées doivent se conformer, notamment l'interdiction de facturer des frais de recrutement et des coûts aux travailleurs migrants.

De nombreux pays ont mis en place des programmes d'orientation avant le départ ou après l'arrivée pour s'assurer que les travailleurs migrants sont bien préparés et connaissent leurs droits et obligations, ce qui peut contribuer à un placement sans heurts et satisfaisant sur le lieu de travail. Pour que ces orientations soient efficaces du point de vue du recrutement équitable, il est essentiel qu'elles soient proposées de manière décentralisée et que les travailleurs migrants potentiels soient contactés avant qu'ils ne décident de s'engager avec une agence de recrutement (afin de réduire le risque d'abus en matière de recrutement). Une fois que la décision de migrer a été prise, il est essentiel que des informations sur mesure soient communiquées sur le pays de destination. Consultez le guide de pré-départ pour le corridor Viet Nam - Malaisie⁹⁴ pour un exemple de sujets à couvrir.

⁹² À l'adresse : <https://www.dmw.gov.ph>.

⁹³ À l'adresse suivante : <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/noticias/401-mintrab-lanza-plataforma-electronica-para-el-registro-de-reclutadores-2>.

⁹⁴ Programme de formation avant le départ ; du Viet Nam à la Malaisie : Facilitators' manual, OIT (2014) à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_314221.pdf.



3.2.13 Accès à la justice

Les principes généraux de l'OIT (principe 13) stipulent que "Les travailleurs, qu'ils soient ou non présents dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays, devraient avoir accès à une procédure de réclamation gratuite ou abordable et à d'autres mécanismes de règlement des différends en cas de violation présumée de leurs droits durant le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation efficaces et appropriés en cas de violation avérée".⁹⁵

Le document de l'OIT intitulé "Recrutement équitable et accès à la justice pour les travailleurs migrants" (2023)⁹⁶ énumère une série d'options pour l'action gouvernementale. Celles-ci comprennent:

- ✓ Établir dans les législations nationales du travail l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les ressortissants nationaux, et entre les travailleurs féminins et masculins en ce qui concerne le droit d'accès à la justice.
- ✓ Veiller à ce que les griefs des travailleurs migrants soient résolus dans les meilleurs délais.
- ✓ Modifier les lois sur la migration de main-d'œuvre qui compromettent la capacité des travailleurs migrants à obtenir des réparations.
- ✓ Améliorer l'information sur les droits et les voies de recours.
- ✓ Établir une responsabilité conjointe et solidaire pour les infractions liées au recrutement commises par les recruteurs de main-d'œuvre et les employeurs.
- ✓ Négocier des accords bilatéraux sur le travail qui comprennent des dispositions sur le règlement des différends et l'accès à la justice.
- ✓ Faciliter les démarches des travailleurs migrants pour faire valoir leurs droits, même s'ils ne sont pas physiquement présents dans le pays.
- ✓ Renforcer la surveillance des ambassades et systématiser l'assistance consulaire.
- ✓ Améliorer la surveillance et la responsabilité des recruteurs de main-d'œuvre, conformément aux normes de l'OIT.
- ✓ Fournir une formation pour renforcer les capacités des agents du travail et réduire la discrimination, y compris la discrimination fondée sur le genre.
- ✓ Faire peser la charge de la preuve sur les auteurs présumés dans les cas de discrimination et les cas liés à la violence et au harcèlement.
- ✓ Améliorez l'aide juridique et les services d'interprétation si nécessaire, donnez accès à des services de conseil tenant compte du Genre et fournissez une aide humanitaire, notamment en matière d'alimentation, de logement et de transport.

⁹⁵ Voir également les principes 26, 27 et 28 de l'UNGP.

⁹⁶ Voir "Recrutement équitable et accès à la justice pour les travailleurs migrants", OIT (2023) à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_850615.pdf.

- ✓ Développer en priorité les antennes des organes de résolution des litiges administratifs et d'autres services essentiels en matière de migration de main-d'œuvre.
- ✓ Faciliter la coordination entre les agences, les syndicats et la société civile sur les mécanismes de réparation pour les travailleurs migrants.
- ✓ Élaborer des indicateurs et des systèmes d'accès à la justice afin d'améliorer la collecte de données et la résolution des plaintes des travailleurs migrants.
- ✓ Affecter des fonds à l'amélioration de l'accès aux mécanismes de réparation.

En outre, le document décrit 8 bonnes pratiques émergentes liées à l'accès à la justice.⁹⁷

3.2.14 Coordination et collaboration inter institutions

Le Pacte mondial pour les migrations considère que la migration est une réalité multidimensionnelle qui ne peut être traitée par un seul secteur politique gouvernemental. Une approche "pangouvernementale" est nécessaire pour assurer la cohérence horizontale et verticale des politiques dans tous les secteurs et à tous les niveaux du gouvernement.

Cette approche pourrait éventuellement être pilotée par des mécanismes de coordination inter-agences, qui pourraient être dirigés par le ministère du travail ou d'autres ministères compétents.

Les études de cas précédemment décrites du Royaume-Uni (GLAA), de la Belgique et des Pays-Bas⁹⁸ offrent des exemples de collaboration constructive entre les principaux acteurs gouvernementaux tels que les inspecteurs du travail, la police, les fonctionnaires des services d'immigration, le pouvoir judiciaire, les autorités fiscales, les travailleurs sociaux et les autorités locales. Ces exemples soulignent, entre autres, les avantages de la collaboration pour l'analyse des données et l'application mieux ciblée de la loi vers les points sensibles où le recrutement abusif est présumé, et les inspections conjointes basées sur de multiples domaines d'expertise, ainsi que l'application efficace de la loi.

Un autre exemple de collaboration entre ministères et départements est celui qui existe entre les attachés du travail et les inspecteurs du travail. Les attachés du travail peuvent vérifier le statut des employeurs et leurs projets à l'étranger, y compris les besoins en personnel, avant que les offres d'emploi ne soient approuvées - comme c'est le cas aux Philippines.

En outre, les gouvernements devraient soutenir le dialogue social sur le recrutement équitable avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Dans ce contexte, les GPOG précisent que la mise en œuvre des principes directeurs et des lignes directrices opérationnelles au niveau national doit se faire après consultation entre les partenaires sociaux et le gouvernement.

⁹⁷ Voir le chapitre 4 de "Recrutement équitable et accès à la justice pour les travailleurs migrants", OIT (2023) à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_850615.pdf.

⁹⁸ Voir les annexes 3 et 5 du "Technical Brief; Labour inspection and monitoring of recruitment of migrant workers", OIT (2022) à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_854142.pdf.

► 3.3 Considérations sur les interventions possibles des organisations d'employeurs

Les organisations d'employeurs peuvent contribuer à l'action en faveur du recrutement équitable et, en particulier, contribuer à des conversations nationales sur le sujet parmi leurs membres et avec d'autres groupes de parties prenantes, ou les animer.

Le guide de l'OIE sur le recrutement équitable⁹⁹ offre des conseils spécifiques sur le recrutement équitable aux organisations d'employeurs, qui peuvent aider leurs membres à :

- la révision et la mise à jour des processus de recrutement des membres existants ;
- une formation sur les principes du recrutement équitable basée sur ce guide, collectivement ou sur mesure, en interne ;
- participer à la rédaction des descriptions de poste et à l'élaboration des plans d'entretien ;
- l'aide à la rédaction de contrats de travail ;
- familiariser les membres avec les exigences légales et les décisions de justice ayant un impact sur les pratiques de recrutement ;
- l'examen ou l'aide à l'élaboration des politiques de l'employeur afin de les aligner sur les attentes en matière de recrutement équitable, par exemple la politique des droits humains, les politiques de non-discrimination, etc.; et
- des conseils sur l'inclusion d'exigences en matière de recrutement équitable dans les contrats de services de recrutement.

Plus généralement, les organisations d'employeurs peuvent :

- plaider pour le non-paiement des cotisations par les travailleurs dans le cadre de leur dialogue avec le gouvernement ;
- promouvoir un recrutement équitable auprès des membres et des autres parties prenantes ;
- s'engager auprès des agences de recrutement pour expliquer les pratiques de recrutement équitables et commencer à faire évoluer le marché vers un modèle d'employeur-payeur ;
- s'engager au niveau national avec l'OIT, l'OIM et d'autres parties prenantes dans la mise en place d'un marché de l'emploi non payant ;
- identifier les agences qui ne facturent pas de frais et créer une "banque" de recruteurs à laquelle les membres pourraient avoir accès. Cela peut se faire directement ou avec l'aide des membres, et il ne faut pas en déduire une quelconque garantie quant à leurs pratiques réelles et les membres seraient toujours tenus de faire preuve de leur propre diligence raisonnable ; et
- appliquer des pratiques de recrutement équitable dans le propre recrutement de l'organisation, en s'engageant avec le gouvernement et dans le dialogue social tripartite sur des approches de recrutement équitable pour la main-d'œuvre migrante.

⁹⁹ Un guide de l'employeur pour un recrutement équitable, OIE (2021).

► 3.4 Considérations sur les interventions possibles de la part des employeurs

3.4.1 Conformité juridique, diligence raisonnable en matière de droits humains tout au long des chaînes d'approvisionnement et codes de conduite

Toute entreprise doit opérer en conformité avec la législation nationale des pays dans lesquels elle opère. Pour s'assurer que les entreprises sont exemptes d'abus en matière de recrutement et d'association possible avec le travail forcé, elles devraient élaborer et s'engager à respecter une politique - ou un code de conduite sur le sujet - à laquelle l'ensemble du personnel (y compris les formateurs et le personnel des départements des ressources humaines) et les partenaires commerciaux peuvent adhérer dans le cadre de leurs activités (et qui doit être communiquée à toutes les parties prenantes concernées). Ces politiques ou approches doivent être adaptées à la taille et aux circonstances, et peuvent être moins complètes pour les petits et moyens employeurs. Les mécanismes de diligence raisonnable des Nations unies sur les entreprises et les droits humains prescrivent en outre que toute entreprise doit faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, ce qui doit inclure des efforts visant à garantir que les travailleurs sont protégés contre les abus en matière de recrutement et bénéficient - le cas échéant - de mesures de réparation.

Un grand nombre d'entreprises ont agi en conséquence. Parmi elles, les entreprises impliquées dans le Consumer Goods Forum (CGF), un réseau industriel mondial regroupant plus de 400 marques mondiales et environ 5 millions de fournisseurs qui emploient ensemble des millions de travailleurs, se sont engagées à mettre fin au travail forcé et au recrutement contraire à l'éthique dans leurs chaînes d'approvisionnement (voir encadré 3.13).

► Encadré 3.13. Appel à l'action du Forum des biens de consommation contre le travail forcé et le recrutement contraire à l'éthique

En 2018, la CGF a adopté un "Appel à l'action : Les chefs d'entreprise unissent leurs forces pour appeler à la fin du Travail forcé et du Recrutement contraire à l'éthique". Pour rendre cet engagement opérationnel, ils sont guidés par les principes prioritaires suivants :

- Chaque travailleur devrait avoir la liberté de mouvement - c'est-à-dire que la capacité des travailleurs à se déplacer librement ne devrait pas être restreinte par leur employeur par le biais d'abus, de menaces et de pratiques telles que la rétention du passeport et des biens de valeur ;
- Aucun travailleur ne doit payer (frais de recrutement) pour un emploi - c'est-à-dire que le recrutement et l'emploi doivent être payés par l'employeur, et non par l'employé ;
- Aucun travailleur ne doit être endetté ou contraint de travailler - c'est-à-dire que les travailleurs doivent travailler librement, connaître à l'avance les conditions de leur travail et être payés régulièrement comme convenu.

Des engagements similaires en faveur de modalités de recrutement équitables ont été pris par des entreprises membres de la *Responsible Business Alliance* (une coalition de plus de 200 entreprises des secteurs de l'électronique, de la vente au détail, de l'automobile et du jouet, qui a également publié une boîte à outils pour le contrôle de la diligence raisonnable et de la chaîne d'approvisionnement), ainsi que par d'autres entreprises telles que Lumen, Stronger Together, SEDEX et Diginex.

L'OIT a développé une liste de contrôle pour les entreprises afin d'évaluer la conformité contre le travail forcé. Cette liste de contrôle propose aux entreprises une série de questions (oui/non) pour l'auto-évaluation du risque de travail forcé dans leurs activités, afin de les aider à déterminer les actions à entreprendre pour faire face à ces risques.

D'autres initiatives spécifiques au secteur méritent d'être mentionnées, notamment l'action de l'Association des producteurs de palme du Guatemala (GREPALMA), qui a adopté une politique en matière de droits humains en 2020 pour gérer les risques et promouvoir la diligence raisonnable dans sa chaîne d'approvisionnement - par le biais de la *Politique de respect des droits humains de GREPALMA et de ses membres*.¹⁰⁰ Cette politique a été complétée par un *Guide sur la gestion des risques liés aux Droits humains dans l'agro-industrie de l'huile de palme*. Ces deux documents s'articulent autour des principes des droits humains et des normes internationales du travail, et accordent une attention particulière au recrutement équitable.

Afin d'aider les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable en matière de Droits Humains, l'OIT a développé une *liste de contrôle pour les entreprises afin d'évaluer la conformité* contre le travail forcé.¹⁰¹ Cette liste de contrôle propose aux entreprises une série de questions (oui/non) pour l'auto-évaluation du risque de travail forcé dans leurs activités, afin de les aider à déterminer les actions à entreprendre pour faire face à ces risques. Les questions d'auto-évaluation sont divisées en phases avant l'emploi, pendant l'emploi et après l'emploi et couvrent notamment le recrutement, l'implication des agences de recrutement, la couverture des frais de recrutement, l'octroi de prêts, les contrats de travail, le paiement des salaires, le traitement des travailleurs migrants, la cessation d'emploi, le rapatriement et l'évaluation des fournisseurs.

Dans le même ordre d'idées, la Responsible Labour Initiative (RLI) a élaboré un programme d'évaluation - intitulé Specialty Validated Assessment Programme (SVAP)¹⁰² - pour la diligence raisonnable en matière de travail forcé sur un site d'emploi ou auprès d'un prestataire de main-d'œuvre. Ce programme accorde une attention particulière aux mesures correctives et aux audits de fermeture. Les entreprises peuvent également procéder à une auto-évaluation à l'aide de l'outil d'approvisionnement responsable (Responsible Sourcing Tool).¹⁰³ L'OIM a également développé une boîte à outils de diligence raisonnable pour les entreprises.¹⁰⁴ Elle comprend un outil d'évaluation des risques et une liste de contrôle d'auto-évaluation pour les entreprises, ainsi qu'un outil d'entretien avec les travailleurs. L'OIM a également créé

¹⁰⁰ Voir https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/publications/WCMS_778835/lang--en/index.htm.

¹⁰¹ Voir l'annexe V - *Liste de contrôle pour l'évaluation de la conformité dans 'Business responsibility on preventing and addressing forced labour in Malaysia'*, OIT (2019), qui est basé sur un guide antérieur de la VCCI et de l'OIT au Viet Nam, et qui a été encore adapté pour être utilisé dans une formation sur le travail forcé soutenue par l'OIT pour la communauté des affaires au Koweït (2023). De même, l'OIT a élaboré une boîte à outils sur la diligence raisonnable à utiliser dans le secteur agricole au Mexique à l'adresse suivante : <https://ahifores.com/courses/caja-de-herramientas-para-implementar-la-contratacion-equitativa-en-el-sector-agricola-en-mexico/> et une autre pour la Tunisie intitulée "*Tunisie : Guide de conformité de l'établissement privé de placement à l'étranger : De la conformité réglementaire à la performance*" (2023).

¹⁰² Voir <https://www.responsiblelabor.org/svap-on-forced-labor/>.

¹⁰³ À l'adresse suivante : www.responsiblesourcingtool.org.

¹⁰⁴ *IOM fair and ethical recruitment due diligence toolkit*, IOM (2022) à l'adresse : <https://www.iom.int/fair-and-ethical-recruitment-due-diligence-toolkit>.

le Système international d'intégrité du recrutement (IRIS),¹⁰⁵ Il s'agit d'un système de certification des recruteurs équitables et éthiques visant à permettre aux entreprises de mieux identifier les intermédiaires en recrutement qui respectent les normes de recrutement équitable.

D'autres conseils sur les politiques des entreprises contre les abus en matière de recrutement peuvent être tirés de l'*outil* en ligne "*ILO due diligence toolkit for fair recruitment*"¹⁰⁶ et du manuel de l'OIT à l'intention des employeurs et des entreprises sur la lutte contre le travail forcé,¹⁰⁷ qui propose les **10 principes** suivants **aux chefs d'entreprise pour lutter contre le travail forcé** :

- Avoir une politique d'entreprise claire et transparente contre le travail forcé (y compris le travail forcé résultant d'un abus de recrutement).
- Former les responsables des ressources humaines et de la conformité à l'identification du travail forcé dans la pratique, suivie de mécanismes de réparation.
- Fournir des informations régulières aux actionnaires et aux investisseurs potentiels sur la prévention du travail forcé.
- Promouvoir les accords et les codes de conduite dans le secteur industriel concerné.
- Traiter les travailleurs migrants de manière équitable et contrôler les agences de recrutement (et dresser une liste noire des auteurs d'abus).
- Veillez à ce que tous les travailleurs disposent d'un contrat écrit dans une langue qu'ils comprennent.
- Encourager les manifestations nationales et internationales entre les acteurs du monde des affaires afin d'identifier les problèmes et les bonnes pratiques.
- Contribuer aux programmes d'aide aux victimes du travail forcé.
- Établir des liens avec les gouvernements, les travailleurs et les organismes chargés de l'application de la loi pour lutter contre le travail forcé.
- Trouvez des moyens innovants de récompenser les bonnes pratiques.

3.4.2 Contrôle de la conformité, des mesures correctives et de la documentation

En supposant que les entreprises aient mis en place des politiques (ou des codes de conduite) contre le recrutement abusif et pour un recrutement équitable, et qu'elles les mettent en œuvre, il convient d'en contrôler le respect. Ce contrôle peut se faire par le biais d'audits internes et d'un suivi des performances des partenaires commerciaux, et devrait inclure des entretiens confidentiels avec les travailleurs (dans le respect des règles éthiques et sans répercussion sur les travailleurs). Lorsque des pratiques abusives sont observées, des mesures correctives doivent être prises immédiatement - y compris le signalement aux autorités, des mesures correctives avec les partenaires commerciaux dans la mesure des moyens de l'entreprise (par exemple, amélioration des procédures, sanctions financières et, en dernier recours, rupture des liens avec les recruteurs abusifs) et, le cas échéant, la protection des victimes d'abus et le versement d'une indemnisation. Les entreprises doivent tenir un registre des auto-évaluations, des audits et des mesures correctives et suivre les progrès réalisés au fil du temps. Pour des raisons de crédibilité, toute procédure de contrôle de la conformité devrait faire l'objet d'un examen indépendant. Les entreprises peuvent également publier des reportages réguliers, éventuellement en participant à la Global Reporting Initiative (GRI), qui comprend une norme relative aux exigences de reporting sur le travail forcé (GRI 409).¹⁰⁸

¹⁰⁵ À l'adresse : <https://iris.iom.int/fair-labour-recruiters>.

¹⁰⁶ À l'adresse suivante : <https://flbusiness.network/toolkit-fair-recruitment/story.html>.

¹⁰⁷ Voir "*Combattre le travail forcé ; manuel à l'usage des employeurs et des entreprises*", OIT (2015).

¹⁰⁸ Voir <https://www.globalreporting.org/standards/> sous GRI 409 Travail forcé et obligatoire 2016.

Dans le cadre du projet de café Verité, les entreprises concernées ont reçu des conseils sur l'examen des performances de leurs partenaires commerciaux en matière de recrutement équitable et d'emploi des travailleurs dans le cadre de la diligence raisonnable interne de l'entreprise. L'outil de contrôle des intermédiaires de main-d'œuvre propose une série de signes d'alerte qui peuvent indiquer des abus possibles dans six domaines et qui sont étroitement liés aux indicateurs de travail forcé de l'OIT mentionnés plus haut - voir l'encadré 3.14 pour une version adaptée/réduite.¹⁰⁹

Encadré 3.14. Projet Verité Coffee : Signes d'alerte pouvant indiquer un éventuel abus en matière de recrutement et d'emploi

- | | |
|-------------------------|---|
| Frais de recrutement | <ul style="list-style-type: none"> • Manque de connaissances des courtiers en main-d'œuvre en ce qui concerne les exigences légales nationales et les exigences du code de conduite relatives aux frais de recrutement. • Le recruteur de main-d'œuvre ne s'est pas engagé par écrit à respecter la politique de "l'employeur-payeur". • Absence de procédure efficace et sûre permettant aux travailleurs de signaler les violations éthiques de la politique de l'employeur-payeur commises par le personnel interne ou les sous-traitants (par exemple, les travailleurs sont incités à mentir au sujet des honoraires et des dépenses). • Les demandeurs d'emploi doivent s'acquitter de frais initiaux pour les dépenses liées au recrutement. • Les travailleurs signalent des déductions inexplicables de leur salaire ou des déductions directement liées aux frais de recrutement. • Les travailleurs doivent payer des frais pour les logements appartenant au recruteur ou gérés par lui. • Il n'existe pas de procédures claires pour l'orientation des nouveaux employés avant leur départ et à leur arrivée. • Les informations fournies aux travailleurs avant leur départ ne sont pas conformes aux contrats de travail, aux conditions réelles de travail, aux exigences légales applicables et/ou aux politiques et procédures de l'entreprise. |
| Contrats et orientation | <ul style="list-style-type: none"> • Les contrats ne sont pas rédigés dans une langue que les travailleurs comprennent. • Dans les contextes où les travailleurs sont peu alphabétisés, les termes des contrats écrits ne sont pas expliqués de manière complète et précise. • Il existe des incohérences entre les contrats fournis par les travailleurs et les recruteurs. • Les termes des contrats sont contraires à la législation nationale ou à la politique de l'entreprise, ou ne contiennent pas toutes les informations requises. • Les orientations sont menées par des courtiers en main-d'œuvre, ce qui peut se traduire par des messages incohérents et des informations insuffisantes. • Les formations sont dispensées dans une langue que les travailleurs ne comprennent pas entièrement. • Les recruteurs de main-d'œuvre facturent des frais de formation aux travailleurs. |

¹⁰⁹ Drawn and adjusted with a focus on recruitment from 'Guidance on monitoring labour brokers', Verité (2022) at: https://verite.org/wp-content/uploads/2022/04/COFFEE-Brazil-Guidance-on-Monitoring-of-Labor-Brokers_General.pdf.

Encadré 3.14. (cont.)

- | | |
|-----------------------------|---|
| Paiement et prestations | <ul style="list-style-type: none"> • Sous-paiement des salaires (inférieurs au salaire minimum légal, aux conditions convenues lors du recrutement et/ou aux salaires dus aux travailleurs en fonction de leurs heures de travail ou de leur production). • Erreurs récurrentes dans le calcul des revenus des travailleurs, liées aux jours ou heures travaillés, à la production à la pièce et/ou aux déductions. • Retard dans le paiement des salaires (moins fréquent que ce qui est exigé par la loi ou convenu avec les travailleurs). • Preuve de l'existence de programmes d'épargne forcée. • Preuve de déductions illégales. • Les travailleurs ne sont pas informés ou sont mal informés sur les taux de salaire et les déductions. • Aucune fiche de paie n'est fournie ou les fiches de paie ne contiennent pas d'informations essentielles sur la manière dont les salaires sont calculés, telles que le taux de rémunération par unité, les heures travaillées, la production et/ou les déductions. • Les fiches de paie ne sont pas rédigées dans une langue que les travailleurs comprennent. • Les fiches de paie des travailleurs ne correspondent pas aux calculs de leurs revenus effectués par les travailleurs ou aux documents fournis par l'employeur ou le recruteur. • Les travailleurs n'ont pas signé l'accusé de réception des revenus. |
| Prêts, dépôts et déductions | <ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs sont incités ou encouragés à contracter des prêts ou des avances auprès du recruteur à des taux d'intérêt excessifs ou à des conditions de paiement déraisonnables. • Les travailleurs s'endettent auprès des courtiers en main-d'œuvre pour les frais de nourriture et d'hébergement. • Les travailleurs s'endettent en achetant des biens auprès de courtiers en main-d'œuvre. • Les travailleurs sont tenus de déposer des cautions avant l'embauche et pendant l'emploi. • Les travailleurs (ou leurs familles) reçoivent des avances en espèces et des fournitures en nature, dont la valeur est déduite de leur salaire avec un taux d'intérêt élevé. • Les travailleurs (ou leurs familles) terminent leur emploi dans l'exploitation agricole avec une dette plus importante qu'au début. • Les travailleurs sont mal informés des conditions ou du montant total des prêts ou des déductions. • Les retenues pour le remboursement des prêts sont effectuées sur le salaire des travailleurs. • Les travailleurs n'ont pas accès aux revenus de leur travail ni aux comptes bancaires utilisés pour recevoir les paiements. • Les travailleurs ne donnent pas leur consentement éclairé à un programme d'épargne. • Les travailleurs ne sont pas payés avant la fin de la saison des récoltes ou la fin de leur emploi. • Les travailleurs perdent leurs revenus s'ils partent avant la fin de la saison des récoltes. |

Encadré 3.14. (cont.)

- Logement
- Les recruteurs obligent les travailleurs à rester dans des logements contrôlés par les recruteurs ou les travailleurs n'ont pas d'autres alternatives.
 - Il existe des restrictions à la liberté de mouvement des travailleurs, telles que des couvre-feux ou des interdictions de quitter le logement des travailleurs sans autorisation.
 - Les portes des logements des travailleurs sont verrouillées.
 - Le personnel de sécurité a pour instruction d'empêcher les travailleurs de quitter ou d'entrer dans le logement.
 - Les travailleurs manquent de casiers pour ranger leurs documents et objets de valeur.
 - Distance insuffisante entre l'application de produits agrochimiques et l'hébergement.
 - Les logements sont visiblement décrépis, mal entretenus, dangereux ou insalubres.
 - Les reportages des travailleurs sur les conditions d'insécurité, d'insalubrité ou de danger.
 - Les travailleurs ne peuvent pas dormir suffisamment pour effectuer leur travail en toute sécurité en raison de mauvaises conditions.
 - Les frais des logements fournis ne correspondent pas aux tarifs en vigueur sur le marché pour des logements similaires.
 - Les travailleurs n'ont pas d'autre choix que d'acheter de la nourriture auprès des recruteurs (ils n'ont pas accès à des cuisines et/ou à des moyens de transport gratuits pour acheter de la nourriture au prix du marché dans des magasins situés en dehors de l'exploitation).
 - Les travailleurs reçoivent une nourriture inadéquate et/ou à faible teneur nutritionnelle.
 - Les travailleurs doivent payer leur nourriture à un prix supérieur à celui du marché.
 - Les frais de nourriture ou de logement fournis par le recruteur contribuent à l'endettement des travailleurs.

- Documents personnels
- Les travailleurs doivent remettre leurs documents au recruteur ou à l'employeur.
 - Les passeports sont confisqués aux travailleurs pour être "conservés".
 - Les carnets de travail des travailleurs sont pris pour enregistrer leur emploi et ne sont pas rendus.
 - Les travailleurs sont mal informés sur leur droit à sécuriser leurs propres documents.
 - Les travailleurs n'ont pas la possibilité de sécuriser leurs propres documents.
 - Les travailleurs n'ont pas accès aux documents personnels.
 - Les Reportages indiquent que leur capacité à se déplacer librement ou à mettre fin à leur emploi a été limitée par leur incapacité à accéder à leurs documents en temps voulu.

En outre, le projet a mis au point un outil permettant d'interroger les travailleurs du secteur du café¹¹⁰ sur leurs expériences en matière de recrutement, en partant du principe que le fait d'interroger régulièrement les travailleurs de manière proactive peut aider les exploitations de café à prévenir et à traiter les abus liés au recrutement et à l'emploi. Il s'agit de prêter attention à une série de signes d'alerte dans 11 domaines

¹¹⁰ Dessiné et ajusté en mettant l'accent sur le recrutement à partir de "Guidance on monitoring labour brokers", Verité (2022) à l'adresse suivante : https://verite.org/wp-content/uploads/2022/04/COFFEE-Brazil-Guidance-on-Monitoring-of-Labor-Brokers_General.pdf.

d'évaluation (recrutement et embauche ; frais de recrutement ; contrats ; conservation des documents ; liberté de mouvement ; liberté de mettre fin à l'emploi ; salaires et déductions ; heures de travail et heures supplémentaires forcées ; discipline ; harcèlement et abus ; et conditions de vie).

3.4.3 Mécanismes de réparation et accès aux voies de recours

Les principes directeurs généraux de l'OIT stipulent (sous la directive opérationnelle 27) que les employeurs devraient fournir aux travailleurs (migrants) un accès effectif aux procédures de plaintes et autres mécanismes de résolution des litiges, ainsi qu'à des voies de recours appropriées.¹¹¹

Les procédures de réclamation de l'entreprise¹¹² devraient :

- être élaborée sous forme écrite ;
- s'engager à traiter tous les griefs avec sérieux et à mener des enquêtes appropriées ;
- énoncer l'engagement de l'entreprise à résoudre tout grief de manière équitable et confidentielle ;
- garantir la protection des plaignants et des victimes contre le harcèlement et les représailles ;
- veiller à ce que les besoins différents des femmes et des hommes soient pris en compte ;
- inclure du personnel formé pour traiter les plaintes, notamment sur la manière d'interroger les travailleuses migrantes et de répondre à leurs besoins ;
- définir des étapes claires et accessibles pour déposer une plainte ;
- définir un calendrier pour l'enquête et la résolution ; et
- offrir un moyen de faire part de ses griefs à l'encadrement supérieur.

Conformément aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP), les entreprises sont tenues de veiller à ce que les victimes de violations des droits de l'homme liées aux entreprises aient accès à des mécanismes de réclamation efficaces et à ce qu'il soit remédié aux conséquences négatives, notamment par des excuses, une restitution, une réhabilitation, une compensation financière ou non financière et des sanctions punitives (pénales ou administratives, telles que des amendes), ainsi que par la prévention de nouveaux préjudices au moyen, par exemple, d'injonctions ou de garanties de non-répétition.¹¹³ L'UNGP énumère un certain nombre de critères pour des procédures de plainte (non judiciaires) efficaces. Ils doivent être :

- légitimes (en ce sens qu'elles sont équitables et dignes de confiance) ;
- accessibles (à tous ceux pour qui ils sont conçus) ;
- prévisibles (en termes de processus, de temps et de résultats disponibles et sans crainte de répercussions) ;
- équitable (accès équitable et égal à l'information, aux conseils et à l'expertise) ;
- transparent (sur la procédure et l'évolution des griefs) ;
- compatibles avec les droits de l'homme (avec les droits humains internationalement reconnus) ;
- une source d'apprentissage continu (pour les entreprises) ; et
- fondées sur l'engagement et le dialogue (avec les groupes auxquels elles s'adressent).

¹¹¹ Voir également les articles 29 et 30 de l'UNGP.

¹¹² Pour une version plus élaborée, voir p. 65 dans "Business responsibility on preventing and addressing forced labour in Malaysia", OIT (2019).

¹¹³ Voir UNGP, principes 25, 29 et 30.

3.4.4 Remboursement des commissions de recrutement et frais connexes aux travailleurs

Afin de régler le paiement des indemnités aux travailleurs qui ont été soumis à des commissions de recrutement et frais connexes, Impactt Limited, une société de conseil appartenant aux salariés, propose une approche méthodique pour aider les entreprises - voir l'encadré 3.15.¹¹⁴

► Encadré 3.15. Impactt Limited : Remboursement aux travailleurs des commissions de recrutement et des frais connexes

Impactt Limited, une société de conseil primée appartenant aux salariés et spécialisée dans le commerce éthique et les droits humains, aide les entreprises à effectuer des remboursements aux travailleurs qui ont été soumis à des frais de recrutement éthiques.

Pour ce faire, elle s'appuie sur un ensemble de *principes et de lignes directrices pour le remboursement des commissions de recrutement et des frais connexes*, conformément aux principes généraux de l'OIT et à la définition des commissions de recrutement et des frais connexes, et propose une liste commune d'éléments de coût. En remédiant aux Commissions de recrutement et frais connexes, les travailleurs sont libérés de la servitude pour dettes, éliminant ainsi un problème important de travail forcé dans les chaînes de valeur des entreprises. Bien que leur champ d'application soit limité au remboursement des commissions de recrutement et des frais connexes (et non à d'autres abus liés au travail forcé), elles s'attaquent à un problème crucial auquel sont confrontées de nombreuses entreprises et sont considérées comme un catalyseur pour un engagement accru des entreprises en faveur d'un recrutement équitable.

Ces principes et lignes directrices ont été largement repris par la "*Coalition pour les droits humains - Travailler pour mettre fin au travail forcé (HRC)*". Cette coalition, qui est une initiative des chefs d'entreprise du Consumer Goods Forum (CGF) en partenariat avec AIM-Progress, a lancé son "*Guidance on the Repayment of Worker-paid Recruitment Fees and Related Costs*" (*Guide sur le remboursement des commissions de recrutement et des frais connexes payés par les travailleurs*).¹¹⁵

► 3.5 Considérations relatives aux interventions possibles des agences de recrutement privée

Les agences privées d'emploi et de recrutement peuvent également jouer un rôle essentiel dans la mise en œuvre du recrutement équitable, par le biais de codes de conduite, de la diligence raisonnable en matière de droits humains, du suivi des performances et de l'accès à la justice et aux voies de recours en cas d'abus, y compris le versement d'une indemnisation aux travailleurs migrants, le cas échéant.¹¹⁶

¹¹⁴ Voir <https://impacttlimited.com/principles-for-repayment-of-recruitment-fees/>.

¹¹⁵ Voir <https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2022/10/2022-HRC-Guidelines-on-Repayment-of-Recruitment-Fees.pdf>.

¹¹⁶ Les agences de recrutement privée étant un type d'entreprises - au même titre que les employeurs en tant que fournisseurs d'emplois aux travailleurs - les mesures énumérées sont très similaires à celles énumérées sous "employeurs", et ne sont donc pas répétées ici.

La Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT, ou WEC pour World Employment Confederation en anglais) est la voix et le défenseur du secteur des services de l'emploi au niveau mondial. Elle regroupe des fédérations de recrutement et de solutions pour la main-d'œuvre dans 50 pays, ainsi que sept des plus grandes agences de recrutement internationales. Elle a élaboré un code de conduite sur le recrutement équitable et éthique que ses membres s'engagent à respecter (voir encadré 3.16).¹¹⁷

► Encadré 3.16. Confédération internationale des agences d'emploi privées: Code de conduite pour un recrutement équitable et éthique

Les agences membres s'engagent à respecter...

Droit - Respectez toute la législation pertinente, y compris l'interdiction du FL et de la traite des êtres humains.

L'éthique et la déontologie dans les relations avec les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les entreprises utilisatrices.

Fourniture gratuite de services aux demandeurs d'emploi - pas de frais (in)directs.

Transparence des conditions d'engagement - contrat de travail avec des détails sur la nature du travail, les taux de rémunération, les arrangements salariaux, les heures de travail - dans une langue qu'ils comprennent et sur la base d'un accord sans coercition.

Santé et sécurité - garantir un placement dans un environnement de travail sûr et sain.

Non-discrimination - traiter les demandeurs d'emploi et les travailleurs sans discrimination (sur la base de la race, de la couleur, du sexe, de la religion, de l'opinion politique, de l'ascendance nationale, de l'origine sociale ou de toute autre forme de discrimination contraire à l'éthique).

Les droits des travailleurs, y compris la liberté d'association, l'absence de dépôt monétaire ou d'autres garanties comme condition d'emploi, l'absence de servitude pour dettes.

Confidentialité dans toutes les transactions.

Qualité du service (grâce à un personnel qualifié) et concurrence loyale (sans sous-cotation du marché).

L'accès aux voies de recours - et des Procédures de plainte crédibles doivent être garantis pour tous les travailleurs, sans crainte de récrimination ou de discrimination.

¹¹⁷ À l'adresse : <https://wecglobal.org/world-employment-confederation-global/code-of-conduct-2/#::-:text=The%20Code%20of%20Conduct%20of,Rights%20and%20Corporate%20Social%20Responsibility>.

Les associations d'agences de recrutement d'une série de pays d'origine des travailleurs migrants ont élaboré des codes similaires en prêtant attention au recrutement équitable, comme ceux de la Fédération éthiopienne des agences d'emploi à l'étranger (EOEAF), de l'Association ougandaise des agences de recrutement externe (UAERA) et de l'Association des agences de main-d'œuvre de Hong Kong (AHKMA). Le code de l'EOEAF est aligné sur la Proclamation éthiopienne sur l'emploi à l'étranger (amendement) n° 1246 (2021), tandis que l'UAERA surveille la situation des travailleurs migrants ougandais à l'étranger en organisant des visites dans les pays de destination. L'AHKMA et la *Society of HK-Accredited Recruiters of the Philippines (SHARP)* ont signé un tout premier code de conduite sur le recrutement équitable de travailleurs domestiques aux Philippines vers le corridor de Hong Kong (Chine).

Dans les Amériques, l'agence de recrutement CIERTO a aligné ses services sur les principes du recrutement équitable et offre un exemple intéressant de contrôle indépendant, par une partie tierce, de ses références en matière de recrutement équitable (voir encadré 3.17).¹¹⁸

► Encadré 3.17. CIERTO : Recrutement éthique avec contrôle par une partie indépendante 3rd

CIERTO est une agence de recrutement éthique présente au Guatemala, au Mexique et aux États-Unis. Sa politique de recrutement est alignée sur les principes généraux de l'OIT et met l'accent sur : a) la promotion du recrutement payé par l'employeur ; b) une approche de responsabilité partagée dans la chaîne d'approvisionnement en main-d'œuvre afin de garantir une protection adéquate des travailleurs migrants ; c) le renforcement des connaissances des communautés d'origine en matière de recrutement équitable. Ils ne publient que des offres d'emploi vérifiées avec tous les détails des conditions de travail, forment les travailleurs au fonctionnement des mécanismes de plainte avec leur employeur, les aident à déposer une plainte si nécessaire, et n'interviennent que lorsqu'une plainte n'est pas résolue dans les délais impartis. La qualité du travail de l'agence de recrutement est contrôlée par une tierce partie indépendante - dans les communautés d'origine (principalement pour qu'aucun frais de recrutement ne soit facturé) et de destination, et par une enquête auprès des travailleurs à leur retour afin de documenter tout abus potentiel de la part du recruteur (CIERTO) ou de l'employeur. L'agence recrute principalement des travailleurs indigènes et ses pratiques de recrutement tiennent compte de la diversité ethnique, linguistique et de genre. L'approche de CIERTO a généré une demande de la part d'employeurs étrangers pour des travailleurs recrutés de manière équitable, et a entraîné des demandes de renouvellement de visas par l'intermédiaire de l'agence de la part des autorités américaines.

Le recueil d'initiatives volontaires de CIETT¹¹⁹ fournit d'autres exemples d'initiatives pour un recrutement équitable et éthique, notamment des codes de conduite, des programmes de formation et de certification du personnel, des systèmes d'accréditation des membres, l'éducation des entreprises utilisatrices, des engagements en matière de lutte contre la discrimination et de diversité, des accords bipartites et des fonds sociaux, la diligence raisonnable et des mécanismes de réclamation.

¹¹⁸ Pour en savoir plus, consultez le site https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_778832.pdf.

¹¹⁹ Recueil d'initiatives volontaires visant à promouvoir des pratiques de recrutement éthiques par les fédérations nationales de la Confédération internationale des agences d'emploi privées, Confédération internationale des agences d'emploi privées (2019), peut être consulté à l'adresse https://wecglobal.org/uploads/2019/07/WEC_Compndium-Practices-Ethical-Recruitment.pdf.

► 3.6 Considérations sur les interventions possibles des syndicats

Les syndicats peuvent jouer un rôle essentiel dans le recrutement équitable des travailleurs, y compris des travailleurs migrants. Le guide de l'OIT sur l'action syndicale pour promouvoir le recrutement équitable des travailleurs migrants¹²⁰ souligne que :

- Les syndicats ont pour mission de protéger tous les travailleurs, et pas seulement leurs membres ;
- la protection des droits des travailleurs migrants est le meilleur moyen de protéger les droits des travailleurs nationaux ; et
- les syndicats existants peuvent revitaliser leurs effectifs en organisant les migrants, car ces travailleurs sont également des membres potentiels.

Le guide précise en outre que les syndicats peuvent jouer un rôle essentiel, notamment dans les domaines suivants :

- **en promouvant le recrutement équitable et le dialogue social, et en influençant le dialogue politique** (par ex. lors de l'élaboration de contrats types unifiés (tels que celui mis au point pour les travailleurs migrants de l'habillement en Jordanie) ; en contribuant aux accords bilatéraux sur le travail (tels que l'accord Philippines-Allemagne sur l'embauche d'infirmières) ; en contribuant à la réforme des politiques (telle que la participation du British Trade Union Congress à l'élaboration de la loi « Gangmasters Licensing Act ») ; l'engagement auprès du mécanisme de contrôle des Normes internationales du travail de l'OIT par la documentation des questions de recrutement et la présentation de commentaires à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ; les contributions au dialogue social bipartite (comme le Conseil syndical de l'ASEAN (ATUC) et la Confédération des employeurs de l'ASEAN (ACE) qui ont tenu des sessions de dialogue régulières sur les questions relatives à la migration main-d'œuvre depuis 2016).
- **surveiller les pratiques de recrutement** - En collaborant avec les inspections nationales du travail et les entreprises et/ou en complétant leur travail, les syndicats peuvent jouer un rôle en (a) détectant si les principes de recrutement équitable sont respectés par les recruteurs et les employeurs et, dans le cas contraire, en dénonçant les abus observés ; (b) vérifiant si les mécanismes de plainte et de résolution des litiges sont disponibles, accessibles et fonctionnent correctement et efficacement ; et (c) facilitant l'accès des travailleurs à ces mécanismes et en les soutenant dans les litiges du travail.
- **aider les travailleurs migrants à déposer plainte** et les protéger contre les représailles, assurer une représentation juridique, faciliter les réseaux de travailleurs, permettre l'accès à des informations gratuites, complètes et précises sur le recrutement et les diffuser - comme les conseillers en recrutement (voir encadré 3.18)¹²¹ et orienter les travailleurs vers les services compétents.

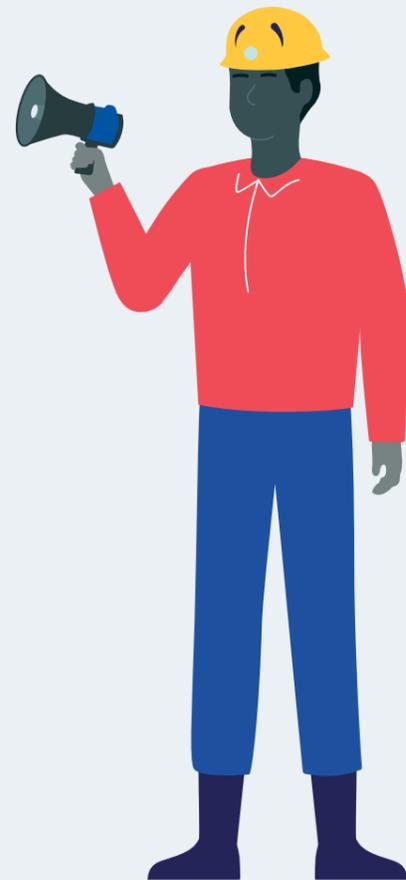
¹²⁰ Le guide de l'OIT intitulé "L'action syndicale pour promouvoir le recrutement équitable des travailleurs migrants" (2020) est disponible à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_740198.pdf.

¹²¹ Pour en savoir plus, consultez le site <https://www.recruitmentadvisor.org>.

► Encadré 3.18. Conseiller en recrutement

Afin de faciliter l'accès à des informations fiables et générées par les utilisateurs sur les agences de recrutement, une plateforme d'évaluation des recruteurs de main-d'œuvre (Recruitment Advisor) a été développée par la Confédération syndicale internationale. La plateforme - à l'adresse <https://www.recruitmentadvisor.org> - met en commun et partage les connaissances des travailleurs migrants sur leur expérience en matière de recrutement au profit de la communauté mondiale des migrants, en permettant aux travailleurs migrants de fournir une évaluation de leur recruteur de main-d'œuvre afin que les travailleurs migrants potentiels puissent prendre des décisions éclairées sur l'agence de recrutement avec laquelle ils souhaitent s'engager. La plateforme offre des informations sur les agences de recrutement qui placent des travailleurs dans plus de 20 pays à travers le monde, et ce dans plusieurs langues, dont l'anglais, le cinghalais, le swahili, le tamoul, l'hindi, le philippin, l'indonésien et le bengali. La plateforme est gérée par des équipes de coordination, actuellement présentes dans 13 pays. L'objectif ultime de ce site web est de créer un répertoire mondial d'informations sur les différents recruteurs de main-d'œuvre dans un pays donné. En outre, le site web pourrait devenir un outil efficace pour partager des informations avec les travailleurs migrants sur leurs droits et responsabilités dans les pays de destination, ainsi que pour partager des informations clés sur d'autres services fournis par les syndicats locaux aux communautés de migrants.

L'initiative est complétée par un mécanisme de plaintes basé sur le système de rapports Hamsa développé par le Forum des migrants en Asie. Pour en savoir plus, voir l'encadré 3.19.



► 3.7 Considérations sur les interventions possibles des organisations non gouvernementales

Bien que les organisations non gouvernementales (ONG) ne soient pas des organisations de membres, elles ont de nombreux points communs avec les syndicats. Toutes deux ont tendance à avoir une forte capacité à atteindre les travailleurs migrants. Les ONG peuvent fournir aux travailleurs migrants des services d'information et/ou d'assistance juridique en matière de recrutement équitable et sont bien placées pour apprendre des travailleurs migrants leur expérience en matière de recrutement, et pour plaider en faveur de mesures correctives et d'un changement de politique contre le recrutement abusif - comme le montre l'exemple de l'encadré 3.19.

► Encadré 3.19. Système de Reportages sur les Violations des Droits des Migrants par le Forum des Migrants en Asie

Le Forum des Migrants en Asie a développé un système de documentation de cas intitulé Migrants Rights Violation Reporting System (MRVRS), également connu sous le nom de Hamsa. Cette application en ligne enregistre, stocke et gère les informations relatives aux violations des droits humains et des droits du travail, y compris les abus en matière de recrutement, dont sont victimes les travailleurs migrants et les membres de leur famille, et facilite la production de statistiques et de reportages consolidés pouvant être utilisés à des fins de plaidoyer.

Le Forum est largement reconnu pour la qualité de ses informations relatives aux travailleurs migrants et contribue au dialogue politique dans les pays (et régions) d'origine et de destination des travailleurs migrants.

3.7.1 Fournir des informations et des conseils par l'intermédiaire des centres de ressources pour les migrants

Compte tenu de leurs similitudes, les ONG et les syndicats sont bien placés pour collaborer. Pour atteindre les travailleurs migrants, les ONG, les syndicats, les organisations internationales et les agences pour l'emploi ont uni leurs efforts dans plusieurs pays du monde¹²² en créant et en gérant des centres de ressources pour les migrants (MRC). Ces centres servent d'espaces physiques où les migrants et les migrants potentiels peuvent obtenir des informations précises et des conseils sur la sécurité des migrations et les droits au travail, une formation et une assistance juridique, y compris un soutien pour déposer des plaintes contre les agents de recrutement et les employeurs. Le manuel d'exploitation des MRC "publié par le projet Triangle de l'OIT"¹²³ offre des conseils pour la mise en place et le fonctionnement d'un MRC. Enfin, la note d'information publiée par l'OIT : ILO Guidance Note on Migrant Worker Resource Centres (MRCs) fait explicitement référence au fait que les MRC fournissent un accès à des informations précises et à des services de soutien est une mesure essentielle pour garantir un recrutement équitable et un travail décent et pour faciliter l'accès aux mécanismes de justice pour les travailleurs migrants à toutes les étapes du cycle de la migration.¹²⁴

¹²² Initiés en Asie, les MRC se répandent dans le monde entier. Par exemple, en 2022, un MRC a été ouvert à Tijuana, en Basse-Californie (Mexique) et est géré par le Syndicat national des travailleurs agricoles (voir https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_848033/lang-en/index.htm).

¹²³ Voir https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_312450/lang-en/index.htm.

¹²⁴ Voir https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_907976/lang-en/index.htm.

Pour atteindre les travailleurs migrants

ONG + Syndicats + Organisations internationales + Agences pour l'emploi

ont uni leurs efforts dans plusieurs pays du monde en créant et en gérant des

centres de ressources pour les migrants (MRC)



Ces centres servent d'espaces physiques où les migrants et les migrants potentiels peuvent obtenir des informations précises et des conseils sur

- ✓ la sécurité des migrations et les droits au travail,
- ✓ une formation, et
- ✓ une assistance juridique.

Y compris un soutien pour déposer des plaintes contre les agents de recrutement et les employeurs.

Le **manuel d'exploitation des MRC** "publié par le projet Triangle de l'OIT" offre des conseils pour la mise en place et le fonctionnement d'un MRC.

► 3.8 Considérations relatives aux interventions des médias pouvant donner lieu à une action

Dans de nombreux pays, le discours politique a eu tendance à renforcer les attitudes négatives à l'égard de la migration et à lier les migrants au déclin des conditions du marché du travail, aux taux de chômage, à la détérioration des conditions de travail et à la baisse du niveau de vie, malgré les évaluations empiriques des avantages économiques réels de la migration.¹²⁵

Dans ce cadre, les médias jouent un rôle important dans la formation de l'opinion publique et peuvent permettre aux travailleurs migrants et aux employeurs de s'exprimer en faveur d'un recrutement équitable et contre les abus en matière de recrutement, en couvrant les pratiques de recrutement équitables et les moyens d'y remédier. Les médias peuvent jouer un rôle de premier plan dans :

- Prévenir la tromperie dans le processus de recrutement grâce à un journalisme transparent, documenté et éthique, car les candidats à l'immigration risquent de prendre leur décision sur la base d'un manque d'informations précises.
- Partager des messages positifs sur les expériences des travailleurs migrants, car les reportages biaisés des médias peuvent conduire à la discrimination, à la xénophobie et à des traitements injustes.
- Le fait de façonner les débats autour de la migration équitable permet de lutter contre la toxicité du débat sur ces questions, tant dans les pays d'origine que de destination.

Le guide de l'OIT pour les journalistes intitulée *Reportages sur le travail forcé et le recrutement équitable : un guide de l'OIT destiné aux journalistes*¹²⁶ offre aux journalistes des informations pour comprendre les abus en matière de recrutement et des conseils pour trouver et écrire leur sujet. Ce guide comprend des exemples pratiques de reportages de qualité, des témoignages, des infographies, des vidéos, des lignes directrices éthiques et un glossaire des termes clés et a été adapté à de nombreux contextes nationaux.

► 3.9 Considérations sur les interventions possibles des établissements d'enseignement

Les institutions impliquées dans l'éducation et la formation peuvent également contribuer au recrutement équitable. Par exemple, les cours universitaires destinés aux chefs d'entreprise, aux gestionnaires des ressources humaines, aux avocats et aux administrateurs publics pourraient prêter attention au recrutement équitable et pourraient ainsi influencer l'élaboration des politiques et les décisions futures en faveur du recrutement équitable. Dans cette optique, un protocole d'accord a été signé en 2022¹²⁷ entre l'OIT, le Global Business School Network (GBSN) et la Geneva School of Economics and Management (GSEM) afin de mettre en commun l'expertise académique, politique et pratique sur des questions clés liées au travail, y compris la migration de la main-d'œuvre et le recrutement équitable.

¹²⁵ Agenda de l'OIT pour des migrations équitables

¹²⁶ Voir "Reportages sur le travail forcé et le recrutement équitable : un guide de l'OIT destiné aux journalistes" (BIT), 2020 à : <https://readymag.website/ITCLO/1720468/>.

¹²⁷ Voir https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/target-8-7/accelerator-lab/projects/mpfund/WCMS_863231/lang-en/index.htm.

L'Institut pour les droits humains et les entreprises propose également des cours thématiques aux entreprises. En outre, il est à l'origine d'une série d'initiatives pertinentes, notamment les *principes de Dhaka pour une migration dans la dignité*, un référentiel des droits humains des entreprises (CHRB), une passerelle pour le recrutement responsable et un groupe de direction pour le recrutement responsable.

Dans les Amériques, l'UNAM¹²⁸ Chaire extraordinaire sur la traite des êtres humains, sous les auspices de la Conférence régionale sur les migrations, propose un cours en ligne, sanctionné par un diplôme, sur la traite des êtres humains et le travail forcé, qui porte notamment sur le recrutement équitable.

En plus de proposer des cours, les établissements d'enseignement peuvent également mener des recherches et des évaluations sur le recrutement équitable. Au niveau mondial, l'Université de Maastricht a entrepris une évaluation globale (en 2024) des progrès réalisés en matière de recrutement équitable au cours des cinq dernières années, en mettant particulièrement l'accent sur les changements juridiques relatifs à la définition des commissions de recrutement et des frais connexes.¹²⁹

Le personnel des établissements d'enseignement peut en outre être impliqué en tant qu'informateur clé dans les efforts visant à développer des analyses de situation, à améliorer le ciblage ou à développer et/ou contrôler les plans d'action nationaux contre le recrutement abusif.

Lorsqu'elles envisagent de prendre des mesures contre le recrutement abusif, les parties prenantes nationales peuvent également bénéficier du cours d'auto-apprentissage de l'OIT sur la mise en place de processus de recrutement équitable.¹³⁰ Ce cours est composé de six modules qui abordent des thèmes spécifiques, mais interdépendants, relatifs au recrutement équitable, et comprend des supports de cours pour les fonctionnaires, les inspecteurs du travail et les entreprises.

► 3.10 Initiatives multipartites pour le recrutement équitable

Outre les actions menées par des groupes spécifiques de parties prenantes, ces groupes distincts peuvent également collaborer dans le cadre d'initiatives conjointes en faveur du recrutement équitable. Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières encourage de tels partenariats et fait référence à l'approche de l'ensemble de la société qui peut impliquer les migrants, les diasporas, les communautés locales, la société civile, le monde universitaire, le secteur privé, les parlementaires, les syndicats, les institutions nationales des droits humains, les médias et d'autres parties prenantes concernées.

Les initiatives multipartites peuvent être spécifiques à un secteur ou couvrir une chaîne d'approvisionnement particulière.

¹²⁸ L'UNAM est l'université nationale autonome du Mexique. Pour en savoir plus sur le cours, consultez le site <http://trata.planeacion.unam.mx>.

¹²⁹ Reportages à venir.

¹³⁰ Le cours d'auto-apprentissage de l'OIT sur la *mise en place de processus de recrutement équitables* est accessible à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_682737/lang--en/index.htm et est également utilisé par le CCI-OIT.

Les initiatives multipartites suivantes, principalement menées par des entreprises ou la société civile, peuvent offrir des ressources pertinentes : Consumer Goods forum ; Sedex Stakeholder Forum (SSF) ; Responsible Business Alliance ; Ethical Trading Initiative (ETI) ; Verité Fair Hiring Toolkit ; Leadership Group for Responsible Recruitment ; ILO Global Business Network on Forced Labour (voir l'annexe C pour les adresses de sites web pertinents).

L'initiative nationale multipartite "ultime" serait l'élaboration et la mise en œuvre d'une feuille de route nationale pour le recrutement équitable par un éventail diversifié de parties prenantes concernées.

► Épilogue

Les considérations relatives aux interventions réalisables, ainsi que les exemples et illustrations fournis dans la partie 3, sont prometteuses à titre individuel. Rassemblées dans un plan d'action, avec une clarté conceptuelle (comme décrit dans la partie 1) et basées sur un processus solide (comme décrit dans la partie 2) - et ajustées aux conditions et opportunités locales - ces interventions réalisables peuvent faire une différence substantielle contre le recrutement abusif en faveur du recrutement équitable. Nous espérons qu'au fil du temps, le corpus de preuves de ce qui fonctionne pour parvenir à un recrutement équitable s'étoffera et conduira à des mises à jour de cette feuille de route avec des pratiques prometteuses supplémentaires, spécifiques à chaque pays, et incitera d'autres pays à mener une action nationale coordonnée contre le recrutement abusif.



► Références

Council on Ethics for the Norwegian Government Pension Fund Global. 2019. [Annual Report 2019](#).

Dixon-Perera, Leanne. 2020. [Regulatory approaches to international labour recruitment in Canada](#), Immigration, Refugees and Citizenship Canada. Policy Research Division.

European Labour Authority. 2019. [Toolkit on Risk Assessment for more Efficient Inspections as a Means to Tackle Undeclared Work](#).

—. 2020. [Practitioners' Toolkit: Cross-border Concerted and Joint Inspections](#).

FairSquare Projects. 2021. [Five Corridors Project; Mexico to Canada: Fair Recruitment in Review](#).

ILO. 2007. [Guide to Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring and Enforcement](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2008. [The Labour Clauses \(Public Contracts\) Convention, 1949 \(No.94\) and Recommendation \(No. 84\): A Practical Guide](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2012. [ILO Indicators of Forced Labour](#). Geneva: International Labour Organisation.

—. 2013. [Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2014. [Pre-departure Training Curriculum: Viet Nam to Malaysia: Facilitators' Manual](#). Bangkok: International Labour Office

—. 2015. [Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review](#). Geneva: International Labour Office

—. 2015. [Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2019. [Business Responsibility on Preventing and Addressing Forced Labour in Malaysia: A Must-Read Guide for Malaysian Employers](#). Malaysia: International Labour Office.

—. 2020. [A Global Comparative Study on Defining Recruitment Fees and Related Costs: Interregional Research on Law, Policy and Practice](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2020. [Caja de Herramientas para Implementar la Contratación Equitativa en El Sector Agrícola en México](#). Mexico: International Labour Office.

—. 2020. [Central American Migrant Women in Mexico: Informality in Recruitment and Employment](#). Mexico: International Labour Office.

—. 2020. [Recruitment Agency Business Practices and the Role of Intermediaries in the Foreign Employment Industry in Pakistan](#). Pakistan: International Labour Office.

—. 2020. [Regional Study on Defining Recruitment Fees and Related Costs: The Americas](#). Geneva: International Labour Office.

—. (n.d.). [Reporting on Forced Labour and Fair Recruitment: An ILO Toolkit for Journalists](#).

—. 2020. [Review of Law, Policy and Practice of Recruitment of Migrant Workers in Pakistan](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2020. [Trade Union Action to Promote Fair Recruitment for Migrant Workers](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2020. [Women Migrant Workers' Labour Market Situation in West Africa](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2021. [Africa Regional Fair Recruitment Report: The Recruitment of Migrant Workers to, within and from Africa](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2021. [ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2021. [Le Recrutement Équitable à Madagascar](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2021. [Recruitment of Migrant Workers from Nepal: Country Profile](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2020. [Achieving Fair and Ethical Recruitment: Improving Regulation and Enforcement in the ASEAN Region](#). Bangkok: International Labour Office.

—. (n.d.). [ILO Due Diligence Toolkit for Fair Recruitment](#).

—. 2022. [Technical Brief: Labour Inspection and Monitoring of Recruitment of Migrant Workers](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2022. [Understanding Patterns of Structural Discrimination Against Migrant and other Workers in Some Countries of South and West Asia](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2023. [Comparative Analysis of the Standards and Procedures on Recruitment and Placement of Foreign Temporary Workers: Canada, El Salvador, The United States, Guatemala, Honduras, and Mexico](#). San José: International Labour Office.

—. 2023. [Élaboration d'un Modèle Économique Pilote pour les Etablissements Privés de Placement à l'Étranger en Tunisie](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2023. [Fair Recruitment and Access to Justice for Migrant Workers](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2023. [Promising Practices in Fair Recruitment: 'Madagascar Alignment of Labour Code to Newly Ratified Conventions'](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2023. [Tunisie : Guide de Conformité de l'Établissement Privé de Placement à l'Étranger : De la Conformité Réglementaire à la Performance](#). Geneva: International Labour Organisation.

—. 2024. [Guidance Note on Migrant Worker Resource Centres \(MRCs\)](#). Geneva: International Labour Office.

—. 2024. [Fair Recruitment in El Salvador, Guatemala, Honduras, and Mexico: Assessing Progress and Addressing Gaps](#). San José: International Labour Office.

ILO, IOM, Walk Free Foundation. 2022. [Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage](#). Geneva.

ILO and IOM. 2019. [Tool for the Assessment of Bilateral Labour Migration Agreements Pilot-tested in the African Region](#).

ILO and Tufts University. 2019. *The Benefits of Fair Recruitment: Results of the Impact Study on the Nepal-Jordan Corridor*. Fundamental Principles and Rights at Work Branch (FUNDAMENTALS), Labour Migration Branch (MIGRANT). Geneva: International Labour Organisation.

ILO and World Bank. 2019. *Statistics for SDG Indicator 10.7.1: Guidelines for their Collection*. Geneva: International Labour Organisation.

IOE. 2021. *An Employer Guide for Fair Recruitment*.

IOM. 2022. *IOM Fair and Ethical Recruitment Due Diligence Toolkit*.

United Nations Network on Migration. 2022. *Guidance on Bilateral Labour Migration Agreements*.

UNODC. 2000. *Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime*.

USA. 2005. *Trafficking Victims Protection Re-authorization Act (TVPRA)*.

US Department of State. 2023. *Trafficking in Persons Report*.

USA. 2022. *Guidance on Fair Recruitment Practices for Temporary Migrant Workers*.

Verisk Maplecroft. 2016. *Human Rights*.

Verité. 2022. *Guidance on Monitoring Labour Brokers*.

Verité. 2022. *Worker Interview Guide Focused on Recruitment and Hiring*.

World Employment Confederation. 2019. *Compendium of Voluntary Initiatives Promoting Ethical Recruitment Practices by National Federations of the World Employment Confederation*.

► Annexes

A. Liste des documents politiques pertinents des normes internationales du travail de l'OIT

ILO Declaration on the Fundamental Principles and Rights at Work (1998)
ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
ILO Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)
ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87)
ILO Employment Services Convention, 1948 (No. 88)
ILO Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94)
ILO Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)
ILO Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
ILO Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
ILO Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)
ILO Migrant Workers Supplementary Convention, 1975 (No. 143)
ILO Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
ILO Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)
ILO Forced Labour Protocol, 2014 (P029)
ILO Migration for Employment Recommendation, 1949 (No. 86)
ILO Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151)
ILO Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 188)
ILO Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201)
ILO Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 (No. 203)
ILO Guiding Principles and Operational Guidelines for Fair recruitment (2016) and definition of recruitment fees and related costs (2018)
ILO Tripartite Declaration of Principles of Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration), 1977.

B. Liste des conventions internationales et des documents de politique générale pertinents

Universal Declaration on Human Rights (1948)
International Convention on the protection of the rights of all migrant workers and members of their families (1990)
International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) (1966)
International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) (1966)
United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP) (2011)
UN Global Compact <https://unglobalcompact.org>
OECD Guidelines for Multinational Enterprises <https://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/>

C. Liste des initiatives internationales, des entreprises et de la société civile pertinentes

Par l'OIT :

ILO Accelerator Lab 8.7 <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/target-8-7/accelerator-lab/lang-en/index.htm>

Initiative pour le recrutement équitable (FRI) de l'OIT <https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/fri/lang-en/index.htm>

Le réseau mondial d'entreprises de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur le travail forcé (RMETF) <https://flbusiness.network/>

Cours autoguidé du CIF-OIT sur établir des processus de recrutement équitables <https://www.itcilo.org/courses/establishing-fair-recruitment-processes-0>

Par des organisations autres que l'OIT :

Consumer Goods Forum <https://www.theconsumergoodsforum.com/.../key-projects/forced-labour>

Dhaka Principles for Migration with Dignity <https://dhakaprinciples.org>

Ethical Trading Initiative (ETI)'s Base Code <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

Impactt Limited at : <https://impacttlimited.com/principles-for-repayment-of-recruitment-fees/>

Global Reporting Initiative (GRI) - GRI 409: Forced or Compulsory Labour <https://www.globalreporting.org/pdf/ashx?id=12633&page=7>

IOM International Recruitment Integrity System (IRIS) <https://iris.iom.int>

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

Responsible Business Alliance www.responsiblebusiness.org/initiatives/trafficked-and-forced-labor/

Responsible Recruitment Gateway at www.employerpays.org

Sedex Stakeholder Forum (SSF) - Guidance on Operational Practice & Indicators of Forced Labour <https://www.sedex.com/app/uploads/2022/12/Sedex-Forced-Labour-Indicator-Guidance-final.pdf>

Specialty Validated Assessment Programme (SVAP) <https://www.responsiblelabor.org/svap-on-forced-labor/>

UN Global Compact Human Rights and Business Dilemmas Forum https://hrbdf.org/themes_dilemmas/forced_labour

Verité Fair Hiring Toolkit <https://verite.org/help-wanted/fair-hiring-toolkit/>



Organisation
internationale
du Travail

Programme intégré pour
FAIR
le recrutement équitable

Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS)

Service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT)

Bureau international du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22 – Suisse
Tel: +41 (0) 22 799 61 11
E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org

ilo.org/fairrecruitment