

► Note thématique

Réunion interrégionale tripartite Afrique-États arabes sur les migrations de main-d'œuvre

Novembre 2021

Recrutement équitable

Introduction

Le processus de recrutement permet aux travailleurs d'intégrer une relation de travail et d'en sortir. Les services de recrutement de main-d'œuvre peuvent être fournis par un service public de l'emploi ou par des agences d'emploi privées (AEP), et parfois via une coopération entre les deux, même si la tendance est à la privatisation des services de recrutement de main-d'œuvre. Les recruteurs peuvent être formels (dans le secteur public ou privé) ou informels (dans le secteur privé). La recherche a montré que la famille, les réseaux sociaux, les courtiers et les AEP informelles et agréées jouent tous un rôle important dans le recrutement de travailleurs migrants africains dans les États arabes (GAATW 2019).

Du côté des États arabes, pour les travailleurs autres que les travailleurs domestiques, un employeur – qui peut également être représenté par une entreprise de fourniture de main-d'œuvre – devra généralement communiquer au ministère du Travail (ou à son équivalent) les compétences et le nombre de travailleurs nécessaires avant que ne lui soit octroyé un quota ou autre document officiel autorisant le recrutement (lettre de sollicitation). Ces lettres de sollicitation sont alors remises aux ambassades respectives des pays d'origine pour information et approbation des employeurs concernés, après quoi les postes vacants pourront être publiés dans les pays d'origine via les AEP¹. Même lorsque les travailleurs peuvent être directement embauchés par un employeur, ils peuvent choisir de faire appel à une AEP afin de faciliter les démarches administratives complexes habituellement requises.

Les strates complexes d'intermédiaires, l'opacité des processus pour les travailleurs et le manque de réglementation et de contrôle sont autant d'éléments à même de rendre les travailleurs migrants vulnérables aux abus et à l'exploitation durant le processus de recrutement, ce qui peut avoir un impact sur leurs conditions d'embauche et de travail. La mise en place de réglementations effectives et de «règles du jeu équitables» s'avère nécessaire à la conformité des opérations des recruteurs et employeurs sur le marché

¹ Il s'agit ici d'une vue d'ensemble d'un processus de recrutement qui peut varier en fonction du pays de destination, du pays d'origine et du secteur d'activité.

du travail, à la protection des droits des travailleurs, à la promotion du respect des principes et droits fondamentaux au travail, et à la réduction de l'étendue et de la gamme des possibilités qu'ont les acteurs les moins scrupuleux à opérer.

Vue d'ensemble des instruments et orientations existants

Les cadres politiques mondiaux et africains en matière de migration reconnaissent de plus en plus les liens évidents entre des processus de recrutement inéquitables et irréguliers et les risques de travail forcé, de travail des enfants, de traite des personnes et de servitude pour dettes; et à l'inverse, les liens positifs entre le recrutement équitable et le bon fonctionnement du marché du travail.

La mise en œuvre des normes internationales du travail convenues – et en particulier la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948², la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997³, et les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes – s'avère essentielle à la garantie d'un recrutement équitable des travailleurs migrants. L'application de ces normes permet de s'assurer que le processus de recrutement des travailleurs migrants est organisé de manière à respecter les droits des personnes concernées, à promouvoir l'égalité de traitement, à répondre aux besoins des communautés d'origine et de destination, et à prendre en compte les intérêts légitimes des employeurs et des recruteurs. Ces documents d'orientation sont utilisés par les organisations internationales et ont servi de référence aux processus mondiaux et régionaux afférents à la migration et au travail forcé, ainsi que pour la conception et la révision des cadres réglementaires nationaux et des accords bilatéraux de travail⁴ (voir l'annexe ci-après pour plus de détails sur la ratification des conventions n°s 88 et 181 par les États africains et arabes).

À l'échelle mondiale, le sixième objectif du Pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières consiste à «favoriser des pratiques de recrutement justes et éthiques et assurer les conditions d'un travail décent». Le recrutement équitable fait également partie des principales préoccupations des Objectifs de développement durable (ODD). La cible 10.7 des ODD appelle à «faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable,

² La convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, réaffirme le principe selon lequel les États doivent disposer d'un service public et gratuit de l'emploi (Article 1.1). L'article 11 de la convention n° 88 fait référence à «une coopération efficace entre le service public de l'emploi et les bureaux de placement privés à fins non lucratives» et invite les autorités compétentes des États Membres à prendre les mesures nécessaires pour assurer cette coopération.

³ La convention n° 181 est désormais considérée comme l'instrument le plus à jour dans le domaine du recrutement équitable. Elle s'applique aussi bien au recrutement national et international, et réaffirme la nécessité de protéger les travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, contre les abus. La convention stipule notamment que «les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais» (Article 7.1).

⁴ Notamment l'Organisation internationale pour les migrations (OIM); la Confédération syndicale internationale (CSI); le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (PMM); et le Cadre de politique migratoire révisé pour l'Afrique (2018-2030), entre autres. Le Paragraphe 22 (I) du PMM stipule d'«élaborer, au niveau national, des politiques et programmes relatifs à la mobilité internationale de la main-d'œuvre, notamment en prenant en considération les recommandations formulées par l'Organisation internationale du Travail dans ses Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et le Système international d'intégrité du recrutement (IRIS)».

notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées». L'indicateur 10.7.1 de cette cible est le suivant: «Dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu mensuel dans le pays de destination». L'OIT et la Banque mondiale (2019) ont quant à elles rédigé des [directives](#) relatives à la collecte de statistiques pour cet indicateur. La cible 8.8 des ODD se réfère à la défense des droits de tous les travailleurs, y compris les migrants, et en particulier les femmes.

Des préoccupations similaires concernant le recrutement équitable ont été mises en évidence par les cadres régionaux développés en Afrique. Le Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et Plan d'action (2018-2030) de l'Union africaine recommande ainsi différentes stratégies relatives au recrutement équitable des travailleuses et travailleurs migrants, notamment dans ses sections 2.1 et 5.2⁵.

Bien qu'un cadre politique régional équivalent n'existe pas dans les États arabes, le Dialogue d'Abou Dhabi (*Abu Dhabi Dialogue-ADD*) fournit néanmoins une plateforme pour la discussion et la mise en œuvre de projets communs dans des couloirs spécifiques de mobilité de la main-d'œuvre afin d'améliorer les processus de recrutement et l'adéquation entre l'offre et la demande au sein des marchés du travail. En octobre 2019, la Déclaration de Dubaï de la Cinquième Consultation ministérielle de l'ADD a réitéré l'engagement de ses États membres «à promouvoir un recrutement conforme et transparent entre les pays d'origine et de destination» (ADD 2019, para. 1). Dans leur dernier [communiqué](#) de mai 2021, les hauts fonctionnaires et chefs de délégation des États membres de l'ADD ont souligné le rôle positif joué par les plateformes en ligne gérées par l'État ou le secteur privé pour relever les défis de gouvernance, et notamment ceux liés au recrutement et à l'adéquation de l'offre et de la demande en matière d'emploi (ADD 2021, para. 8(C)(i)).

Tandis que la protection des travailleurs au cours des processus de recrutement constitue déjà une préoccupation majeure de l'OIT depuis le siècle dernier, ses efforts dans ce domaine se sont intensifiés depuis le lancement en 2014 de [l'Initiative pour le](#)

⁵ Les parties pertinentes des sections 2.1 et 5.2 du Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et Plan d'action (2018-2030) de l'Union africaine sont les suivantes:

- 2.1. (ii) Créer des systèmes de recrutement et d'admission du travail transparents (ouverts) et responsables, s'appuyant sur des catégories législatives claires et des politiques d'immigration harmonisées avec les législations du travail. ...
 - (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. ...
 - (vi) Surveiller et faire respecter les règles de recrutement, y compris les contrats de travail normalisés, gratuits, équitables, pleinement agréés, transparents et exécutoires.
 - (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 et de 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.

[recrutement équitable](#), qui est désormais en œuvre dans 30 pays à travers le monde. La deuxième phase de l'Initiative continuera de s'appuyer sur les normes internationales du travail pertinentes, les orientations mondiales et le dialogue social entre les institutions de gouvernance et les acteurs du marché du travail – c'est-à-dire les personnes et les institutions directement confrontées aux défis et aux opportunités de la mise en œuvre des pratiques de recrutement équitable.

Enfin, le Système d'intégrité du recrutement international de l'Organisation internationale pour les migrations est un cadre destiné à favoriser le respect des normes sociales et conçu pour encourager le recrutement éthique à l'échelle internationale. Il fonctionne en définissant une référence pour le recrutement éthique (la norme IRIS) et en établissant un système d'accréditation volontaire pour les recruteurs qui s'engagent à respecter les principes éthiques, ainsi qu'un mécanisme de suivi et de respect de la conformité (OIM s.d.). IRIS a pour objet de faire évoluer le secteur du recrutement en identifiant et en soutenant les recruteurs respectueux des principes éthiques, en promouvant le principe «employeur payeur», en renforçant l'exercice de la diligence raisonnable par les entreprises, les gouvernements et les travailleurs, et en améliorant la transparence dans les processus et les filières de recrutement.

Défis actuels

COVID-19: La pandémie de COVID-19 a eu un impact dévastateur sur les travailleurs migrants et sur la possibilité qu'ils ont d'obtenir un travail décent et de bénéficier d'un recrutement équitable, ce qui inclut des retards de recrutement, l'endettement dû aux pertes d'emplois et au paiement initial des commissions de recrutement et frais connexes, et une vulnérabilité accrue aux risques d'exploitation – y compris en étant contraints à l'irrégularité (en raison par exemple de l'expiration des permis de travail ou des pertes d'emploi). Le COVID-19 a été à l'origine d'exigences logistiques supplémentaires pour les travailleurs migrants et les recruteurs de main-d'œuvre, telles que des périodes de quarantaine obligatoires, des tests, la fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) ou encore la vaccination comme condition d'entrée. Le COVID-19 a par ailleurs fait augmenter les tarifs aériens et rendu plus difficile de trouver des vols. La pandémie a également gravement affecté les opérations du secteur du recrutement, et ce aussi bien dans les pays d'origine que de destination⁶.

Commissions et frais de recrutement: En dépit du soutien croissant apporté au principe selon lequel les travailleurs ne doivent pas payer de commissions ou autres frais liés à leur recrutement, on a pu constater qu'ils continuaient de s'endetter pour financer leur recrutement transfrontalier. En raison de la pandémie de COVID-19, de nombreux travailleurs migrants potentiels s'étant endettés pour financer leur voyage n'ont pas pu partir ni obtenir de remboursements, et encore moins obtenir de revenus leur permettant de rembourser leurs dettes. Et d'autres ont dû utiliser leurs économies pour

⁶ Les entreprises du recrutement ont connu des baisses substantielles de leurs flux de trésorerie, et les recruteurs de main-d'œuvre ont dû licencier du personnel ou réduire leurs heures de travail. Les agences de recrutement interrogées mi-2020 en Inde, au Pakistan, au Sri Lanka, au Népal, au Pakistan, aux Philippines, à Hong Kong (Chine) et dans la région de l'IGAD, en Afrique, ont toutes signalé que leurs services de placement avaient été complètement ou très largement interrompus du fait de la pandémie.

subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles, ou encore pour essayer de rentrer chez eux.

Réglementation des recruteurs de main-d'œuvre: Un problème qui continue d'être insuffisamment pris en compte est le manque de contrôle des intermédiaires du recrutement, qui s'avère pourtant essentiel pour réduire les coûts économiques et sociaux de la migration de main-d'œuvre. Les filières de recrutement de travailleurs migrants d'Afrique pour les États arabes varient en taille et en complexité. Plus cette filière est complexe, plus elle comporte de strates d'agents de recrutement et de sous-traitants. Et il s'avère encore plus difficile de réguler et de contrôler ses différents acteurs, y compris ceux qui ne sont pas des agents formels, tels que les membres de la communauté, les réseaux sociaux ou la famille élargie qui fournissent également des services de recrutement. Les sanctions prévues par la loi ne sont souvent pas suffisamment dissuasives, et les mécanismes de conformité – tels que l'octroi de licences, la professionnalisation et les inspections des AEP – nécessitent encore un renforcement considérable en matière de capacités et de personnel au sein des services publics responsables de ces questions. En outre, sans mécanismes de suivi des commissions de recrutement et frais connexes, il est difficile d'évaluer l'efficacité des réglementations existantes.

Interdictions de migration et absence de voies régulières de migration de main-d'œuvre: Dans les pays d'origine où des interdictions ont été mises en place, en particulier quant à la migration pour le travail domestique, les femmes en quête d'emploi ont dû se lancer dans la migration à travers des canaux de recrutement informels – tels que des membres de la famille, les réseaux sociaux ou des recruteurs de main-d'œuvre informels ou illégaux –, les exposant ainsi à un risque supplémentaire d'exploitation. En outre, ces interdictions n'ont que peu d'impact sur les raisons profondes qui poussent les femmes et les hommes africains à chercher du travail dans les États arabes (GAATW 2019). Des études ont également montré que les hommes sont plus susceptibles de migrer par des voies irrégulières lorsque les opportunités de migration de travail régulières ne sont pas disponibles (Lindgren, Uaumuay et Emmons 2018).

Défaut de diligence raisonnable: La complexité des filières de recrutement et la vulnérabilité aux abus qui en résulte pour les travailleurs mettent en question la responsabilité de l'employeur final ou de l'entreprise qui a initié le recrutement du travailleur⁷. La diligence raisonnable fait référence au «processus permanent en vertu duquel une entreprise identifie et prévient les incidences négatives sur les droits de l'Homme de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement des activités, produits ou services des entreprises avec lesquelles elle est en relations d'affaires, les atténue et rend compte de la manière dont elle y remédie» (OIT 2019a, 11–12). Le [Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé et la traite des êtres humains](#), mis en place par

⁷ Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable stipulent que «les entreprises et les services publics de l'emploi devraient respecter les droits de l'Homme lorsqu'ils recrutent des travailleurs» et qu'ils «devraient notamment faire diligence raisonnable pour assurer la conformité de leurs procédures de recrutement avec les principes existant à cet égard, et prendre en compte l'impact négatif de leur activité sur les droits de l'Homme». (OIT 2019a, 20).

l'OIT, met à la disposition des petites et moyennes entreprises des outils pour les aider à exercer une diligence raisonnable dans le cadre de leurs processus de recrutement.

Accès à la justice: Les infractions liées au recrutement sont souvent compliquées à traiter et à corriger en ce qu'elles peuvent être difficiles à caractériser ou encore nécessiter de saisir la justice à un niveau transfrontalier, mais également parce que les travailleurs méconnaissent souvent leurs droits. Les autorités de nombreux pays opèrent par ailleurs au sein de cadres de réglementation et de contrôle peu efficaces, et peuvent également manquer d'expérience en ce qui concerne la mise en œuvre des processus décrits dans les réglementations. En outre, il s'avère souvent difficile d'obtenir des preuves permettant d'étayer d'éventuelles allégations d'exploitation liée au recrutement. La nature transnationale des processus de recrutement et de migration, le réseau complexe que constituent les chaînes d'approvisionnement mondiales, et les économies souterraines qui sous-tendent une grande partie du système de migration de main-d'œuvre à bas salaire mettent à mal la responsabilité des États et des entreprises en matière d'accès à la justice. L'accès des travailleurs aux procédures de plainte disponibles peut rencontrer des obstacles pratiques tels que le manque de personnel dans les ambassades, les longs délais de traitement des affaires portées devant les tribunaux (ce qui peut empêcher les migrants de travailler et leur faire courir des risques de représailles de la part des employeurs ou des agences de recrutement), le paiement de commissions, et les problèmes liés à la traduction et à l'interprétariat.

Pratiques prometteuses émergentes

Cette section met en lumière certaines des pratiques prometteuses émergentes mises en œuvre par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux en Afrique et dans les États arabes pour soutenir un recrutement plus équitable des travailleurs migrants.

Élimination et réglementation des commissions de recrutement et frais connexes payés par les travailleurs

À la lumière des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes, et à la suite d'une consultation nationale tripartite, les différentes parties prenantes **jordaniennes** concernées ont adopté une [politique d'interdiction des commissions de recrutement](#) visant à garantir que les travailleurs n'aient pas à payer de commissions de recrutement avant, pendant et après leur emploi dans le secteur jordanien de l'habillement. Cette politique d'interdiction des commissions de recrutement, en vigueur depuis janvier 2019, a été intégrée au système de contrôle de la conformité et de reddition de comptes mis en place par Better Work Jordan (BWJ), de telle sorte que les usines soient signalées comme non conformes chaque fois que le paiement de commissions de recrutement par les travailleurs (migrants) est constaté (OIT 2021a)⁸.

L'**Éthiopie** a ratifié la convention n° 181 de l'OIT et élaboré une définition détaillée des coûts demeurant à la charge des travailleurs et de ceux devant être acquittés par

⁸ Pour plus d'informations, veuillez consulter le [Projet pilote de recrutement équitable entre le Népal et la Jordanie dans le secteur de l'habillement](#), Note d'information de l'OIT sur les pratiques prometteuses de recrutement équitable, 2021.

l'employeur en cas de recrutement pour un emploi à l'étranger. Selon la Proclamation n° 923/2016 sur l'emploi à l'étranger, l'employeur doit prendre en charge les dépenses suivantes relatives au travailleur embauché:

- frais de visa d'entrée dans le pays de destination;
- frais de voyage aller-retour;
- frais de permis de travail;
- frais de permis de séjour;
- frais d'assurance;
- frais de visa et d'authentification des documents payés à l'ambassade du pays de destination; et
- frais d'approbation des contrats de travail versés au ministère du Travail et des Affaires sociales.

Le travailleur migrant prend quant à lui en charge les dépenses suivantes:

- frais de délivrance du passeport;
- frais liés à l'authentification du contrat de travail reçu de l'étranger;
- extrait de casier judiciaire;
- frais d'examen médical;
- frais de vaccination;
- frais de délivrance de l'acte de naissance; et
- frais liés aux certificats d'aptitude professionnelle (OIT 2020c).

Agrément des AEP

En **Ouganda**, le ministère du Genre, du Travail et du Développement social (MGTDS) et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont contribué à la mise en œuvre d'un système d'agrément des AEP. Ainsi, en avril 2018, le MGTDS inaugurerait le Système d'information sur la gestion de l'emploi à l'étranger, grâce auquel l'octroi de licences pour les AEP peut s'effectuer en ligne. Le [portail](#) de ce système contient une liste des AEP agréées et des offres d'emploi à l'étranger auxquels peuvent postuler les Ougandais (OIT 2020a).

Autorégulation des AEP

Au **Kenya**, diverses agences gouvernementales et AEP ont contribué à la rédaction du Code de conduite des agences de recrutement privées de 2016, qui vise à établir un régime d'autorégulation pour les AEP. Ce code de conduite vise à éliminer les mauvais traitements infligés aux travailleurs kényans à l'étranger et les pratiques de travail inéquitables. Il s'applique à toutes les AEP agréées par les autorités kenyanes (OIT 2020a).

Application des réglementations afférentes aux AEP, y compris par le biais de l'inspection du travail

En **Tunisie**, la «Loi relative à l'organisation de l'exercice des activités de placement des Tunisiens à l'étranger par les agences privées» (ou Loi sur le recrutement) a été approuvée par Conseil des ministres en 2019. Cette nouvelle loi étend le pouvoir de l'État à imposer des sanctions aux agences de recrutement ne respectant pas les normes opérationnelles et procédurales définies. Le ministère du Travail a ensuite approuvé la création d'un nouveau corps d'inspection chargé d'assurer le suivi de la Loi sur le recrutement et de la faire appliquer. Une description de poste a ainsi été définie et validée par les ministères concernés. Avec le soutien de l'OIT, le ministère du Travail a ensuite élaboré une série d'orientations et d'outils à destination de ce nouveau corps d'inspection, ainsi qu'un programme de formation visant à renforcer ses capacités (OIT 2021b).

Promotion de la diligence raisonnable au sein des processus de recrutement

Le [projet pilote](#) entre le **Bangladesh** et le **Qatar** a débuté par un audit d'un sous-traitant d'une grande entreprise de construction au Qatar et d'une AEP au Bangladesh. À travers une évaluation du respect des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, l'audit a permis de cartographier l'ensemble du processus de recrutement, d'identifier les lacunes des politiques, procédures et systèmes existants, et d'évaluer la capacité des organisations à se plier aux exigences du recrutement équitable. Sur la base des résultats de cette évaluation, le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales du Qatar et l'OIT ont mis en place une formation et des outils visant le renforcement des capacités de la direction et du personnel du sous-traitant et de l'agence de recrutement privée à respecter les exigences du recrutement équitable. À cet effet, le contrat de service entre le sous-traitant et l'agence de recrutement privée a été modifié. Des procédures et des outils ont été élaborés pour mettre en place un système efficace de réclamation et de communication à destination des travailleurs durant le processus de recrutement. Le sous-traitant et l'AEP ont mis en œuvre un programme complet d'aide préalable au départ à destination des travailleurs souhaitant intégrer le secteur de la construction au Qatar. Une étude d'impact indépendante a été menée en collaboration avec le Programme de recherche communautaire et démographique de l'Université Tufts afin de mesurer l'impact socioéconomique du projet pilote (OIT 2021c).

Utilisation de la technologie

L'usage de la technologie dans la facilitation du recrutement international, déjà bien établi dans de nombreux pays, pourrait en effet devenir encore plus indispensable qu'il ne l'était avant la pandémie. Créé en 2015, le système [Musaned](#) d'Arabie saoudite est une plateforme de recrutement en ligne de travailleuses et travailleurs domestiques migrants. Les principaux objectifs de Musaned sont les suivants:

- Diriger et contrôler le processus de recrutement des travailleurs domestiques migrants.
- Éliminer les pratiques de recrutement contraires à l'éthique ou illégales en œuvre dans le secteur informel.
- Promouvoir la transparence du recrutement et de l'emploi des travailleurs domestiques.
- Fournir une source d'informations fiables pour les employeurs, les travailleurs domestiques et toutes les autres parties prenantes.
- Renforcer la responsabilité institutionnelle en offrant aux travailleurs domestiques un accès en ligne direct aux procédures de plainte.

Le système [eTawtheeq](#), une composante de Musaned, a été mis en place pour réglementer et automatiser le processus d'embauche des travailleurs domestiques migrants et constitue un moyen de conclure et de contrôler ce processus afin de lutter contre toute pratique de recrutement illégale ou contraire à l'éthique. La plateforme Musaned a permis de réduire le temps nécessaire au recrutement de quatre mois à environ deux à six semaines en fonction des exigences spécifiques de l'employeur. Elle a également considérablement amélioré la transparence des processus de recrutement. Néanmoins, de nombreux travailleurs domestiques migrants et employeurs sont toujours fortement dépendants d'agents locaux pour gérer directement le processus de migration à leur place, et ce en raison de leurs capacités technologiques et linguistiques limitées (OIT et OIM 2020).

La [plateforme «Recruitment Advisor» de la CSI](#) est une plateforme mondiale d'évaluation du recrutement et de l'emploi qui permet aux travailleurs potentiels qui commencent à chercher un emploi à l'étranger d'accéder facilement à des informations sur les agences de recrutement et les droits des travailleurs. Cet outil a été conjointement élaboré par des gouvernements, des associations de travailleurs migrants et des syndicats pour évaluer les pratiques des agences et renforcer la confiance entre les communautés de travail. La plateforme «Recruitment Advisor» est actuellement disponible pour les pays suivants: Bahreïn, Hong Kong (Chine), Indonésie, [Kenya](#), Népal, Philippines et Sri Lanka.

Domaines d'intervention potentiels

Cette section fournit quelques idées préliminaires et générales sur d'autres domaines d'intervention pertinents pour garantir un recrutement équitable aux travailleurs migrants africains dans les États arabes. Tandis que les principes du recrutement

équitable se veulent internationaux, ce sont les contextes et le dialogue social nationaux qui devraient orienter la façon dont ces principes peuvent être mis en œuvre en tenant compte des spécificités locales. Le dialogue social est essentiel pour le développement, la mise en œuvre et le suivi réussis du recrutement équitable des travailleurs migrants.

Intégration du recrutement équitable aux politiques et programmes nationaux grâce au dialogue social: Les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes font référence à l'adoption, à la révision et au renforcement des législations et réglementations nationales, ainsi que des politiques nationales de recrutement équitable. La nécessité d'une politique nationale de recrutement équitable promue par les Principes généraux et directives opérationnelles n'implique pas nécessairement de mettre en place une politique spécifique, mais pourrait le cas échéant être intégrée à d'autres politiques nationales pertinentes. Les politiques ou la législation en matière de recrutement devraient être élaborées en définissant des objectifs de réglementation de l'embauche à l'étranger, ainsi que la manière dont ces objectifs pourraient s'intégrer aux priorités nationales en matière d'emploi et de développement des ressources humaines telles qu'exprimées dans les politiques existantes. En ce qui concerne le recrutement équitable des travailleurs migrants, d'autres politiques pertinentes peuvent inclure l'emploi, l'égalité, la migration et autres politiques plus spécifiques de migration de main-d'œuvre, ces dernières constituant l'instrument privilégié dans la plupart des pays d'origine.

Même lorsque les politiques et les plans d'action, législations et institutions y afférents sont en place, leur mise en œuvre pratique peut néanmoins s'avérer bien éloignée de leurs objectifs théoriques, comme en témoignent les infractions au recrutement que l'on retrouve encore dans le couloir de migration de main-d'œuvre Afrique-États arabes. Les gouvernements, partenaires sociaux et autres parties prenantes concernées dans les deux régions devraient se concentrer sur le renforcement des capacités institutionnelles et techniques des ministères du Travail et des services publics de l'emploi.

La migration de main-d'œuvre, et la migration de manière générale, ont souvent été abordées du point de vue des pays de destination, qui se concentrent avant tout sur la réglementation de l'admission des migrants sur leur sol. Même en ce qui concerne la traite des personnes, un phénomène qui n'est au demeurant pas nécessairement transfrontalier, l'accent est souvent mis sur la protection des frontières. La facilitation de la migration de main-d'œuvre, en particulier en termes d'admission et de voies régulières – sans oublier la nécessité d'organiser le retour et la réintégration mise en lumière par la pandémie de COVID-19 – s'avère tout à fait essentielle si l'on veut lutter contre la migration irrégulière, dont l'une des causes principales est l'incapacité des travailleurs à accéder à un emploi à l'étranger par des voies régulières.

Protéger les travailleurs recrutés et placés par l'entremise des AEP, notamment grâce à une inspection du travail efficace et au contrôle des commissions de recrutement et frais connexes: Des pratiques prometteuses ont mis en lumière un accroissement des efforts consentis pour réglementer les activités des AEP, notamment grâce à l'adoption de politiques de migration de main-d'œuvre, à la révision des

réglementations existantes et au travail d'autoréglementation mené par les entreprises. Le suivi des activités des AEP, y compris par le biais d'une inspection du travail dédiée aux agences de recrutement et aux pratiques de recrutement en œuvre dans les pays d'origine et de destination, implique une augmentation des ressources financières et humaines institutionnelles.

Pour faire face au risque de tromperie sur les conditions générales des contrats durant le processus de recrutement, le **Qatar** a mis en place 14 Centres de délivrance de visas dans les pays d'origine⁹, qui permettent entre autres aux travailleurs de vérifier et de signer leurs contrats avant le départ. Par ailleurs, ces contrats de travail signés dans les pays d'origine sont authentifiés et enregistrés auprès du ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales et ne peuvent donc pas être modifiés à l'arrivée au Qatar.

La législation et les politiques visant à réduire les commissions de recrutement et frais connexes à la charge des travailleurs dans les pays des deux régions semblent aller dans la bonne direction, même si l'application des réglementations et le suivi de ces commissions et frais effectivement payés par les travailleurs migrants demeurent bien difficiles. Au niveau politique, Oman¹⁰, l'Arabie saoudite et le Qatar ont interdit la facturation aux travailleurs des commissions de recrutement et frais connexes. La Jordanie, le Koweït, le Qatar et les Émirats arabes unis ont également promulgué des lois spécifiques pour réglementer le recrutement des travailleuses et travailleurs domestiques, chacune d'entre elles indiquant explicitement qu'ils ne devraient pas avoir à payer pour être recrutés. Pour ce qui est de l'Afrique, l'Éthiopie, l'Ouganda, le Nigéria, le Kenya et le Ghana ont récemment commencé à réglementer le recrutement des travailleurs migrants destinés à être employés dans les États arabes, notamment par le biais de dispositions concernant la question des commissions de recrutement. Les données sur les commissions de recrutement et frais connexes demeurant effectivement à la charge des travailleurs migrants sont encore rares pour le couloir de migration Afrique-États arabes. Une étude sur la gouvernance des migrations en **Éthiopie** a toutefois révélé que les travailleurs migrants éthiopiens payaient en moyenne 14 200 Birrs éthiopiens (soit USD 650) de commissions de recrutement, ce qui représente 17 % de leur salaire annuel global ou l'équivalent d'un peu plus de deux mois de salaire (OIT 2020c).

L'adoption d'une [méthodologie de mesure de l'indicateur 10.7.1 des ODD](#) offre aux pays d'origine et de destination l'opportunité de mettre en place des mécanismes d'évaluation des commissions de recrutement et frais connexes. À titre d'exemple, au **Ghana**, l'OIT a apporté son soutien au Service statistique du Ghana (*Ghana Statistical Service-GSS*) dans le cadre d'une enquête pilote de mesure de l'indicateur 10.7.1 des ODD sur les dépenses de recrutement à la charge des travailleurs migrants. Cette enquête a

⁹ En septembre 2020, 14 centres de délivrance de visas avaient été ouverts dans six pays – Bangladesh, Inde, Népal, Pakistan, Philippines et Sri Lanka –, et d'autres centres sont également prévus en Éthiopie, en Indonésie, au Kenya et en Tunisie.

¹⁰ Décision ministérielle n° 1 de 2011 concernant l'Application de la réglementation du Recrutement de la main-d'œuvre non-omanaise et du Droit du travail, Article 20.

couvert un total de 1 098 personnes de quatre districts sélectionnés dans les régions d'Ashanti et de Brong Ahafo. Un rapport d'enquête sur les dépenses de recrutement au Ghana a ensuite été présenté et lancé en collaboration avec le ministère de l'Emploi et des Relations de travail et le GSS.

Innovations et utilisation de la technologie: Les plateformes numériques peuvent servir à résoudre des problèmes liés au recrutement, au placement et à l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, tels que le recrutement illégal et malhonnête, l'inefficacité institutionnelle, le manque de transparence, l'accès limité à la justice et l'asymétrie des informations concernant le marché. Ces plateformes ont montré des résultats prometteurs en matière de transparence, d'efficacité, de coûts et de contrôle institutionnels. Il convient à ce titre de garantir que les utilisateurs puissent disposer de la «culture numérique» nécessaire afin de réduire leur dépendance vis-à-vis des intermédiaires, et il n'existe encore que des preuves limitées de ce que ces plateformes soient à même de réduire les coûts du recrutement. Des initiatives technologiques telles que la blockchain peuvent également être utilisées pour éviter les cas de substitution de contrat¹¹. Une [étude conjointe de l'OIT et de l'OIM \(2020\)](#) fournit aux États des orientations préliminaires sur la manière de concevoir des plateformes de ce type.

Portée des dialogues à venir: Les gouvernements d'Afrique et des États arabes pourraient envisager d'organiser des échanges régionaux et de s'engager dans un apprentissage entre pairs sur la réglementation des AEP en vue de mettre en lumière les bonnes pratiques, de renforcer la protection des travailleurs migrants au sein des processus de recrutement et d'harmoniser les approches en matière de réglementation du recrutement, y compris grâce à des accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre.

¹¹ La blockchain est utilisée pour résoudre les problèmes de substitution de contrat. Sous l'égide de «BRAC Probashbandu Ltd» - une ONG basée au Bangladesh s'occupant de recrutement équitable -, le projet eMin (<https://eminproject.com/>) est une initiative pilote utilisant la blockchain pour promouvoir un recrutement éthique. Le projet pilote teste un processus qui permet le stockage inaltérable d'un contrat de travail (ainsi que de points de données sélectionnés) à l'aide d'un téléphone ou d'un ordinateur. Grâce à cette technologie, il devient impossible de modifier le contrat de travail ainsi enregistré, et un numéro d'identification unique est nécessaire pour vérifier qu'une transaction a eu lieu.

Références

ADD (Abu Dhabi Dialogue). 2019. The Dubai Declaration.

———. 2021. Joint Communiqué – Abu Dhabi Dialogue Senior Officials’ Meeting.

The Five Corridors Project. 2021. *Exploring Regulatory and Enforcement Mechanisms and their relationship with Fair Recruitment*.

GAATW (Global Alliance Against Traffic in Women). 2019. *‘A Job at Any Cost’: Experiences of African Women Migrant Domestic Workers in the Middle East*.

OIT. 2020a. *An Assessment of Labour Migration and Mobility Governance in the IGAD Region: Regional Report*.

———. 2020b. «Garantir le recrutement équitable durant la pandémie de COVID-19», Note de synthèse de l’OIT.

———. 2020c. *A Global Comparative Study on Recruitment Fees and Related Costs: Interregional Research on Law, Policy and Practice*.

———. 2021a. «Interdiction des commissions de recrutement pour les travailleurs (migrants) en Jordanie», Note d’information de l’OIT sur les pratiques prometteuses de recrutement équitable.

———. 2021b. «Tunisie - Création d’un nouveau corps d’inspecteurs pour le secteur du recrutement», Note d’information de l’OIT sur les pratiques prometteuses de recrutement équitable.

———. 2021c. «Projet pilote de recrutement équitable entre le Bangladesh et le Qatar dans le secteur de la construction», Note d’information de l’OIT sur les pratiques prometteuses de recrutement équitable.

———. 2021d. *Africa Regional Fair Recruitment Report: The Recruitment of Migrant Workers to, within and from Africa*.

OIT et OIM (Organisation internationale pour les migrations) 2020. *Promoting Fair and Ethical Recruitment in a Digital World: Lessons and Policy Options*.

OIT et Banque mondiale 2019. *Operational Manual on Recruitment Costs – SGD 10.7.1*.

OIM (Organisation internationale pour les migrations). s.d. “IRIS: Ethical Recruitment”, disponible à l’adresse suivante: <https://iris.iom.int/>.

Jones, Katharine, Sanushka Mudaliar, et Nicola Piper. 2021a. *Confinés dans l’incertitude: L’impact mondial du COVID-19 sur les droits et le recrutement des travailleurs migrants*.

Lindgren, Daniel, Thitaree Uaumnay, et Karen Emmons. 2018. Baseline Survey: Improved Labour Migration Governance to Protect Migrant Workers and Combat Irregular Migration in Ethiopia Project. OIT.

► **Annexe 1. Ratification des conventions n^{os} 181, 96 et 88 de l’OIT en Afrique et dans les États arabes**

Convention	Afrique		États arabes	
	No.	Pays	No.	Pays
C181	8	Algérie, Éthiopie, Madagascar, Mali, Maroc, Niger, Rwanda, Zambie	–	–
C096	9	Côte d’Ivoire, Djibouti, Égypte, Eswatini, Gabon, Ghana, Libye, Mauritanie, Sénégal	1	République arabe syrienne
C088	20	Algérie, Angola, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Djibouti, Égypte, Éthiopie, Ghana, Guinée Bissau, Kenya, Libye, Madagascar, Mali, Maurice, Mozambique, Nigéria, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Tunisie, République-Unie de Tanzanie	3	Irak, Liban, République arabe syrienne

– = 0

C181 = Convention (n° 181) sur les agences d’emploi privées, 1997;

C096 = Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949;

C088 = Convention (n° 88) sur le service de l’emploi, 1948.

Pour nous contacter

Organisation internationale du
Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

T: +41 22 799 7239
E: @ilo.org