

Garantir un recrutement équitable pour favoriser le travail décent

MINI-GUIDE DESTINÉ AUX SYNDICATS



EMPLOIS RESPECTUEUX DU CLIMAT

SALAIRES

DROITS

PROTECTION SOCIALE

ÉGALITÉ

INCLUSION

Un Nouveau Contrat Social



ITUC CSI IGB

Table des matières

Comment les syndicats peuvent-ils faire progresser le recrutement équitable? 3

1. Renforcer le dialogue social pour promouvoir le recrutement équitable 3
2. L'organisation et la représentation des travailleurs pour garantir le recrutement équitable 5
3. Recrutement équitable dans le secteur du bâtiment 6
4. Promouvoir le recrutement équitable des personnels de soins migrants 7
5. Utilisation de la technologie pour superviser le recrutement des travailleurs migrants 7
6. Source d'instruments utiles pour promouvoir le recrutement équitable 8

Qu'est-ce que le recrutement équitable? 9

1. Pourquoi le recrutement équitable est-il important? 9
2. Quel est le cadre juridique et normatif du recrutement équitable? 10
3. Comment le recrutement équitable contribue-t-il à atteindre les Objectifs de développement durable? 11
4. Quelles sont les lacunes juridiques et structurelles à l'origine des coûts de recrutement élevés dans les chaînes d'approvisionnement mondiales? 11
5. Quelles politiques et pratiques se profilent actuellement pour prévenir et remédier aux coûts de recrutement à la charge des travailleurs? 14

Comment les syndicats peuvent-ils faire progresser le recrutement équitable?

Il est important de souligner que le recrutement équitable, qui constitue une étape déterminante pour garantir le travail décent, est une question capitale en matière de travail. Les droits humains et les droits du travail doivent être protégés par les gouvernements et respectés par les entreprises dans leurs chaînes d'approvisionnement mondiales. Les droits des travailleurs sont égaux lors du processus de recrutement, que ce processus ait lieu au niveau national ou transnational.

Premiers défenseurs des droits et des intérêts des travailleurs, les syndicats – organisations permanentes, fiables, démocratiques et indépendantes chargées de protéger les droits des travailleurs – jouent un rôle fondamental pour superviser, renforcer les capacités et influencer les politiques. Les syndicats sont des acteurs clés de la lutte contre le recrutement injuste et les liens qu'il entretient avec la traite des êtres humains et le travail forcé.

Du fait de leur excellente connaissance des besoins et des problèmes que rencontrent les travailleurs au cours du processus de recrutement, les syndicats sont essentiels pour porter à leur maximum les aspects positifs du recrutement équitable et à leur minimum les aspects négatifs, notamment en protégeant les travailleurs migrants des conséquences négatives des pratiques injustes en termes de migration et de recrutement.

Pour garantir le recrutement équitable, les syndicats doivent engager activement le dialogue social et des discussions tripartites sur le processus de recrutement, y compris le recrutement des travailleurs migrants, afin d'influencer la législation et les politiques nationales sur le recrutement équitable et la migration juste. Sur le terrain et au niveau des sites de production, les syndicats doivent sensibiliser, protéger, informer et organiser les travailleurs. Ils doivent également identifier et signaler les mauvais traitements et les violences au travail.

1. Renforcer le dialogue social pour promouvoir le recrutement équitable

En 2014, l'OIT a lancé une Initiative pour le recrutement équitable, qui réunissait de nombreuses parties prenantes, avec la collaboration des gouvernements, des représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs, le secteur privé et d'autres acteurs importants. Cette initiative entend renforcer le dialogue social, qui constitue l'un des quatre principaux objectifs stratégiques de l'OIT

pour améliorer le travail décent (comprenant le recrutement équitable). Les trois autres objectifs visent à promouvoir les normes du travail, les principes et les droits fondamentaux au travail, à accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi décent, et à étendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous. En 2021, l'OIT a publié la deuxième phase de la stratégie de l'Initiative pour le

recrutement équitable, qui comporte de nouveaux objectifs spécifiques et met particulièrement l'accent sur la concrétisation des principes et des directives généraux en faveur du recrutement équitable à différents niveaux. Une nouvelle série d'objectifs a été définie, portant entre autres sur l'autonomisation et la protection des travailleurs.

Dans de nombreux pays, les politiques relatives aux questions de recrutement et de migration relèvent des ministères de l'Intérieur, de l'Immigration, du Travail et des Affaires étrangères, ce qui explique pourquoi le dialogue social institutionnalisé sur le recrutement et la migration est davantage l'exception que la règle. Pour combler cette lacune politique, il conviendrait de reconnaître que la collaboration avec les partenaires sociaux peut conférer une certaine légitimité à la gouvernance des processus de recrutement et aux politiques de migration du travail, en renforçant la confiance et le soutien du public à l'égard de ces politiques.

Par conséquent, les syndicats devraient intégrer les questions de recrutement au dialogue social ou à la négociation collective et sensibiliser aux réalités pratiques et commerciales de la recherche d'un emploi à l'étranger. De même, ils devraient fournir des informations accessibles et transparentes sur les possibilités de recrutement et les droits lors du processus de recrutement.

Les gouvernements doivent élaborer, appliquer et faire respecter les réformes politiques nécessaires pour promouvoir le recrutement équitable et le changement culturel dans le secteur du recrutement privé.

Les employeurs et les organisations d'employeurs doivent encourager la diligence raisonnable dans leurs chaînes d'approvisionnement, en récompensant les pratiques justes et en sanctionnant le recrutement illégal.

Les agences d'emploi privées qui appliquent des pratiques de recrutement équitables conformes aux principes de l'OIT devraient aussi être récompensées, alors que les recruteurs illégaux et les agences dont les pratiques relèvent de l'exploitation devraient être sanctionnés de manière efficace.

Les syndicats jouent un rôle de gendarme en ce qui concerne les pratiques de recrutement injustes et ils contribuent à améliorer la transparence des processus de recrutement. Ils peuvent identifier les pratiques abusives et fournir une assistance et un soutien ciblés aux travailleurs, sous la forme d'une aide juridique, par exemple, et ils peuvent engager le dialogue social et exercer des pressions en faveur d'une réforme de la politique et de la réglementation.

Réformes politiques résultant de l'influence des syndicats britanniques

Sous l'impulsion du «Groupe de travail sur le travail temporaire» – chargé de définir une série de normes minimales pour les agences d'emploi –, les syndicats ont soutenu l'adoption de la loi sur la réglementation des entreprises de travail intérimaire en 2004, qui a donné naissance à la Gangmasters and Labour Abuse Authority (Autorité pour les entreprises de travail intérimaire et les violations du travail), dont le rôle est de «protéger les travailleurs vulnérables et exploités» en réglementant l'offre de main-d'œuvre dans différents secteurs et en imposant des agréments aux agences d'emploi. En 2009, les syndicats ont soutenu des amendements au projet de loi sur les médecins légistes et la justice (n°71) pour que l'esclavage, le travail forcé ou obligatoire et la servitude soient considérés comme des délits relevant du droit pénal. Consultez le plan d'action récent des syndicats en faveur d'une réforme visant à faire respecter les droits du travail:

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-05/Enforce%20report%20draft%20Final%20Version%202020%20110521.pdf>

2. L'organisation et la représentation des travailleurs pour garantir le recrutement équitable

Depuis quelques années, en soutien aux appels à l'action contre la servitude pour dettes, la traite des êtres humains et le travail forcé, qui affectent plus fréquemment les travailleurs migrants, les syndicats promeuvent activement les principes, les directives et la définition du recrutement équitable de l'OIT, et ils ont adopté des initiatives prometteuses dans le but d'améliorer les pratiques de recrutement, par exemple en éliminant les commissions de recrutement payées par les travailleurs et en utilisant l'outil en ligne www.recruitmentadvisor.org pour contrôler le recrutement.

Les travailleurs migrants, qui représentent un pourcentage croissant de la main-d'œuvre dans l'agriculture, la construction, les soins de santé, les services domestiques, l'électronique, le textile, la fabrication, la transformation des aliments, l'hôtellerie et la restauration, sont souvent vulnérables et particulièrement exposés à l'exploitation, aux faibles salaires et aux mauvaises conditions de travail.

Les efforts des syndicats pour organiser et accroître la représentation des travailleurs, y compris des travailleurs migrants, constituent certainement l'action la plus importante pour garantir le recrutement équitable et le travail décent pour tous les travailleurs. Promoteurs d'une approche de la migration de la main-d'œuvre fondée sur les droits, les syndicats qui organisent les travailleurs migrants renforcent leurs organisations. La solidarité et la coopération mondiales entre les syndicats dans les pays d'origine et les pays de destination demeurent fondamentales pour renforcer le pouvoir collectif des travailleurs migrants et, ainsi, protéger leurs

droits. Les travailleurs migrants, quel que soit leur statut, sont d'abord des travailleurs mais, avant tout, des êtres humains. Ils ont donc des droits, notamment le droit de liberté syndicale – le droit de créer un syndicat ou d'adhérer à un syndicat de son choix. Dans de trop nombreux pays, les syndicats doivent encore se battre pour faire respecter la liberté syndicale de manière effective dans la loi et dans la politique d'application de la loi, en particulier pour les travailleurs migrants.

“ Une main-d'œuvre organisée ne peut être réduite en esclavage, mais si la gouvernance est défailante et l'application de la loi inopérante, l'esclavage peut se développer. Ensemble, nous mettrons fin aux pratiques de recrutement dénuées de scrupules, nous éliminerons l'esclavage dans les chaînes d'approvisionnement et nous éradiquerons l'esclavage moderne »,
Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI.

Protéger les droits des travailleurs migrants est la meilleure façon de protéger les droits des travailleurs nationaux et d'éviter de mettre en concurrence les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux, ce qui sert uniquement les intérêts des employeurs et des recruteurs sans scrupules qui cherchent de la main-d'œuvre bon marché.

Organisation du floc pour les droits des travailleurs

Les ouvriers agricoles mexicains qui travaillent dans le Kentucky, aux États-Unis, ont droit à un salaire fédéral minimum de 10,92 dollars de l'heure tandis que l'employeur – l'exploitant agricole en question – versait un salaire horaire à ses travailleurs de seulement 7 dollars en 2015 et 8 dollars en 2016 et 2017. Parfois, l'employeur les payait même moins. Lorsque les travailleurs s'en sont rendu compte, ils ont contacté le syndicat agricole Farm Labor Organizing Committee (FLOC) et y ont adhéré. Le syndicat a écrit à l'employeur pour lui demander de verser les arriérés de salaire correspondant au salaire minimum. L'employeur ayant rejeté la demande, les travailleurs sont restés sur place et se sont mis en grève. Environ trois semaines plus tard, l'employeur a cédé et leur a versé 20.000 dollars d'arriérés de salaire et de frais d'avocat. Les travailleurs se sont engagés à aider le syndicat à organiser d'autres travailleurs migrants pour veiller à ce qu'ils soient recrutés équitablement. Les ouvriers agricoles ne peuvent obtenir un salaire décent et travailler dans des conditions décentes que si les grandes entreprises paient les produits au juste prix aux exploitants agricoles et si les exploitants respectent la réglementation.

Davantage d'informations ici: <https://aflcio.org/2017/11/20/mexican-farm-workers-win-historic-floc-backed-strike>

3. Recrutement équitable dans le secteur du bâtiment

L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), au sujet des inspections conjointes au Qatar

Au Qatar, où se tiendra la Coupe du monde de football en 2022, il n'y a pas de syndicats locaux, et les travailleurs ont l'interdiction de créer des syndicats. En novembre 2016, le Comité suprême pour les projets et l'héritage au Qatar, l'organisation chargée de mettre à disposition les infrastructures nécessaires à la Coupe de la FIFA Qatar 2022™, a signé un mémorandum d'accord avec l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), le syndicat mondial des ouvriers du bâtiment, afin d'organiser des inspections conjointes du travail et de l'hébergement à partir de janvier 2017 pour les projets liés à la Coupe du monde de football au Qatar. Chaque année depuis le début des inspections conjointes, le Groupe de travail conjoint a réalisé un rapport détaillant les résultats des inspections, des évaluations et des recommandations sur la période de référence.

Le rapport divulgue l'intégralité des résultats des inspections, donne des indications sur les domaines de non-conformité et les observations, et précise si ces questions ont été résolues ou non.

En collaboration avec le ministère du Travail du Qatar, l'IBB a organisé des forums de sensibilisation locaux, qui offrent un espace de dialogue social entre les travailleurs migrants et le gouvernement. L'IBB a également formé des assistants d'avocats, qui peuvent aider les travailleurs migrants à déposer des plaintes pour violations des droits du travail.

Les campagnes mondiales menées par la CSI ont donné lieu à d'importantes modifications de la législation du travail du Qatar, dont l'abolition du système de la *Kafala*, qui liait les travailleurs à leur employeur, et un salaire minimum non-discriminatoire pour tous les travailleurs migrants. D'autres réformes prévoient la mise en place d'un mécanisme de résolution des différends, la

transparence des contrats de travail, des mesures visant à mettre fin aux commissions de recrutement et l'instauration de comités d'entreprise conjoints employeur/travailleurs, permettant aux travailleurs d'élire leurs propres représentants.

Pour en savoir plus, consultez les sites suivants:
https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_760466/lang--en/index.htm
https://www.bwint.org/fr_FR/cms/l-ibb-et-le-patrimoine-de-la-coupe-du-monde-de-la-fifa-2022-au-qatar-1615

4. Promouvoir le recrutement équitable des personnels de soins migrants

Le programme «Triple Win» recrute des travailleurs philippins dans le secteur du soin à la personne pour travailler en Allemagne; des syndicats philippins et allemands siègent à son comité de suivi.

Il existe toujours un manque de participation multipartite pour élaborer et mettre en œuvre une convention collective bilatérale, mais avec l'aide de l'OIT, les syndicats philippins et les syndicats allemands ont été invités à faire partie du comité mixte de suivi et à superviser la mise en œuvre de la convention bilatérale destinée à formaliser la migration des infirmières des Philippines vers l'Allemagne en 2013. Les syndicats fournissent une assistance et donnent des conseils spécifiques aux personnels de soins philippins, avant le départ et à l'arrivée, au sujet de la législation du travail et des conditions de travail.

La convention collective bilatérale entre l'Allemagne et les Philippines sur le déplacement des infirmières philippines en Allemagne comporte d'importants points pour garantir le recrutement équitable, tels que:

- **une réglementation claire du déplacement des professionnels de santé philippins;**
- **le maintien, la promotion et l'amélioration du bien-être des travailleurs philippins, comprenant l'ensemble des droits de protection sociale;**
- **la promotion de l'échange d'idées et d'informations, dans l'objectif d'améliorer et de simplifier les procédures de placement professionnel;**
- **la mention de la promotion du développement des ressources humaines aux Philippines.**

Il est important de préciser qu'une section de la convention porte sur la création d'un comité mixte de suivi qui a pour mission, entre autres, de surveiller la mise en œuvre de la convention. Les membres du comité mixte sont non seulement des parties signataires mais aussi des parties prenantes importantes, comme les représentants syndicaux philippins (PSLINK) et allemands (ver.di). Pour de plus amples informations, lisez le document: http://world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/web_2018_mig_report_marrakesh.pdf

5. Utilisation de la technologie pour superviser le recrutement des travailleurs migrants

Pour de nombreux travailleurs migrants, la pandémie s'est traduite par une utilisation accrue de la technologie numérique, étant donné que dans plusieurs pays de destination les applications mobiles de recherche des contacts sont devenues obligatoires pour les travailleurs. La technologie

porte préjudice à la migration de la main-d'œuvre et à d'autres acteurs du recrutement. Or, dans ce contexte, il est inévitable que les syndicats utilisent davantage la technologie numérique eux aussi, afin d'atteindre des travailleurs migrants difficiles à joindre directement.

Depuis 2017, les syndicats s'efforcent de promouvoir le recrutement équitable à l'aide de l'outil **Recruitment Advisor** (Conseils pour le recrutement), sur le site web <https://www.recruitmentadvisor.org/>, qui a été mis en place par la CSI. Recruitment Advisor est une plateforme mondiale de suivi du recrutement et de l'emploi qui offre aux travailleurs migrants un accès facile à l'information sur les agences de recrutement et les droits des travailleurs lorsqu'ils recherchent un emploi en dehors de leur pays d'origine. À l'heure actuelle, le site web est activement utilisé par des syndicats des Philippines, du Népal, d'Indonésie, du Kenya, du Sri Lanka, de Hong Kong et de Bahreïn.

En collaboration avec des organisations de la société civile, les syndicats contactent les travailleurs migrants dans le but de les sensibiliser aux droits des travailleurs, en particulier le droit au recrutement équitable reposant sur les Principes généraux et les directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, et d'encourager les travailleurs à partager leurs expériences de recrutement et à s'informer sur le recrutement équitable en consultant le site web de Recruitment Advisor.

La CSI a également piloté l'utilisation de «*chatbots*» (logiciels de conversation) en anglais, philippin et

népalais pour permettre à Recruitment Advisor de joindre les travailleurs migrants par messagerie. D'autres langues parlées par les travailleurs migrants seront ajoutées. Visionnez ici <https://youtu.be/Inj83D-4t8Q> la vidéo sur les moments marquants de la promotion du recrutement équitable avec Recruitment Advisor.

Au moment de la rédaction de ce document, le 17/06/2021, les syndicats avaient recueilli environ 4000 demandes et le site web avait été consulté par près de 100.000 personnes. Accédez au site web www.recruitmentadvisor.org pour:

1. Vérifier le classement des agences de recrutement établi à partir des commentaires des travailleurs.
2. Vous informer des droits des travailleurs.
3. Obtenir une assistance en cas de violation des droits des travailleurs.

Les syndicats qui souhaitent ajouter leur pays sur le site de Recruitment Advisor peuvent en faire la demande en écrivant à l'adresse tur@ituc-csi.org.

6. Source d'instruments utiles pour promouvoir le recrutement équitable

- a. Boîte à outils sur le recrutement équitable: <https://readymag.com/ITCILO/1131618/>
- b. Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_568730/lang--fr/index.htm
- c. Directives opérationnelles concernant le recrutement équitable – Syndicats: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_721042/lang--fr/index.htm
- d. Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_178675/lang--fr/index.htm
- e. Matériels de campagne sur Recruitment Advisor: <https://trello.com/c/LQ1BJCd0/117-recruitment-advisor>
- f. Forum mondial pour le recrutement responsable: <https://mailchi.mp/97646e4e124d/welcome-to-day-1-of-gfrr2021-4934186?e=11afbcacbc>
- g. <https://www.ituc-csi.org/intro-migration-and-slavery-fr>
- h. <https://www.recruitmentadvisor.org/>

Qu'est-ce que le recrutement équitable?

1. Pourquoi le recrutement équitable est-il important?

Les travailleurs sont vulnérables aux pratiques de recrutement abusives, en particulier lorsqu'ils cherchent des emplois dans un environnement ayant un taux de chômage élevé, désormais exacerbé par les millions d'emplois qui ont disparu pendant et après la pandémie de COVID-19. En cas de forte concurrence des emplois, et lorsque les travailleurs ne sont pas protégés par des organisations de travailleurs puissantes et efficaces ni par des lois et des réglementations claires de recrutement équitable effectivement appliquées, ils deviennent vulnérables à l'exploitation. Quand les travailleurs franchissent les frontières internationales pour travailler à l'étranger, ils peuvent être exposés à des risques accrus d'exploitation en raison d'une médiocre gouvernance de la migration de la main-d'œuvre, de niveaux d'intermédiation complexes ou d'un accès limité à l'information et aux réseaux.

Lors du processus de recrutement, les travailleurs, et plus spécialement les travailleurs migrants, sont confrontés à toute une série de violations des droits humains et des droits du travail pouvant s'apparenter au travail forcé et à la traite des êtres humains:

- **Commissions de recrutement imposées aux travailleurs**
- **Paiement insuffisant ou non-versement des salaires**
- **Contrats trompeurs et fausses informations, notamment au sujet des conditions de vie et de travail**

- **Confiscation de documents d'identité pour retenir les travailleurs**
- **Restriction de la liberté de mouvement**
- **Recrutement de personnes en dessous de l'âge de travailler**
- **Violences physiques et sexuelles**
- **Menaces et intimidation, y compris les violences verbales et psychologiques**
- **Manque d'accès à la justice et au mécanisme de résolution des différends**
- **Recrutement de travailleurs pour effectuer des tâches peu sûres ou dangereuses**

Les risques de pratiques abusives lors du recrutement et du placement sont disproportionnés pour les femmes, en particulier pour les 70 millions de migrantes. Elles risquent plus que les hommes de faire l'objet de discrimination et de violences physiques, sexuelles ou psychologiques, et elles ont souvent un accès plus limité à des informations précises sur les droits et les filières régulières de migration.

Les travailleurs ont besoin d'un **Nouveau Contrat Social** en faveur de la reprise et de la résilience, qui repose sur la sécurité de l'emploi, les droits et la protection sociale universelle. Or, ces objectifs ne peuvent être atteints qu'avec l'égalité et l'inclusion de tous les travailleurs, dont les travailleurs migrants, et en suivant un processus de recrutement équitable – la première étape pour établir une relation d'emploi propice au travail décent.

2. Quel est le cadre juridique et normatif du recrutement équitable?

Les traités fondamentaux juridiquement contraignants en matière de recrutement équitable décrivent les responsabilités des États dans la mise en œuvre des processus de recrutement éthique, et capitalisent sur le lien existant entre le thème transversal du recrutement et les domaines de droit international tels que le travail forcé, les droits des travailleurs migrants, la politique contre la violence et le harcèlement, la politique de l'emploi, et les conventions axées sur des secteurs d'emploi spécifiques:

- **Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé, 1930 – P029 (OIT)**
- **Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes – (Protocole de Palerme)**
- **Convention sur le service de l'emploi – C088 (OIT), Convention sur les travailleurs migrants (révisée) – C097 (OIT)**
- **Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) – C143 (OIT)**
- **Convention sur les agences d'emploi privées – C181 (OIT)**
- **Convention du travail maritime – C186 (OIT)**
- **Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques – C189 (OIT)**
- **Convention sur la violence et le harcèlement – C190 (OIT)**
- **Recommandation générale concernant les travailleuses migrantes – R026 (CEDAW)**

Les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable donnent une orientation mondiale sur le recrutement équitable. Adoptés à l'OIT en 2016 par les représentants des gouvernements, des syndicats et des employeurs, ils se composent de 13 principes et de 31 directives qui décrivent avec précision les responsabilités respectives des gouvernements, des recruteurs et des employeurs finaux pour favoriser le recrutement équitable,

dans le but d'assurer la protection et le respect des droits des travailleurs. En 2018, la Réunion tripartite d'experts de l'OIT a adopté une définition des commissions de recrutement, des frais connexes et des coûts illégaux en complément des Principes généraux et directives opérationnelles, et qu'il convient de lire parallèlement aux Principes généraux. Cette définition rappelle que, conformément aux Principes généraux, les commissions de recrutement et les frais connexes ne doivent pas incomber aux travailleurs ou demandeurs d'emploi.

La définition des commissions de recrutement et des frais connexes, qui s'applique aussi bien au recrutement national que transfrontalier, mentionne les éléments suivants:

- Les termes «commissions de recrutement ou frais connexes s'entendent de toutes les commissions ou tous les frais liés au processus de recrutement permettant aux travailleurs de trouver un emploi, quels que soient la manière, le moment ou le lieu où ils sont imposés ou facturés.»
- Les commissions de recrutement ou frais connexes ne devraient pas être facturés aux travailleurs par un employeur ou l'une de ses filiales, un recruteur de main-d'œuvre ou toute autre tierce partie prestataire de services connexes. Les commissions ou frais connexes ne sauraient être collectés directement ou indirectement, par exemple au moyen de déductions opérées sur les salaires ou les prestations.
- Les commissions de recrutement et frais connexes visés par la présente définition ne devraient donner lieu à aucune discrimination directe ou indirecte entre travailleurs, qui jouissent du droit de circuler librement aux fins d'exercer leur emploi dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.

Qu'ils soient initiés par un employeur, un recruteur de main-d'œuvre ou un intermédiaire agissant pour le compte de ces derniers; qu'ils soient requis pour permettre aux travailleurs de trouver un emploi ou un placement; ou qu'ils soient imposés lors du processus de recrutement, les frais suivants devraient être considérés comme étant liés au processus de recrutement:

- **frais médicaux;**
- **frais d'assurance;**

- **frais relatifs aux tests de compétences et de qualifications;**
- **coûts de formation et d'orientation;**
- **coûts des équipements;**
- **frais de déplacement et d'hébergement;**
- **frais administratifs.**

La définition donne des détails et des exemples pour chacune de ces catégories.

3. Comment le recrutement équitable contribue-t-il à atteindre les Objectifs de développement durable?

L'Objectif de développement durable 8 (ODD 8) sur le travail décent et la croissance économique comporte des cibles étroitement liées au recrutement équitable, considéré comme un moyen indispensable de créer des emplois décents et de promouvoir le développement durable, notamment le plein emploi productif pour tous, l'élimination du travail forcé et de l'esclavage moderne, et la protection des droits du travail, y compris pour les travailleurs migrants.

Ensuite, le recrutement équitable contribue clairement à atteindre l'ODD 10 («Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre») en facilitant la migration de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable et en abaissant au-dessous de 3% les coûts de transaction des

envois de fonds effectués par les migrants. Un des indicateurs de l'ODD 10, l'indicateur 10.7.1, mentionne spécifiquement la suppression des coûts de recrutement exprimés en proportion du revenu annuel dans le pays de destination. L'OIT et la Banque mondiale, qui gèrent conjointement cet indicateur, ont élaboré une méthodologie pour recueillir les données statistiques permettant de mesurer cet indicateur.

Enfin, le recrutement équitable promeut l'ODD 17 («Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser») avec l'indicateur 17.3.2 sur le volume des envois de fonds effectués par les migrants en proportion du PIB total.

4. Quelles sont les lacunes juridiques et structurelles à l'origine des coûts de recrutement élevés dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?

Dans un contexte mondial de mobilité accrue de la main-d'œuvre transnationale et de développement des chaînes d'approvisionnement mondiales, les recruteurs jouent un rôle de plus en plus important pour faire coïncider l'offre et la demande de main-d'œuvre entre les pays.

La structure actuelle du recrutement transnational est complexe, en raison de la fragmentation du système de gouvernance mondiale de la migration de la main-d'œuvre et du nombre élevé d'acteurs concernés, entre les agences d'emploi privées et les multiples niveaux de mandataires secondaires

auxquels les agences principales font appel. Les revenus générés dans ce secteur proviennent des commissions à payer pour la dotation en personnel temporaire, les services de recherche et de placement et les formations dispensées par les entreprises.

Les agences d'emploi publiques et privées, lorsqu'elles sont correctement réglementées, permettent d'assurer le fonctionnement efficace et équitable des marchés du travail en rapprochant les emplois disponibles et les personnels qualifiés. À l'échelle mondiale, les associations d'agences de recrutement, telles que la *World Employment Confederation* (Confédération mondiale de l'emploi), ont adopté des politiques internes qui interdisent les commissions payées par les travailleurs. Toutefois, il est inquiétant de constater que certains recruteurs sans scrupules tirent de considérables bénéfices des migrants et d'autres travailleurs en leur imposant des commissions de recrutement et en les exploitant économiquement, de manière plus générale.

Approche des pays d'origine et des pays de destination

Les gouvernements des pays de destination accordent peu d'attention aux problèmes habituels de recrutement, qui surviennent généralement en dehors de leur champ de vision et de leurs compétences. Leurs efforts politiques se focalisent largement sur la recherche de trafiquants d'êtres humains et d'acteurs du crime organisé, qui recrutent les migrants pour les soumettre au travail forcé, sans régler la question de la situation de millions de travailleurs migrants, qui continuent de subir des violences en lien avec le recrutement.

Les gouvernements des pays d'origine sont souvent amenés à légiférer de la même manière que si la migration de la main-d'œuvre était un processus local, et non transnational. Or, ils n'ont aucune autorité sur les employeurs des pays de destination, qui s'occupent de l'aspect de la demande du marché du recrutement, et

ils n'ont donc pas le pouvoir d'exiger que ces employeurs obéissent aux lois qu'ils instaurent sur les commissions maximales ou sur le recours aux entreprises de recrutement agréées.

Lorsque la réglementation des pays de destination sur le recrutement est en contradiction avec celle des pays d'origine, cela crée des brèches dans lesquelles s'engouffrent les recruteurs et les employeurs peu scrupuleux.

Les accords bilatéraux de main-d'œuvre

Pour remédier au problème de la réglementation unilatérale du système transnational, de nombreux pays d'origine cherchent à établir des accords bilatéraux avec les gouvernements des pays de destination afin de fixer les conditions de la migration temporaire de main-d'œuvre. La Convention (n°97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, demande aux États, chaque fois qu'il est nécessaire ou désirable, de conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun.

Malgré le potentiel des accords bilatéraux, tel qu'exposé dans le [Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre](#), leur efficacité reste problématique. Un nombre important d'accords ont certes été signés, dont certains comportent des normes sur le recrutement et l'emploi, mais ces documents visent nettement plus à ouvrir les marchés aux nouveaux flux migratoires qu'à protéger les travailleurs. La participation des organisations de travailleurs à la conception, au suivi et à l'évaluation de ces accords est bien trop faible, alors qu'elle est absolument essentielle.

Modèle de sous-traitance du recrutement

La structure de sous-traitance du marché mondial en ce qui concerne l'offre de travailleurs est l'une des principales raisons du caractère «ingouvernable» de la migration de la main-d'œuvre. Exception faite des cas où une grande

entreprise procède elle-même au recrutement, la plupart des employeurs de migrants confient le recrutement à un agent extérieur.

La relation contractuelle entre l'employeur et le recruteur s'opère dans un réseau complexe d'accords de sous-traitance. La société de recrutement gère un réseau de mandataires secondaires qui étendent leur champ d'action aux zones rurales éloignées et offrent des services de formation, de prêt d'argent, de transport et d'hébergement tout au long du parcours du travailleur. Ces acteurs locaux à la base de la «chaîne d'approvisionnement du travail» jouissent d'un statut et d'une confiance au sein de leur communauté qui en font des intermédiaires indispensables pour les entreprises de recrutement car ils peuvent fournir des travailleurs migrants à l'agence d'emploi située en haut de la pyramide. Les employeurs peuvent aussi demander à leurs travailleurs migrants d'agir comme recruteurs.

Dans la plupart des pays, la loi exempte les acteurs se trouvant au sommet de la chaîne de toute responsabilité en cas de violations commises à un niveau inférieur, alors que ces violations leur font profiter de coûts de main-d'œuvre réduits et leur rapportent de meilleurs bénéfices.

Modèle commercial de recrutement privé basé sur le volume de la migration

Partout dans le monde, le revenu principal de nombreuses agences de recrutement est issu des frais de service versés par l'employeur et, potentiellement, des commissions de recrutement payées par le travailleur pour chaque affectation. Plus les agences concluent d'affectations, plus elles ont de revenus, ce qui signifie que, quelle que soit la source de leurs revenus, elles cherchent à :

- **maintenir une rotation régulière de nouveaux travailleurs;**
- **générer suffisamment de contrats avec leurs clients pour placer leurs recrues dans l'emploi.**

Il est peu probable qu'il y ait une concurrence juste entre les recruteurs respectueux de la réglementation et ceux qui peuvent fournir de nombreux travailleurs en très peu de temps; ces derniers, de fait, ont un délai limité pour se conformer à la réglementation dans le cadre de la diligence raisonnable. Ainsi, le recrutement de grande ampleur encourage la corruption et la dépendance à l'égard d'un réseau étendu de mandataires secondaires ou d'intermédiaires, ce qui pose un autre problème quant à la «qualité du service de recrutement.» Compte tenu de la perception des employeurs vis-à-vis de la valeur attribuée au travail, dans le secteur du travail domestique ou de l'agriculture, par exemple, les employeurs ne sont pas prêts à reconnaître la nécessité d'embaucher des travailleurs qualifiés et, par conséquent, ils ne sont pas prêts non plus à payer des agences de recrutement qui dispensent des services de qualité pour identifier et sélectionner les travailleurs dont les compétences correspondent aux compétences requises pour le poste.

Vraisemblablement, un modèle commercial fondé sur la quantité de migrants crée une incitation financière qui pousse les entreprises de recrutement à encourager le plus de personnes possible à migrer, et c'est l'une des principales raisons de l'existence de comportements d'exploitation contraires à toute éthique. Dans un contexte qui donne le plus d'importance au volume de la migration, les recruteurs sont peu enclins à investir dans des pratiques de recrutement éthiques centrées sur le respect des droits des travailleurs migrants.

Lacunes de la réglementation et des mécanismes veillant à son application

Sans mécanismes efficaces pour faire appliquer la réglementation, même la législation la plus clairement définie en matière de recrutement peinera à instaurer des pratiques de recrutement éthique. Un manque général de systèmes

d'application mis en place par les autorités risque de susciter un comportement non éthique de la part des sociétés de recrutement qui fonctionnent légalement, et d'encourager l'apparition de recruteurs illégaux. Une capacité financière ou un financement insuffisant des systèmes d'application de la loi porte préjudice à une réglementation efficace.

Le rôle essentiel de l'inspection du travail pour suivre et veiller à l'application des réglementations, et résoudre les problèmes de violations liées au recrutement, contribue également à garantir un recrutement équitable, en collaboration avec les syndicats, et à identifier et signaler les cas de violations sur le lieu de travail.

Comportement et attentes des employeurs et des demandeurs d'emploi

Lorsque la législation autorise les commissions payées par les travailleurs, les employeurs espèrent réduire leurs coûts en les reportant

sur les travailleurs. Pour changer véritablement la situation dans la pratique, les pays devraient interdire les commissions et appliquer efficacement cette interdiction, ce qui permettrait de faire évoluer les attentes des employeurs.

Or, les employeurs ne sont pas les seuls à vouloir faire payer des commissions aux travailleurs. Dans certains contextes nationaux, les commissions de recrutement sont si répandues qu'elles semblent faire partie intégrante de la culture de la migration de la main-d'œuvre. Comme il est désormais habituel que les demandeurs d'emploi paient pour obtenir un emploi, les travailleurs considèrent que les agents de recrutement leur fournissent un service. Pour changer les attentes des demandeurs d'emploi et qu'ils cessent de penser qu'il est normal de verser de l'argent pour obtenir un emploi, il est souhaitable de conjuguer les stratégies pratiques (sous la forme de campagnes de sensibilisation, par exemple) aux stratégies de réglementation.

5. Quelles politiques et pratiques se profilent actuellement pour prévenir et remédier aux coûts de recrutement à la charge des travailleurs?

a. Initiatives gouvernementales visant à promouvoir le recrutement éthique dans les chaînes d'approvisionnement

- **Recrutement de gouvernement à gouvernement**
- **Autorisation et suivi des agences de recrutement**
- **Contrat de travail standard**
- **Approches des gouvernements à l'égard de la responsabilité des chaînes d'approvisionnement**

b. Initiatives des employeurs visant à promouvoir le recrutement éthique

- **Diligence raisonnable**
- **Évaluation des risques**
- **Audit social**
- **Initiatives des agences de recrutement, telles que les codes de conduite et l'élaboration de processus de recrutement éthique**

c. Organiser l'approche à l'égard de la responsabilité des chaînes d'approvisionnement

La réglementation établie par les gouvernements en matière de diligence raisonnable est primordiale pour exercer des pressions sur les utilisateurs finaux afin qu'ils assument la responsabilité des

violations commises par leurs fournisseurs de main-d'œuvre. L'organisation des travailleurs et le boycott des consommateurs jouent également un rôle important. Les stratégies d'organisation dans les chaînes d'approvisionnement font l'objet d'une attention particulière dans le secteur agricole.

L'UITA, le FLOC et leurs alliées internationales font pression sur le producteur de tabac British American Tobacco en faveur des droits syndicaux. «Des salaires de misère et les violations des droits élémentaires sont un problème mondial, mais l'avenir de l'agriculture dépend de notre capacité à amener les fabricants mondiaux, comme British American Tobacco, à respecter la liberté syndicale.» Baldemar Velasquez, Président du FLOC

Pour en savoir plus, consultez le site <https://www.iuf.org/es/news/iuf-floc-and-international-allies-press-british-american-tobacco-on-union-rights/>

CSI
Confédération Syndicale Internationale

tur@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

Téléphone: +32 (0)2 224 0211

Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1
1210 Bruxelles - Belgique

Éditeur légalement responsable:
Sharan Burrow, secrétaire générale

