DÉBOUCHÉS

TRAVAIL DÉCENT

MEILLEUR NIVEAU DE VIE

1

POURQUOI LE RECRUTEMENT ÉQUITABLE EST-IL IMPORTANT?

Organisation internationale du Travail

CIF
Centre international de **formation**

Copyright © Organisation internationale du Travail, 2019.
© Centre international de formation de l'OIT, 2019.

Première édition 2019
Deuxième édition 2021

Ce projet est financé par l'UE

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Boîte à outils de formation - Établir des processus de recrutement équitables –
Module 1: Pourquoi le recrutement équitable est-il important?

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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 du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Conception et mise en page par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

TABLE DES MATIÈRES

Objectifs généraux 4

Introduction 5

Sujet 1: Faits et chiffres sur le recrutement international 6

A. Le recrutement équitable dans son contexte 6

B. Pratiques abusives de recrutement et risque de travail forcé 7

C. En quoi consiste le recrutement équitable dans la pratique? 9

D. Quels sont les principaux acteurs impliqués dans la mise en place d'un recrutement équitable? 9

Sujet 2: Le recrutement équitable et les Objectifs de Développement Durable 2030 11

A. Recrutement équitable et ODD 8, 10 et 17 11

B. Mesurer les coûts de recrutement 12

Sujet 3: Établir des processus de recrutement équitables: Défis et opportunités 15

A. L'Initiative de recrutement équitable de l'Organisation Internationale du Travail 15

B. Le rôle du dialogue social dans la mise en place de processus de recrutement équitables 20

Points clés de l'apprentissage 22

Testez vos connaissances 24

Activités de formation 27

Bibliographie 32

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

À la fin de ce module, les participants seront en mesure de:

- Décrire les principales caractéristiques du paysage du recrutement international;
- Définir les acteurs clés et les processus liés au recrutement;
- Identifier les principales pratiques abusives et frauduleuses qui peuvent se produire tout au long du processus de recrutement et les risques qu'elles représentent pour le travail forcé et la traite des êtres humains;
- Comprendre comment un recrutement équitable contribue à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable de 2030;
- Se familiariser avec les principaux coûts de recrutement supportés par les travailleurs et travailleuses;
- Se familiariser avec l'Initiative pour un recrutement équitable de l'OIT et ses projets de coopération technique dans des corridors de recrutement spécifiques;
- Souligner le rôle du dialogue social dans la mise en place de processus de recrutement équitables, y compris en temps de crise, comme la pandémie COVID-19.

INTRODUCTION

Le premier module de la boîte à outils - Établir de processus de recrutement équitables, vise à présenter les principaux concepts liés au recrutement équitable et les principales caractéristiques du paysage du recrutement international. Ce faisant, le module fournit les outils nécessaires pour aborder les autres modules, qui se concentreront sur le cadre juridique, normatif et réglementaire pour un recrutement équitable, les mécanismes de suivi et d'application du recrutement, et les stratégies spécifiques qui peuvent être entreprises dans L'engagement des entreprises et du secteur privé pour la promotion d'un recrutement équitable.

Le premier module abordera les aspects suivants:

- Le premier sujet présente des faits et chiffres clés sur le recrutement international;
- Le deuxième sujet examine la relation entre le recrutement équitable et l'Agenda 2030 pour le développement durable;
- Le troisième et dernier sujet porte sur les défis et les possibilités liés à l'établissement de processus de recrutement équitables.

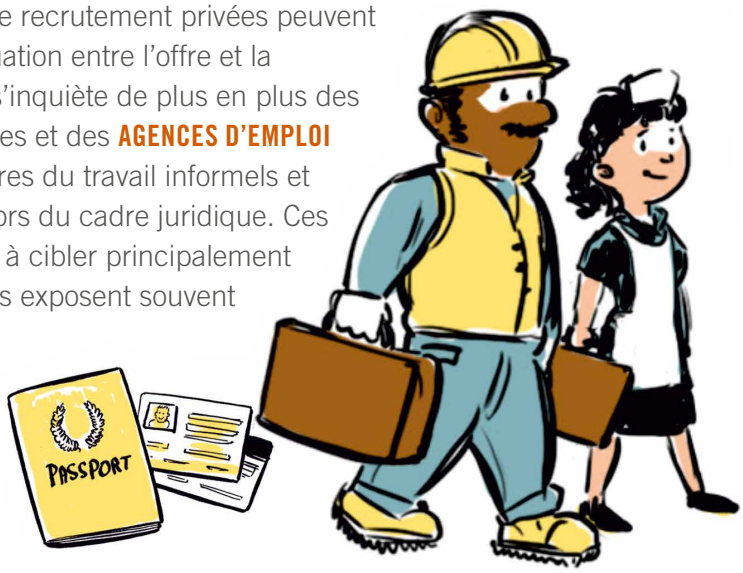
SUJET 1: FAITS ET CHIFFRES SUR LE RECRUTEMENT INTERNATIONAL

A. LE RECRUTEMENT ÉQUITABLE DANS SON CONTEXTE

Dans l'économie mondiale d'aujourd'hui, les travailleurs et travailleuses sont de plus en plus à la recherche d'un travail décent et de meilleures conditions de vie au-delà de leur pays d'origine. On estime qu'il y a actuellement **258 MILLIONS DE MIGRANTS INTERNATIONAUX** et **740 MILLIONS DE MIGRANTS INTERNES** dans le monde. Les femmes représentent près de la moitié des migrants internationaux **(48,4%)**.

Le droit international confère à tous les travailleuses et travailleurs le droit d'être protégés contre les abus et l'exploitation en vertu de la législation de l'État où ils sont employés, quelle que soit la légalité du travail qu'ils effectuent, qu'il se déroule dans l'économie formelle ou informelle, ou que la travailleuse ou le travailleur ait un droit établi à travailler dans le pays concerné. Toutefois, les lois et les normes relatives au recrutement ne protègent souvent pas les travailleurs, en particulier les travailleurs migrants. Même lorsque des lois existent, leur mise en œuvre et leur application sont souvent faibles.

Le paysage du recrutement est aujourd'hui de plus en plus complexe et implique un large éventail d'acteurs, réglementés et non réglementés. Dans un certain nombre de cas, le recrutement est effectué par les services publics de l'emploi et la réglementation peut exiger que ces derniers soient les seules entités autorisées à opérer. Dans de nombreuses régions du monde, cependant, le recrutement par l'intermédiaire d'agences pour l'emploi privées est en hausse. En 2013, il y avait près de **260 000 AGENCES POUR L'EMPLOI PRIVÉES** dans le monde. Si les agences de recrutement privées peuvent jouer un rôle positif dans l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, on s'inquiète de plus en plus des pratiques de recrutement abusives et des **AGENCES D'EMPLOI SANS SCRUPULES**, des intermédiaires du travail informels et d'autres acteurs opérant en dehors du cadre juridique. Ces recruteurs injustes ont tendance à cibler principalement les travailleurs peu qualifiés et les exposent souvent à la **TRAITE DES ÊTRES HUMAINS** et au **TRAVAIL FORCÉ**. Tant les travailleurs nationaux que les travailleurs migrants risquent d'être victimes d'abus pendant la phase de recrutement.



B. PRATIQUES ABUSIVES DE RECRUTEMENT ET RISQUE DE TRAVAIL FORCÉ

En tant que première étape des efforts d'une travailleuse ou d'un travailleur potentiel vers l'obtention d'un travail décent, le recrutement donne le ton à l'expérience professionnelle qui l'attend. En effet, le recrutement inéquitable conduit rarement à un travail et un emploi décents, mais augmente plutôt le risque d'être soumis au travail forcé. Voici quelques-unes des formes les plus courantes d'abus et d'exploitation qui peuvent survenir à toutes les étapes du processus de recrutement:

- Imposition de frais et commissions de recrutement aux travailleur.euse.s
- Menaces et intimidation, y compris la violence verbale et psychologique
- Déception en ce qui concerne les contrats, les conditions de travail et de vie, ainsi que l'omission de divulguer des informations pertinentes
- Restriction de la liberté de circulation
- Conservation des documents d'identité dans le but de contrôler les demandeurs d'emploi
- Violence physique et sexuelle
- Recrutement avant l'âge de travailler
- Recrutement de travailleurs pour des travaux dangereux et non sécuritaires

Une combinaison de ces pratiques de recrutement frauduleuses et abusives pourrait constituer un crime de travail forcé et de traite des personnes si le résultat final du processus de recrutement est l'exploitation. L'Organisation Internationale du Travail estime que **40,3 MILLIONS DE PERSONNES DANS** le monde **SONT PRISES AU PIÈGE DU TRAVAIL FORCÉ, DE LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS OU DE CONDITIONS ANALOGUES À L'ESCLAVAGE**, et que les victimes se trouvent dans chaque région du monde. Quatre-vingt-dix pour cent des 40,3 millions de victimes sont exploitées dans l'économie privée, tandis que 44 pour cent sont des travailleur.euse.s migrant.e.s internes ou internationaux.

Les femmes, et en particulier les **FEMMES MIGRANTES, COURENT UN RISQUE DISPROPORTIONNÉ DE SUBIR DES ABUS DANS LE RECRUTEMENT ET LE PLACEMENT**, que ce soit dans le pays d'origine, de transit ou de destination. Pendant la préparation du départ, les femmes sont parfois détenues par des agents de recrutement sous le prétexte de leur fournir des services de formation, pendant lesquelles elles peuvent être victimes d'abus financiers, physiques, sexuels ou psychologiques. Des frais et commissions de recrutement abusives peuvent être perçues par les agents de recrutement, ce qui fait parfois que les femmes, qui ont généralement moins d'actifs que les hommes, souffrent davantage des difficultés financières et

les rendent plus dépendantes, par exemple si elles doivent emprunter auprès de leur famille, de leurs amis ou de prêteurs. Lorsqu'elles voyagent avec un agent ou un accompagnant, les femmes migrantes peuvent être abandonnées si l'agent rencontre des problèmes en transit ou à son arrivée dans le pays de destination. Une fois arrivées à destination, les femmes migrantes peuvent être confrontées à de multiples formes de discrimination ou d'exploitation fondées sur leur sexe, leur race ou leur nationalité. Dans certaines professions, elles peuvent avoir des difficultés à obtenir des contrats contraignants énonçant les conditions de travail, ce qui les oblige à travailler de longues heures supplémentaires sans rémunération. Si elles sont fortement endettées en raison des commissions de recrutement, les travailleuses peuvent ne pas être en mesure de quitter des situations de violence. De même, leur accès à la justice et aux mécanismes de plaintes peut être restreint. C'est particulièrement vrai pour les travailleuses domestiques, qui exercent leurs responsabilités professionnelles au sein d'un foyer et ont donc des difficultés à avoir accès à des mesures de réparation pour les abus commis pendant le processus de recrutement.

Le recours des travailleurs à des intermédiaires du travail ou à d'autres acteurs tiers est considéré comme augmentant le risque qu'ils soient victimes d'abus. La taille, le professionnalisme et le mode de fonctionnement des agences d'emploi privées dans les pays d'origine et de destination varient. Celles qui ont de bons antécédents s'efforcent de fournir des informations adéquates et précises aux travailleurs et aux employeurs. Cependant, les moins scrupuleuses réalisent qu'il y a d'énormes profits à tirer de l'imposition de frais et commissions de recrutement, non seulement aux employeurs et aux agences d'emploi privées basées dans les pays de destination, mais également aux migrants potentiels qui acceptent de payer des frais pour être sélectionnés ou accélérer leur processus de recrutement - même si les normes internationales du travail empêchent les agences de recrutement d'imposer des frais aux travailleurs. Toutefois, cette norme internationale est souvent ignorée dans la pratique. On estime que les travailleurs migrants paient entre **5 ET 10 MILLIARDS DE DOLLARS EN FRAIS ET COMMISSIONS DE RECRUTEMENT ILLÉGALES CHAQUE ANNÉE** et que le **TRAVAIL FORCÉ GÉNÈRE 150 MILLIARDS DE DOLLARS DE PROFITS ILLICITES PAR AN**.

Relation entre recrutement inéquitable et travail forcé

Dans son Rapport mondial sur le travail forcé de 2009, l'OIT a souligné la relation entre des mécanismes de recrutement inadéquats et le travail forcé, déclarant que «l'on prend de plus en plus conscience que de nombreux dispositifs actuels de recrutement de travailleurs temporaires présentent de graves déficiences. Cela s'explique en partie par les lacunes de la législation du travail en vigueur, qui ne précisent pas les responsabilités respectives des agents de recrutement et des employeurs finals en matière de protection contre les pratiques abusives, notamment le travail forcé. Il existe également de nombreux cas où une réglementation détaillée sur la tarification n'est tout simplement pas appliquée et où les travailleurs peuvent, dans la pratique, se trouver dans l'obligation de payer dix fois ou plus le montant maximal prévu par les lois et règlements nationaux».

Les gouvernements, les partenaires sociaux et les principales parties prenantes se sont engagés à lutter contre les multiples formes et processus de la traite des êtres humains aux fins du travail forcé. **LE PROTOCOLE DE PALERME DE 2000** visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, a donné une impulsion claire et croissante à la lutte contre la traite des personnes. En même temps, il est important d'élargir le prisme à travers lequel la traite des êtres humains est perçue et de reconnaître la relation étroite qui existe entre la traite des êtres humains, le recrutement international et la migration de main d'œuvre, ainsi que le rôle que jouent les systèmes actuels de gouvernance de migration de main d'œuvre qui permettent la traite de se poursuivre.

C. EN QUOI CONSISTE LE RECRUTEMENT ÉQUITABLE DANS LA PRATIQUE?

Bien qu'il n'existe pas de définition internationalement reconnue du terme «**RECRUTEMENT ÉQUITABLE**», on peut généralement l'entendre comme un recrutement effectué dans le cadre de la loi, conformément aux normes internationales du travail et dans le respect des droits de l'homme, sans discrimination fondée sur le sexe, l'appartenance ethnique, le statut national ou juridique. Il ne devrait coûter rien aux travailleurs et devrait les protéger des situations d'exploitation. Cela signifie que les gouvernements doivent traduire les normes internationales en lois et règlements efficaces et les appliquer de manière efficace. Les segments de la population particulièrement vulnérables, notamment les travailleuses, les travailleurs migrants, les travailleuses et travailleurs domestiques, les travailleurs de l'économie informelle et autres, devraient bénéficier d'une protection supplémentaire contre les abus. Un recrutement équitable implique également une diligence raisonnable en ce qui concerne les droits de l'homme et l'accès à des mécanismes de règlement des conflits et à des recours en cas d'allégations d'abus. Les organisations de travailleurs et d'employeurs, en s'engageant dans le dialogue social et la formation, et en sensibilisant leurs membres constitutifs, peuvent jouer un rôle central dans la promotion de pratiques de recrutement équitables.

Les **PRINCIPES GÉNÉRAUX ET DIRECTIVES OPÉRATIONNELLES POUR UN RECRUTEMENT ÉQUITABLE DE L'OIT** (2016), en consolidant les principes fondamentaux associés au recrutement équitable et en définissant les responsabilités des différents acteurs impliqués dans le processus de recrutement, constituent un pas important vers l'élaboration du concept du recrutement équitable.

D. QUELS SONT LES PRINCIPAUX ACTEURS IMPLIQUÉS DANS LA MISE EN PLACE D'UN RECRUTEMENT ÉQUITABLE?

Le recrutement équitable est une démarche multipartite impliquant un certain nombre d'acteurs différents. En ce sens, le partenariat et le dialogue social sont essentiels pour promouvoir des politiques, initiatives et pratiques pertinentes en vue d'établir un recrutement équitable. Les acteurs impliqués peuvent être énumérés comme suit, avec leurs rôles respectifs dans la promotion d'un recrutement équitable:

ACTEUR	RÔLE
Autorités nationales (pays d'origine et de destination)	■ Définir le cadre politique de recrutement ■ Réglementer les processus de recrutement ■ Inspecter les abus potentiels et fournir des réparations en cas de violations ■ Conclure des accords bilatéraux/multilatéraux avec les autorités nationales du pays d'origine
Employeurs	■ Embaucher des travailleurs / travailleuses
Recruteurs de main-d'œuvre	■ Offrir des services de recrutement et de placement de main-d'œuvre
Syndicats/ organisations de travailleurs	■ Faire un plaidoyer ■ Inclure des dispositions équitables en matière de recrutement dans les accords et conventions collectives
Organisations et associations d'employeurs	■ Former et sensibiliser leurs membres aux principes de recrutement équitable
ONG	■ Élaborer des projets et des initiatives ■ Faire un plaidoyer
Travailleuses et Travailleurs individuels	■ Chercher un travail décent et de meilleurs moyens d'existence pour eux-mêmes et leur famille ■ Travailler ■ Contribuer aux systèmes de sécurité sociale ■ Répondre aux pénuries de main-d'œuvre ■ Développer leurs compétences, leurs connaissances et leur employabilité ■ Organiser et négocier collectivement
Les médias	■ Partager les informations ■ Façonner les perceptions du public à l'égard des travailleurs et des processus de recrutement équitables
Milieu académique	■ Produire des données et des informations

SUJET 2: LE RECRUTEMENT ÉQUITABLE ET LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2030

A. RECRUTEMENT ÉQUITABLE ET ODD 8, 10 ET 17

Que sont les Objectifs de Développement Durable 2030?

L'Agenda 2030 pour le développement durable, qui contient 17 objectifs de développement durable, est un plan d'action pour les peuples, la planète et la prospérité. Il cherche à renforcer la paix universelle dans une plus grande liberté. Ses créateurs reconnaissent que l'élimination de la pauvreté sous toutes ses formes et dans toutes ses dimensions, y compris l'extrême pauvreté, est le plus grand défi mondial et une condition indispensable du développement durable. Tous les pays et toutes les parties prenantes, agissant en partenariat, sont censés mettre en œuvre ce plan. Les 17 Objectifs de développement durable et les 169 cibles fixées témoignent de l'ampleur et de l'ambition de ce nouvel Agenda universel. Ils cherchent à s'appuyer sur les Objectifs du millénaire pour le développement et à compléter ce qu'ils n'ont pas atteint. Ils visent à réaliser les droits fondamentaux de tous et à réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles. Ils sont intégrés et indivisibles et équilibrent les trois dimensions du développement durable: économique, sociale et environnementale.

L'**ODD 8** de l'Agenda 2030, relatif au travail décent et à la croissance économique, comprend des cibles étroitement liées au recrutement équitable comme moyen indispensable de créer un travail décent et de promouvoir le développement durable:

- Cible 8.5: D'ici 2030, parvenir au plein-emploi productif et à un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, et à un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- Cible 8.6: D'ici 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes qui n'ont pas d'emploi, d'éducation ou de formation.
- Cible 8.7: Prendre des mesures immédiates et efficaces pour éradiquer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains et garantir l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et d'ici 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.

- Cible 8.8: Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

Deuxièmement, l'établissement de pratiques de recrutement équitables contribuera également à la réalisation de l'**ODD 10**: «Réduire les inégalités à l'intérieur des pays et entre les pays».

- Cible 10.7: Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées.
  - Indicateur 10.7.1: Les frais de recrutement sont supportés par l'employé en proportion du revenu annuel gagné dans le pays de destination.
- Cible 10.C: D'ici à 2030, réduire à moins de 3% les coûts de transaction des envois de fonds effectués pas les migrants et éliminer les couloirs de transfert de fonds dont les coûts sont supérieurs à 5%.
  - Indicateur 10.C.1: Les envois de fonds sont calculés au prorata du montant remis.
- Enfin, un recrutement équitable favorisera également la réalisation de **L'ODD 17**: «Renforcer les moyens de mise en œuvre et revitaliser le partenariat mondial pour le développement durable».
  - Indicateur 17.3.2: Volume des envois de fonds en proportion du PIB total.

B. MESURER LES COÛTS DE RECRUTEMENT

Les travailleurs, en particulier les travailleurs peu qualifiés, sont souvent accablés par des coûts élevés pendant la phase de recrutement. Les **COÛTS DE RECRUTEMENT** constituent un sous-ensemble important des coûts de migration. Depuis 2013, l'OIT, en collaboration avec le Partenariat mondial du savoir sur la migration et le développement (KNOMAD), a mené une série d'enquêtes sur les travailleurs migrants peu qualifiés, dans le but de recueillir des données sur les coûts encourus par les travailleurs pour obtenir un emploi à l'étranger dans les principaux corridors de migration transfrontaliers. Cet effort a été motivé par la nécessité de documenter et d'étudier systématiquement ces coûts, dans le but d'éclairer les discussions et les initiatives visant à réduire les coûts de recrutement payés par les travailleurs. Une tâche complémentaire, fondée sur ces données, consiste à mettre au point une méthode de suivi des coûts de recrutement pour l'indicateur 10.7.1 des ODD. Les données générées par ces enquêtes fournissent des chiffres frappants sur les coûts élevés de la migration pour les travailleurs peu qualifiés.

La méthode de mesure des coûts de recrutement utilisée par la Banque mondiale et l'OIT/KNOMAD comprenait les coûts liés à la migration suivants: commissions de recrutement, frais de visa, frais de transport intérieur, transport international, frais de passeport, frais médicaux, frais d'assurance, frais de sécurité, frais d'autorisation de sortie, frais de formation linguistique, de bilan de compétences, frais de validation du contrat, frais d'approbation de

sortie, frais du fonds de prévoyance, charges pour le recrutement des employeurs déduits des salaires et remboursement des créances.

Pays de destination	Pays d'origine	Coûts totaux de recrutement		Revenu mensuel moyen au pays de destination
		En moyenne	En nombre de mois de revenu moyen dans le pays de destination	
Arabie Saoudite	Pakistan	4.395	10,6	469
	Ethiopie	991	3,6	340
Qatar	Inde	1.149	2,0	592
	Philippines	480	1,1	469
	Népal	1.054	3,3	339
Koweit	Bangladesh	3.136	9,0	347
	Inde	1.248	2,5	494
	Sri Lanka	319	0,9	339
Émirats Arabes Unis	Pakistan	2.351	7,2	394
Espagne	Bulgarie	201	0,2	1.300
	Équateur	1.032	0,8	1.300
	Maroc	333	0,3	1.300
Corée	Indonésie	1.506	1,3	1.200
	Thaïlande	1.466	1,2	1.200
	Vietnam	1.582	1,3	1.200
Malaisie	Vietnam	1.382	4,2	353

Coûts payés par le travailleur: pays d'origine et de destination par rapport au revenu moyen à destination

Les données des enquêtes de l'OIT/KNOMAD montrent que dans le corridor migratoire de main-d'œuvre Asie du Sud-Conseil de coopération du Golfe, les coûts de recrutement peuvent représenter neuf mois ou plus de la rémunération mensuelle moyenne, alors que les travailleurs migrants se rendant en Espagne ont encouru des coûts de recrutement inférieurs à un mois de rémunération mensuelle moyenne. Cette disparité démontre que le corridor migratoire est l'un des plus importants déterminants des coûts de recrutement encourus par les travailleurs. Les résultats peuvent s'expliquer en partie par des facteurs structurels, tels que le type de régime de migration de main-d'œuvre en place, le degré d'harmonisation des réglementations nationales et des mécanismes d'application entre pays d'origine et de destination, et le

type de recruteurs de main-d'œuvre impliqués. Une autre constatation connexe est que les coûts varient considérablement à l'intérieur d'un même corridor migratoire, selon le pays d'origine du travailleur.euse migrant.e.

De plus, le niveau des coûts de recrutement n'est pas lié à la qualité de l'emploi ou au niveau des salaires à destination. La recherche révèle également que les travailleurs plus formés, plus impliqués dans les réseaux sociaux ou ayant déjà travaillé à l'étranger, ainsi que les travailleuses, paient moins que les nouveaux migrants sans liens avec les réseaux migratoires. Les migrants en situation irrégulière supportent également des coûts plus élevés que les migrants en situation régulière. Les coûts moins élevés encourus par les femmes migrantes peuvent s'expliquer en partie par leur accès plus limité aux ressources familiales, ainsi que par le fait qu'elles occupent des emplois moins désirables que leurs homologues masculins. Toutefois, les coûts de recrutement moins élevés supportés par les femmes sont compensés par des conditions moins favorables et des horaires de travail plus longs.

SUJET 3: ÉTABLIR DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT ÉQUITABLES: DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

A. L'INITIATIVE DE RECRUTEMENT ÉQUITABLE DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

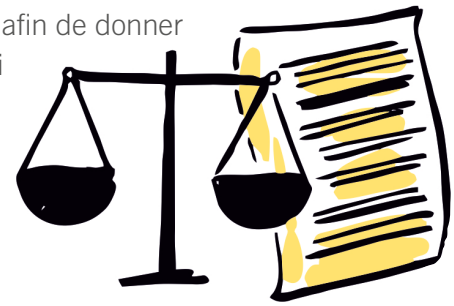
En 2014, l'Organisation Internationale du Travail a lancé l'**INITIATIVE DE RECRUTEMENT ÉQUITABLE**, initiative multipartite qui fait partie intégrante du Programme pour des migrations équitables, mis en œuvre en étroite collaboration avec les gouvernements, les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs, le secteur privé et d'autres partenaires clés. Elle vise à répondre aux défis existants dans l'établissement de processus de recrutement équitables. En particulier, les initiatives de recrutement équitable ont pour objectifs d'aider à prévenir la traite des êtres humains et le travail forcé, de protéger les travailleurs contre les pratiques abusives durant le processus de recrutement et de réduire les coûts de la migration tout en améliorant les résultats de développement pour les travailleurs migrants et leurs familles.

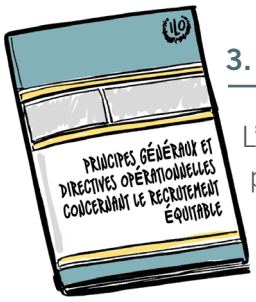
1. Renforcer les connaissances mondiales sur les pratiques de recrutement aux niveaux national et international

L'Initiative vise à entreprendre des études sur le recrutement dans les corridors migratoires et dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, en mettant l'accent sur (1) les bonnes politiques, lois et mécanismes d'application qui ont eu un impact sur la réduction de la traite; (2) les déterminants économiques du recrutement informel/formel et la mesure des coûts du recrutement; et (3) des alternatives aux agences privées (c'est-à-dire les agences publiques pour l'emploi, les coopératives de travailleurs et les employeurs agréés qui recrutent directement).

2. Améliorer la législation, les politiques et les mécanismes d'application afin de promouvoir des pratiques de recrutement équitables

L'Initiative de recrutement équitable a appuyé l'élaboration, en 2016, des **PRINCIPES GÉNÉRAUX ET DIRECTIVES OPÉRATIONNELLES POUR UN RECRUTEMENT ÉQUITABLE**. Elle mène des campagnes de promotion en faveur de la ratification des principales conventions, y compris les conventions fondamentales de l'OIT pour la protection des travailleurs, travailleurs migrants inclus. Elle soutient également le renforcement des capacités afin de donner aux législateurs les moyens de mieux réglementer les agences d'emploi publiques et privées, et offre des formations aux inspecteurs du travail sur la manière de renforcer l'application des normes de recrutement.

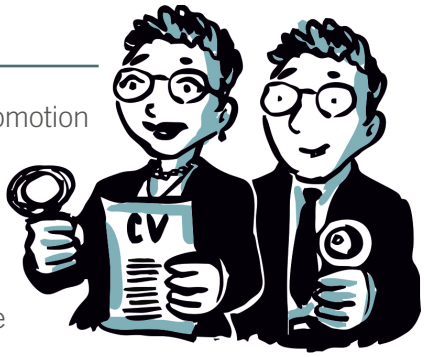




3. Promouvoir des pratiques commerciales équitables

L'initiative organisera des consultations avec les parties prenantes, sous la direction des partenaires sociaux, afin de recenser les outils existants, y compris des orientations détaillées sur le recrutement équitable. Elle appuiera les modèles qui font preuve d'une **DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME** dans un certain nombre de pays et de secteurs pilotes.

4. Responsabiliser et protéger les travailleurs

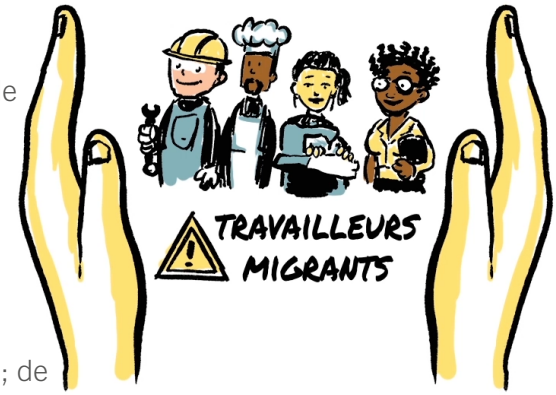


L'initiative de recrutement équitable soutient la compilation et la promotion d'exemples de bonnes pratiques, en particulier les **MÉCANISMES DE DIALOGUE SOCIAL** qui ont permis de lutter efficacement contre les pratiques de recrutement non équitables. Elle aide les syndicats et les organisations affiliées à soutenir l'organisation des travailleurs migrants et à protéger leurs droits. Elle soutient la coopération entre les syndicats et les acteurs de la société civile dans la conduite de campagnes pour des changements structurels dans le processus de recrutement.

Projets de coopération technique de l'OIT, notamment FAIR, REFRAME et TRIANGLE

Pendant de nombreuses décennies, l'OIT a fourni un appui technique aux niveaux national et régional pour l'élaboration et l'adoption de politiques nationales solides régissant le recrutement. L'Initiative de recrutement équitable fournit un cadre général à ces activités opérationnelles au niveau des pays et cherche à améliorer leur impact et leur extensibilité. Au niveau mondial, l'OIT met en œuvre deux programmes clés: le Programme intégré sur le recrutement équitable - **FAIR**; et l'Action mondiale pour améliorer le cadre du recrutement de la main d'œuvre - **REFRAME**. Ces deux projets visent à prévenir et à réduire les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses et à maximiser la protection des travailleurs migrants dans le processus de recrutement et leur contribution au développement en:

- Testant des interventions pilotes de recrutement équitable dans les corridors migratoires;
- Renforçant les capacités des partenaires sociaux, des entreprises, des organisations de la société civile et des médias, et en leur fournissant des outils pour leur permettre de mieux informer et servir les travailleurs migrants pendant tout le processus de recrutement;
- Produisant et diffusant des connaissances mondiales sur le recrutement équitable.



Au niveau régional, le projet **TRIANGLE DE L'ASEAN** mis en œuvre au Cambodge, en Indonésie, au Myanmar, en République Démocratique Populaire du Laos, aux Philippines, en Thaïlande et au Vietnam vise à réduire l'exploitation des travailleurs migrants dans la région en améliorant les dispositions juridiques et les politiques en matière de sécurité et protection dans le travail. Les principaux objectifs du projet sont de renforcer le cadre juridique et politique régional régissant la migration de main-d'œuvre et de protéger les droits des travailleurs migrants en tenant compte la perspective de genre; de renforcer la capacité des gouvernements à superviser l'application des lois et règlements en matière de travail et de migration; et de renforcer la capacité des partenaires sociaux à influencer la politique migratoire et protéger les droits des travailleurs et travailleuses.

5. Répondre à une crise et la gérer : L'exemple de COVID-19

Lors d'une crise mondiale qui a un impact significatif sur le fonctionnement des marchés du travail et sur la mobilité internationale de la main-d'œuvre, comme la pandémie du COVID-19, la mise en œuvre des normes internationales du travail convenues, en particulier la convention (n° 88) de l'OIT sur le service de l'emploi, 1948, et la convention (n° 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997, en plus des principes généraux et des directives opérationnelles sur le recrutement équitable, est essentielle. Cela peut garantir que le processus de recrutement des travailleurs, en particulier 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 besoins légitimes des employeurs et des recruteurs.

La pandémie de COVID-19 est une crise difficile pour la planète entière, y compris pour le monde du travail. Cette crise sanitaire a eu des impacts critiques tant sur la santé que sur la situation économique des travailleurs, affectant la mobilité de la main-d'œuvre et les processus de recrutement, et entraînant des défis différents de ceux d'une crise financière. La pandémie a entraîné des défis supplémentaires pour le recrutement national et international des travailleurs, tels que :

- Des retards dans le recrutement et le déploiement en raison des restrictions de voyage internationales;
- le manque de sécurité financière et l'endettement dus aux pertes d'emploi, au non-paiement des salaires dus et au paiement initial des frais de recrutement et des coûts connexes;
- érosion accrue des droits du travail et des conditions de travail;
- risque accru d'abus lié au recrutement en période de crise;

- l'impact sur le secteur privé du recrutement, tel que l'augmentation des coûts et la perte de revenus;
- des difficultés à assurer une surveillance et une réglementation efficaces de la part des gouvernements[1].

Toute crise apporte son lot de défis. Néanmoins, une telle crise ne doit pas conduire à un abaissement des normes pour garantir un recrutement équitable. Par exemple, pendant la crise du COVID-19, l'OIT, par le biais de son Initiative pour le recrutement équitable, a surveillé la manière dont le COVID-19 a affecté les pratiques de recrutement international. L'OIT a mené des évaluations rapides avec des partenaires tripartites, la société civile et le secteur du recrutement, afin d'identifier les mesures permettant de développer et de renforcer les politiques, lois et pratiques de recrutement équitable, de promouvoir les droits, de renforcer les capacités, de développer les connaissances et de créer des partenariats. Des évaluations avec les agences de recrutement ont été menées ainsi que des exercices d'évaluation rapide plus larges sur l'impact de COVID-19 sur la migration et le recrutement. L'OIT a continué à surveiller les frais de recrutement et les coûts connexes, notamment par le biais de la méthodologie de l'ODD 10.7.1.

Les gouvernements doivent travailler avec les partenaires sociaux pour protéger les travailleurs contre les abus en ces temps difficiles, et œuvrer en ce sens :

- Une réglementation et une surveillance efficaces des pratiques de recrutement
  - Renforcer l'inspection et la surveillance gouvernementale des pratiques de recrutement et réajuster les stratégies en fonction des réalités de la crise et des orientations fournies par la Convention n° 181 de l'OIT.
  - Rembourser tous les coûts et frais liés au recrutement payés par les travailleurs migrants qui n'ont pas pu être déployés en raison de la crise.
  - Veiller à ce que les contrôles sanitaires/médicaux supplémentaires imposés aux travailleurs migrants ne soient pas utilisés pour recueillir des informations sur d'autres conditions préexistantes afin de les discriminer au cours du processus de recrutement.
  - Renforcer la capacité des services publics de l'emploi et des agences de placement privées à faciliter le recrutement, la transparence du marché du travail, la mobilité et l'adéquation entre les compétences et les emplois, en particulier pour les travailleurs migrants qui restent dans les pays de destination mais sont sans emploi.
  - Développer des canaux de recrutement spécifiques dans les secteurs considérés comme essentiels, dans le plein respect des principes d'égalité de traitement et des réglementations sanitaires et de sécurité liées à la crise.

[1] Pour en savoir plus sur ces défis, voir : ILO (2020). Ensuring fair recruitment during the COVID-19 pandemic. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_748839.pdf

- Protection des travailleurs contre les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses et défense de leurs droits,
  - Les gouvernements devraient envisager d'introduire une politique qui libère les travailleurs migrants des dettes qu'ils ont pu contracter pendant leur recrutement et leur migration, au moins à court et moyen terme.
  - Les agences de recrutement dans les pays d'origine devraient coordonner leur action avec celle de leurs homologues et/ou des employeurs dans les pays de destination afin de s'assurer que les contrats des travailleurs sont respectés et que les travailleurs sont en sécurité, notamment en ce qui concerne les EPI, les salaires, la sécurité sociale, les périodes de repos et le traitement des griefs.
  - Les gouvernements devraient veiller à ce que tous les travailleurs migrants, y compris ceux en situation irrégulière, aient accès à des recours juridiques et à une indemnisation, notamment pour les violations liées au recrutement, et à des services d'interprétation pour les aider à accéder à la justice dans ces cas (GPOG, Principe général 13).
  - Les organisations de travailleurs et les organisations de la société civile doivent continuer à plaider pour la promotion des droits des travailleurs migrants pendant la crise.
- Garantir l'accès à des informations précises et fiables et à des services essentiels,
  - Les gouvernements, les employeurs, les entreprises, les recruteurs de main-d'œuvre et les organisations de travailleurs doivent diffuser des informations claires et précises aux travailleurs migrants sur la crise et les risques qui y sont associés.
  - Renforcer la coordination et la communication entre les partenaires tripartites, les missions diplomatiques et les intermédiaires du recrutement dans les pays d'origine et de destination afin de contrôler le recrutement des travailleurs migrants.
  - Prendre des mesures pour soutenir les acteurs qui encouragent le recrutement équitable.
- Préparer le terrain pour permettre un recrutement équitable lorsque les économies se remettront de la crise.
  - Les gouvernements devraient développer et adapter les nouvelles technologies pour mettre en place des systèmes de recrutement en ligne.
  - Les pays d'origine et de destination doivent revoir les accords bilatéraux de travail et les contrats de travail standard pour s'assurer que les mesures de protection sociale et les conditions de retour en toute sécurité sont incluses dans les dispositions pertinentes.
  - Poursuivre la formation et le renforcement des capacités des agences d'emploi privées en ce qui concerne les normes internationales du travail et le principe général de gouvernement d'entreprise (GPOG), afin de garantir une reprise en douceur des pratiques de recrutement équitables (principe général 11 du GPOG).

B. Le rôle du dialogue social dans la mise en place de processus de recrutement équitables

Dans de nombreux pays, les politiques en matière de migration et de recrutement relèvent essentiellement des ministères de l'intérieur, de l'immigration, du travail et des affaires étrangères. **LE DIALOGUE SOCIAL INSTITUTIONNALISÉ** sur la migration et le recrutement reste l'exception plutôt que la règle. Pour combler cette lacune en matière de formulation de politiques, il faut donc reconnaître davantage que la coopération avec les partenaires sociaux peut légitimer les politiques de migration de main-d'œuvre et la gouvernance des processus de recrutement en renforçant la confiance et le soutien du public.

Le **RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL** est l'un des **QUATRE OBJECTIFS STRATÉGIQUES CLÉS DE L'OIT** pour l'amélioration du travail décent (y compris le recrutement équitable), avec la promotion des normes du travail, des principes et droits fondamentaux au travail, la création de meilleures possibilités d'emploi sûr et décent pour les hommes et les femmes et la couverture et l'efficacité de la protection sociale pour tous.

L'aspect crucial du dialogue social est son approche partenariale. Il part de l'hypothèse que les syndicats et les associations d'employeurs reconnaissent l'existence d'un problème commun et s'engagent à mener des actions communes pour y remédier. Le dialogue social est donc un outil de construction du consensus. En outre, dans sa version tripartite, il donne aux partenaires sociaux (syndicats et associations patronales) un instrument pour influencer les décisions gouvernementales et faire pression pour leurs intérêts au niveau politique.

Qu'est-ce que le dialogue social?

Le dialogue social est défini par l'OIT comme englobant tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre ou parmi les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun en matière de politique économique et sociale. Il peut s'agir d'un processus tripartite, le gouvernement étant une partie officielle au dialogue ou il peut s'agir uniquement de relations bipartites entre les partenaires sociaux (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), avec ou sans participation directe du gouvernement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés et sont souvent une combinaison des deux. Le dialogue social peut se dérouler au niveau national, régional ou de l'entreprise. Il peut s'agir d'un programme interprofessionnel, sectoriel ou d'une combinaison de ces éléments.

L'OIT identifie deux grands avantages possibles à cette approche du dialogue: premièrement, la démocratisation de l'élaboration des politiques économiques et sociales; et, deuxièmement, la réduction des conflits sociaux. Le **DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE** est considéré comme un moyen inclusif de prise de décision démocratique. Il peut conférer une légitimité supplémentaire aux actions de l'État, ainsi qu'aux syndicats et aux associations d'employeurs, qui ont leurs propres intérêts à poursuivre et peuvent tirer profit de leur présence à la table de décision. Dans ses versions tripartite et bipartite, le dialogue social suit une approche pratique et collaborative en vue de développer une compréhension commune des problèmes, de parvenir à des compromis et de trouver des réponses communes. En tant qu'outil permettant de parvenir à un consensus et de réduire les conflits, il est particulièrement utile pendant les crises économiques et les périodes de transition.

POINTS CLÉS DE L'APPRENTISSAGE

- **LES LOIS ET NORMES INTERNATIONALES S'APPLIQUENT AUSSI BIEN AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS QU'AUX TRAVAILLEURS NATIONAUX.** Néanmoins, leur mise en œuvre et leur application sont limitées, et elles sont souvent **INSUFFISANTES POUR PROTÉGER LES TRAVAILLEURS**, en particulier les travailleurs migrants.
- Les **FEMMES TRAVAILLEUSES MIGRANTES** sont exposées à des risques de violence liés au genre à tous les stades du recrutement et du placement, dans les pays d'origine, de transit et de destination.
- Les difficultés rencontrées dans la mise en place de processus de recrutement équitables sont en grande partie liées à l'augmentation récente du nombre d'**AGENCES DE RECRUTEMENT PRIVÉES** sans scrupules et non réglementées. Les victimes de ces agences sont particulièrement les **TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS**.
- Les travailleuses et travailleurs à la recherche d'un emploi sont exposés à diverses formes de mauvais traitements, notamment la rétention de documents de voyage, l'imposition de commissions de recrutement illégales et la violence physique et psychologique. Ces **ABUS PEUVENT** être assimilés **AU TRAVAIL FORCÉ ET À LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS** si le résultat final est l'exploitation.
- La mise en place de processus de recrutement équitables est une **INITIATIVE MULTIPARTITE** à laquelle participent les gouvernements, les employeurs, les recruteurs, les organisations de travailleurs, les associations d'employeurs et les médias.
- La promotion d'un recrutement équitable est directement liée à trois **OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)**, à savoir l'**ODD 8** sur le travail décent, l'**ODD 10** sur la réduction des inégalités et l'**ODD 17** sur le renforcement des moyens de mise en œuvre et la relance du partenariat mondial pour le développement durable.
- Une étude menée par la Banque mondiale et l'OIT/KNOMAD sur les coûts de recrutement supportés par les migrants peu qualifiés révèle que le **CORRIDOR MIGRATOIRE** est l'un des principaux déterminants des coûts supportés par les travailleurs. Il a été constaté que les coûts pouvaient s'élever jusqu'à neuf mois de salaire moyen dans le corridor Pakistan-Arabie Saoudite.
- Bien que les travailleurs migrants masculins supportent des coûts de recrutement plus élevés que les femmes migrantes, cela est compensé par des horaires de travail plus longs et des conditions de travail moins favorables pour les femmes.
- La gestion des crises et les réponses aux éléments de crise doivent toujours être fondées sur les lois internationales pertinentes et les normes internationales du travail. Même dans une crise, comme la pandémie COVID-19, les principes de recrutement équitable doivent être mis en œuvre et respectés par tous les acteurs.

- En 2014, l'OIT a lancé l'**INITIATIVE POUR UN RECRUTEMENT ÉQUITABLE**, qui adopte une approche à quatre volets: (1) Renforcer les connaissances mondiales sur les pratiques de recrutement aux niveau national et international; (2) Améliorer la législation, les politiques et les mécanismes d'application afin de promouvoir des pratiques de recrutement équitables; (3) Promouvoir des pratiques commerciales équitables; (4) Responsabiliser et protéger les travailleurs.
- Le **DIALOGUE SOCIAL** désigne tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre ou parmi les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun concernant la politique économique et sociale.
- Le **DIALOGUE SOCIAL INSTITUTIONNALISÉ** sur la migration et le recrutement reste l'exception plutôt que la règle. Pour combler cette lacune en matière de formulation de politiques, il faut donc reconnaître davantage que la coopération avec les partenaires sociaux peut légitimer les politiques de migration de main-d'œuvre et la gouvernance des processus de recrutement en renforçant la confiance et le soutien du public.

TESTEZ VOS CONNAISSANCES

QUIZ

Qu'avez-vous appris? Répondez au questionnaire ci-dessous pour tester vos connaissances.

1) Vrai/Faux: Les frais et les coûts de recrutement sont une responsabilité partagée entre le recruteur et le travailleur potentiel.
   a. Vrai
   b. Faux

2) Les pratiques frauduleuses et abusives de recrutement peuvent exposer les travailleuses et travailleurs au travail forcé et à la traite.
   a. Vrai
   b. Faux

3) _____ supportent les frais de recrutement les plus élevés.
   a. Les travailleuses migrantes
   b. Les travailleurs peu qualifiés
   c. Les travailleurs hautement qualifiés
   d. Les enfants travailleurs

4) Quelle est l'estimation globale actuelle de l'OIT pour les migrants internationaux?
   a. 740 millions
   b. 232 millions
   c. 258 millions
   d. 70 millions

5) Vrai/Faux: On estime à 40,3 millions le nombre de personnes piégées dans des conditions de travail forcé, de traite des êtres humains et/ou d'esclavage.
   a. Vrai
   b. Faux

6) Quels sont les Objectifs de Développement Durable les plus étroitement liés à la mise en place d'un recrutement équitable? Choisissez-en trois.
   a. Objectif 10: Réduire les inégalités au sein des pays et entre eux.
   b. Objectif 9: Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation inclusive et durable et encourager l'innovation.

c. Objectif 11: Rendre les villes et les établissements humains inclusifs, sûrs, résilients et durables.

d. Objectif 8: Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein-emploi productif et le travail décent pour tous.

e. Objectif 13: Prendre des mesures urgentes pour lutter contre le changement climatique et ses effets.

f. Objectif 17: Renforcer les moyens de mise en œuvre et revitaliser le partenariat mondial pour le développement durable.

7) Laquelle des approches suivantes N' est PAS l'une des approches de l'Initiative pour un recrutement équitable de l'OIT?

a. Renforcer les connaissances mondiales sur les pratiques de recrutement aux niveau national et international

b. Améliorer la législation, les politiques et les mécanismes d'application afin de promouvoir des pratiques de recrutement équitables

c. Promouvoir des pratiques commerciales équitables.

d. Responsabiliser et protéger les travailleurs.

e. Normaliser les modèles réglementaires de recrutement à l'échelle mondiale.

8) Le recrutement équitable s'applique aux:

a. Travailleurs nationaux

b. Travailleurs migrants

c. Travailleurs nationaux et travailleurs migrants

9) Lequel des types de coûts suivants N' est PAS généralement considéré comme un coût de recrutement?

a. honoraires versés au recruteur ou à l'agent de main-d'œuvre

b. transport interne

c. transport international

d. examens médicaux

e. assurance

f. frais de passeport

g. frais de visa

h. tests de compétences

i. séances d'information avant le départ

j. cotisations syndicales

10) Vrai/Faux: Dans certains corridors migratoires, comme celui du Pakistan-Arabie saoudite, les commissions de recrutement peuvent s'élever jusqu'à 9 mois ou plus de salaire mensuel moyen.

    a. Vrai

    b. Faux

11) Vrai/Faux: L'étude de l'OIT/KNOMAD sur les coûts de recrutement a révélé que, tandis que les hommes migrants paient des frais de recrutement plus élevés, les femmes migrantes travaillent de plus longues heures et sont soumises à des conditions de travail moins favorables.

    a. Vrai

    b. Faux

12) Lequel des énoncés suivants sur le travail forcé est VRAI?

    a. Le recrutement direct de main d'œuvre fait par les entreprises augmente le risque des travailleurs d'être victimes du travail forcé.

    b. Les victimes du travail forcé se trouvent exclusivement dans les pays du Sud.

    c. La majorité des victimes du travail forcé sont exploitées dans l'économie privée.

    d. Les migrants paient entre 2 et 5 millions de dollars en frais et commissions de recrutement illégales chaque année.

13) En temps de crise, il est normal de mettre de côté les pratiques de recrutement équitables pour tenir compte des circonstances exceptionnelles.

    a. Vrai

    b. Faux

Réponses correctes:

1) b; 2) a; 3) b; 4) c; 5) a; 6) a, d, f; 7) e; 8) c; 9) j; 10) a; 11) a; 12) c, 13) b.

ACTIVITÉS DE FORMATION

ACTIVITÉ DE FORMATION 1

BRISER LA GLACE ET APPRENDRE À SE CONNAÎTRE

OBJECTIFS:

- Donner aux participants l'occasion d'apprendre à se connaître;
- Comprendre les attentes des participants et clarifier si ces attentes peuvent être satisfaites ou non pendant le programme de formation;

INSTRUCTIONS POUR LE/LA FORMATEUR/ FORMATRICE

Avant l'activité

Prenez un tableau à feuilles mobiles et divisez-le en quatre parties (voir figure à droite).

Dans les différentes zones, écrivez:

A. Nom et organisation

B. Attentes à l'égard du cours

C. Contribution au cours

D. Quelque chose à leur sujet que nous ne saurions pas avant qu'ils nous le disent (p. ex. sport préféré, hobby préféré, etc.).

A. Nom et organisation	B. Attentes à l'égard du cours
C. Contribution au cours	D. Quelque chose

Pendant l'activité

- Donnez un tableau à feuilles mobiles avec un feutre à chaque participant et dites-leur qu'ils ont dix minutes pour remplir leur propre tableau en écrivant ou en dessinant.
- Expliquez que le tableau sera affiché sur le mur, par conséquent ils doivent écrire en gros caractères et assez clairement pour s'assurer que l'information est lisible par les autres participants.
- Une fois le temps de préparation terminé, commencez par présenter votre propre tableau pour donner un exemple de ce que l'on attend de chaque participant.
- Expliquez que la durée de la présentation ne devrait pas dépasser une ou deux minutes.
- Laissez les participants se présenter, tout en prenant note de leurs attentes sur un tableau blanc ou un tableau à feuilles mobiles.
- Une fois les présentations terminées, récapitulez les attentes des participants et expliquez comment elles seront satisfaites ou non au cours de ce programme de formation.

SUGGESTIONS

- Organisez cette activité au tout début du cours, par exemple après une séance d'ouverture plus formelle
- Insistez sur le fait que les participants disposent d'un maximum de deux minutes pour se présenter, sinon l'activité globale risque de durer trop longtemps.
- Étant donné que les participants partagent certains renseignements personnels (point D du tableau à feuilles mobiles), cette activité contribuera à encourager l'ouverture et la confiance au sein du groupe

MATÉRIAUX

- Un tableau à feuilles mobiles pour chaque participant
- Un feutre pour chaque participant
- Colle ou ruban adhésif

TEMPS

- 5 minutes pour présenter l'activité et les quatre questions à discuter
- 2 minutes par participant pour la présentation
- 5 minutes pour revoir et clarifier les attentes des participants
- 5 minutes pour présenter les objectifs du cours

ACTIVITÉ DE FORMATION 2

ÉTUDE DE CAS

OBJECTIFS:

- Identifier les différentes formes d'abus qui peuvent survenir au cours du processus de recrutement;
- Se familiariser avec les caractéristiques d'un processus de recrutement équitable.

INSTRUCTIONS POUR LE/LA FORMATEUR/ FORMATRICE

Répartissez les participants en groupes de quatre ou cinq, tout en veillant à ce que les groupes soient aussi hétérogènes que possible (en termes d'expertise/de contexte institutionnel et de pays).

Demandez aux groupes de lire l'histoire de Rose (annexe 1) et de répondre aux questions suivantes:

- Selon vous, quels sont les signes les plus importants de recrutement déloyal dans l'histoire de Rose? Nommez-en autant que vous le pouvez.
- Rendez-le équitable! Transformez l'histoire ci-dessus pour assurer un processus de recrutement équitable pour Rose. Écrivez à quoi ressemblerait ce scénario, en réfléchissant aux questions suivantes:
  - En quoi cette histoire serait-elle différente de l'histoire actuelle?
  - Quelles seraient les conséquences pour Rose une fois arrivée à OLD?
  - Si nous réfléchissons à l'expérience migratoire de Rose et à sa relation avec sa famille, qu'est-ce qui pourrait être différent?

Temps de préparation: 40 minutes (soit 20 minutes pour chaque question).

Une fois la préparation terminée, chaque groupe présente ses travaux en plénière.

Les animateurs doivent corriger toute information erronée et la compléter au besoin.

SUGGESTIONS

Veillez à ce que chaque groupe soit composé d'environ quatre ou cinq membres, étant donné qu'un nombre inférieur ne permet pas nécessairement un échange d'idées fructueux, tandis qu'un nombre plus élevé peut signifier que certains participants ne participent pas activement à la séance de remue-méninges.

MATÉRIAUX

Une copie du cas de Rose pour chaque participant

TEMPS

- 40 minutes de temps de préparation
- 5 minutes par groupe pour les présentations
- 10 minutes pour les questions et réponses

ANNEXE: L'HISTOIRE DE ROSE

Rose, 21 ans, est la première née de sa famille. Elle a cinq frères et sœurs qui sont encore à l'école. Depuis la mort de son père, sa famille est confrontée à de graves problèmes pour gagner un revenu décent. Sa mère est d'avis que certains enfants devraient cesser d'aller à l'école et commencer à travailler afin de l'aider à gagner plus d'argent. Rose, qui s'y oppose, décide de voyager à l'étranger pour s'assurer que ses frères et sœurs puissent continuer à aller à l'école, grâce aux fonds qu'elle envoie chez elle. Après avoir parlé à sa voisine Denise, elle décide de migrer vers le pays appelé OLD. Les employeurs de OLD paient des salaires plus élevés pour des postes similaires que ceux de VIEUX et VECCHIO, les deux pays voisins qui recrutent également du personnel de santé.

Son cousin Robert lui conseille de s'adresser à People Power Recruitment (PCM), une agence de recrutement, après lui avoir présenté le prospectus de l'agence indiquant qu'elle est en possession d'un permis. Le dépliant mentionne également une liste impressionnante de pays de destination, d'employeurs et d'offres d'emploi, dont beaucoup sont basés dans des hôpitaux ou dans des foyers privés. Robert demande à Rose de payer 100 dollars américains (USD) afin de lui faciliter l'accès à l'agence de recrutement.

Elle se rend au bureau de PCM, munie de son formulaire de demande, de son curriculum vitae et de son nouveau passeport. Lorsqu'elle y arrive, elle se rend compte que beaucoup d'hommes et de femmes font aussi la queue pour postuler un emploi. Il devient clair pour elle que la concurrence est très féroce et elle commence à s'inquiéter de ne pas pouvoir travailler à l'étranger.

Lorsqu'elle parvient enfin à parler à John, un employé de PCM, on lui dit que PCM lui facturera 1.000 dollars américains (USD) pour lui trouver un emploi à l'étranger. Elle devra payer au moins 20% du montant total avant que PCM puisse commencer à traiter sa demande. Il lui sourit en lui montrant la longue file de personnes qui attendent d'être interviewées et lui dit que c'est à elle de décider, mais si elle veut que PCM commence à considérer son dossier pour des emplois potentiels comme travailleuse de la santé à OLD - un processus de recrutement qui a déjà commencé - elle devra payer une commission d'engagement de 200 dollars américains (USD). Rose remet 200 USD à John provenant de ses maigres économies. John prend l'argent et demande à Rose de présenter son passeport, ainsi que d'autres documents.

Afin de couvrir le reste des coûts requis par PCM, Rose parvient à emprunter de l'argent à son amie Denise.

Rose retourne à PCM le lendemain. John prend le reste de son argent et l'informe qu'elle est admissible et que PCM pourra la réinstaller à OLD une fois qu'elle aura obtenu le visa. John lui dit qu'elle doit également payer 80 dollars américains (USD) de frais de visa, ainsi que 100 dollars américains (USD) pour le test médical pré-départ, qui servira également à confirmer qu'elle n'est pas enceinte. Il l'informe qu'elle devra payer ces frais à l'avance, sinon ils seront déduits de son premier salaire.

Deux semaines plus tard, avant de partir, elle reçoit un contrat écrit dans la langue officielle de OLD, qu'elle ne parle pas encore; elle vient de commencer à suivre des cours de langue. Elle est très confuse parce qu'elle doit signer immédiatement. Elle rencontre John dans le couloir de PCM et lui dit qu'elle ne veut pas le signer, car elle n'a aucune idée de ce qui est écrit dans le contrat.

John lui assure qu'il s'agit d'un contrat de travail standard et que rien de spécial n'est écrit dans le contrat, et qu'il n'indique que son salaire mensuel (1 000 USD), la confirmation que son employeur lui fournira un logement (c'est-à-dire une chambre privée) et des repas, et la durée de son contrat (deux ans avec possibilité de prolongation à trois ans). Rose décide de signer le contrat et quitte le pays le lendemain.

Lorsqu'elle arrive à OLD, Gladys, une employée de HOUSEHOLD SOLUTION (HS) - un partenaire local de PCM - l'attend à l'aéroport. Gladys prend le passeport de Rose et lui dit qu'il sera remis directement à son employeur, qui le gardera pour des raisons de sécurité.

Gladys présente également à Rose un nouveau contrat qu'elle lui demande de signer. Dans le nouveau contrat, le salaire mensuel indiqué s'élève à 600 USD. Rose lui demande pourquoi cela a changé. Gladys dit que la différence (USD 400 dollars) sera utilisée pour couvrir son logement complet chez son employeur, ainsi que l'uniforme qu'elle devra porter chaque jour.

Après un mois de travail à la maison, Rose n'a pas encore pu prendre un jour de congé et le cours de langue qu'elle devait suivre (fourni par HS) n'est plus offert. De plus, elle devait avoir sa propre chambre, mais elle est reléguée à un vieux matelas à l'étage qu'elle doit déplacer de la réception où elle dort. Elle se douche dans la cour intérieure de la maison et n'a pas accès à l'eau chaude.

Elle travaille plus de 14 heures par jour et est toujours de garde.

Elle aimerait quitter son emploi et trouver un nouvel employeur, mais son employeur lui a confisqué son passeport et refuse de le lui rendre. Elle ne peut pas rentrer chez elle parce qu'elle a un prêt important à rembourser et qu'elle doit envoyer de l'argent chez elle pour payer les frais de scolarité de ses frères et sœurs.

BIBLIOGRAPHIE

ILO. The Fair Recruitment Initiative (L'Initiative de recrutement équitable). http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_320405/lang--en/index.htm

ILO. Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Labour (Estimations mondiales de l'esclavage moderne: travail forcé et mariage forcé). http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575479/lang--en/index.htm

ILO. Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Fair Recruitment Principles and Operational Guidelines (Rapport pour le débat à la Réunion tripartite d'experts sur les principes de recrutement équitable et les directives opérationnelles). http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_508966/lang--en/index.htm

ILO. Addressing Governance Challenges in a Changing Labour Migration Landscape (Relever les défis de la gouvernance dans un paysage changeant de la migration de main-d'œuvre). https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_550269/lang--en/index.htm

ILO. Social Dialogue: a Manual for Trade Union Education (Dialogue social: un manuel pour la formation syndicale). http://www.ilo.org/brussels/key-documents/WCMS_205063/lang--en/index.htm

ILO. General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment (Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable). http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang--en/index.htm

ILO. Global Action to Improve the Recruitment Framework of Labour Migration (REFRAME) (Action mondiale pour l'amélioration du cadre de recrutement des travailleurs migrants (REFRAME)). https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/reframe/lang--en/index.htm

UNDESA. Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development (Transformer notre monde: l'Agenda 2030 pour le développement durable) https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld

ILO. Tricked and Trapped: Human Trafficking in the Middle East (Piégés et trompés: la traite des êtres humains au Moyen-Orient) http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_211214/lang--en/index.htm

ILO. The Cost of Coercion: Global Report on Forced Labour 2009 (Le coût de la coercition: rapport mondial sur le travail forcé 2009). http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_106268/lang--en/index.htm

1. Pourquoi le recrutement équitable est-il important?
2. Le cadre juridique et normatif pour un recrutement équitable
3. Les agences d'emploi privées et les services publics de l'emploi dans un paysage du recrutement en évolution
4. Suivi et application de la réglementation en matière de recrutement
5. L'engagement des entreprises et du secteur privé pour la promotion d'un recrutement équitable

Boîte à outils de formation - **Établir des processus de recrutement équitables**

RE FRAME
GLOBAL ACTION TO IMPROVE THE RECRUITMENT FRAMEWORK OF LABOUR MIGRATION

This publication benefits from funding from the European Commission under the REFRAME project

European Commission