



Organisation  
internationale  
du Travail

# Initiative sur le recrutement équitable

*Favoriser des pratiques de recrutement équitables,  
prévenir la traite des personnes  
et réduire le coût des migrations de main-d'œuvre*





# Le contexte

Dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui, les travailleurs vont de plus en plus souvent chercher des débouchés en dehors de leur pays d'origine, en quête de conditions de travail décentes. En outre, des millions de travailleurs se déplacent à l'intérieur de leur pays. Les agences d'emploi publiques et privées, quand elles sont bien réglementées, jouent un rôle décisif pour que les marchés du travail fonctionnent efficacement et équitablement.

Cependant, le rôle grandissant d'agences d'emploi sans scrupule, d'intermédiaires informels et d'autres opérateurs agissant en dehors de tout cadre légal, et qui s'en prennent particulièrement aux travailleurs peu qualifiés, suscite des inquiétudes. Parmi les abus recensés figurent la tromperie sur la nature et les conditions de travail, la confiscation des passeports, les cautions et retenues illégales sur salaires, la servitude pour dette liée au remboursement des frais de recrutement, les menaces à l'encontre des travailleurs s'ils veulent quitter leur employeur, associées à la crainte d'une expulsion du territoire le cas échéant. Cumulés, ces abus peuvent être qualifiés de traite ou de travail forcé. Malgré l'existence de normes internationales du travail régissant le recrutement, les législations nationales et leur application sont souvent insuffisantes pour protéger les droits des travailleurs, ceux des travailleurs migrants en particulier.



**232 millions de migrants internationaux**  
et **740 millions de déplacés internes**

La plupart émigre en quête d'un emploi décent et d'un meilleur niveau de vie



**25 millions de personnes victimes du travail forcé** et de la  
traite à l'échelle mondiale

Sur ce chiffre global, 23 pour cent ont quitté leur foyer pour aller travailler à l'étranger



Les travailleurs migrants qui **empruntent de l'argent à un tiers sont davantage exposés au risque du travail forcé**



श्री गणेशाय नमः

संजय रामदास

TATA

1510

श्री गणेशाय नमः

SPEED

3608

CONTROL



# La réponse

Pour relever ces défis, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a lancé en 2014 une Initiative mondiale sur le recrutement équitable afin de:



contribuer à prévenir la traite des personnes et le travail forcé;



protéger les droits des travailleurs, y compris des travailleurs migrants, des pratiques abusives et frauduleuses pendant le processus de recrutement et de placement (y compris pendant la pré-sélection, la sélection, le transport, le placement et le retour en toute sécurité);



réduire le coût de la migration de main-d'œuvre et améliorer les résultats en matière de développement pour les travailleurs migrants et leurs familles, ainsi que pour les pays d'origine et de destination.

Cette initiative pluripartite est mise en œuvre en étroite collaboration avec les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, le secteur privé et d'autres partenaires clés. Elle s'appuie sur une **approche en quatre volets**, qui place le dialogue social au centre.



# Notre approche

1

## *Améliorer le niveau global de connaissance sur les pratiques de recrutement nationales et internationales*

L'Initiative sur le recrutement équitable va mener des études relatives au recrutement transfrontalier et dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre sur les points suivants:

- les bonnes pratiques en matière de **législation, de politiques et de mécanismes d'application**, y compris une compilation des modèles de réglementation et d'application qui ont démontré une incidence réelle sur la réduction de la traite des personnes et les migrations irrégulières;
- **les facteurs économiques** du recrutement formel/informel et l'évaluation des coûts de recrutement;
- **les options alternatives** aux agences d'emploi privées, y compris par l'intermédiaire des services publics de l'emploi, des coopératives de travailleurs et directement par des employeurs accrédités, avec une supervision bipartite et tripartite.



# 2

## Améliorer la législation, les politiques et leur application pour favoriser un recrutement équitable

- L'initiative sur le recrutement équitable soutiendra le développement des **Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable** s'inspirant des droits de l'homme et des normes du travail reconnues au plan international.
- Une **campagne promotionnelle** encouragera la ratification des principales conventions, y compris les conventions fondamentales de l'OIT, la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 et la recommandation (n° 86) qui l'accompagne, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 et la recommandation (n° 151) qui l'accompagne, la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.
- Dans des pays pilotes, elle va aussi appuyer le **renforcement des capacités des législateurs** à mieux réglementer les agences d'emploi publiques et privées. Des outils de formation seront proposés aux **inspecteurs du travail, et à d'autres autorités chargées de l'application** sur la façon de renforcer l'application des normes et des politiques de recrutement.
- A plus long terme, l'objectif est d'assurer que les éléments suivants sont en place: une **législation pour réglementer le recrutement**, y compris des mécanismes d'octroi de licence et de contrôle; un **mécanisme de traitement des plaintes et un accès réel aux recours**, tels que les poursuites pénales pour les violations graves des droits, et à une indemnisation appropriée; des **services de soutien**, des relations d'emploi stables, ainsi qu'une **meilleure collaboration entre les agences d'emploi publiques et privées**.



# 3

## *Promouvoir des pratiques commerciales équitables*

- L'Initiative sur le recrutement équitable va procéder à des consultations des acteurs mondiaux et régionaux, animées par les partenaires sociaux (OIE, CSI), pour **recenser les outils existants** qui donnent des orientations détaillées sur le recrutement équitable, en particulier le recrutement transfrontalier.
- L'Initiative va développer une **plateforme numérique facile à utiliser** pour permettre aux différents acteurs d'accéder aux normes internationales, aux outils pratiques et aux bonnes pratiques ([www.ilo.org/fairrecruitment](http://www.ilo.org/fairrecruitment)).
- Elle va aussi financer et tester des modèles qui exercent une **diligence raisonnable en matière de droits de l'homme** dans plusieurs pays et secteurs pilotes, puis elle en diffusera les résultats.



## *Responsabiliser et protéger les travailleurs*

- L'Initiative sur le recrutement équitable va soutenir la compilation et la promotion d'**exemples de bonnes pratiques des mécanismes de dialogue social** qui ont efficacement combattu les pratiques de recrutement inéquitables. Cela comprend:
  - des systèmes de relations professionnelles plus matures;
  - des dispositifs d'alerte précoce, de partage d'information et des consultations relatives aux actions menées au niveau national, régional et mondial;
  - la création de mécanismes de plaintes et de recours au niveau national.
- **Une assistante sera apportée aux syndicats et à leurs organisations affiliées** afin de favoriser l'organisation des travailleurs migrants et la protection de leurs droits.
- L'initiative va soutenir la **collaboration des syndicats et des acteurs de la société civile** pour assister des cas individuels, en créant des alliances pour conduire des campagnes en faveur de changements structurels dans le processus de recrutement, et en formant les principaux acteurs concernés.

- Organisation d'au moins 4 réunions de concertation sur l'Initiative sur le recrutement équitable.
- Développement et adoption lors d'une réunion tripartite d'experts de *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*.
- Recherche sur les stratégies de réduction des coûts de recrutement pour les travailleurs migrants, en collaboration avec l'Alliance mondiale pour le savoir sur les migrations et le développement (KNOMAD).
- Publication d'un important rapport de recherche résumant l'état actuel des connaissances sur les pratiques de recrutement dans le monde, les problèmes de réglementation et d'application, ainsi que les difficultés rencontrées par les travailleurs et les employeurs.
- Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, et au moins 50 agences d'emploi publiques et privées et associations commerciales sont activement impliquées dans l'initiative et soutiennent publiquement les principes et directives de l'OIT.
- Conception et test de modèles pilotes de recrutement équitable.
- Recherche consacrée aux performances des mécanismes de prévention et de résolution des conflits; des mécanismes de plaintes et de réclamations testés; et des leçons tirées documentées.

# 2017 - 2018

Révision des législations et politiques d'au moins cinq pays pour renforcer l'efficacité des mesures contre les pratiques de recrutement abusives.

Au moins 300 personnes chargées de faire appliquer la loi sont formées et/ou activement associées aux programmes établis.

Des mécanismes efficaces de plaintes et de réclamations sont établis au niveau des pays et au niveau régional et soutenus par les organisations de travailleurs.

Un nombre croissant d'agences (d'agents) d'emploi privées qui ne respectent pas leurs obligations voient leur responsabilité engagée et sont condamnées aux termes des nouvelles lois et réglementations dans deux pays dans lesquels l'OIT a dispensé des services de conseil en stratégie.

Au moins quatre syndicats nationaux proposent des services aux travailleurs migrants victimes de pratiques de recrutement abusives.

Les études d'évaluation montrent une diminution significative des pratiques de recrutement abusives dans les pays d'origine et de destination et une augmentation des bénéfices pour les travailleurs (migrants) et les employeurs.

Au moins 100 agences d'emploi privées, associations commerciales et services publics de l'emploi sont activement engagés dans cette Initiative.

Au moins 30 journalistes professionnels sont formés aux normes internationales du travail concernant le recrutement équitable; ils utilisent ces connaissances au cours de leurs investigations et pour la production d'informations.

Publication d'une recherche sur les chaînes d'approvisionnement en main-d'œuvre pour identifier les étapes à risque au cours du processus de recrutement.



# L'avantage comparatif de l'OIT

L'OIT étant une **organisation normative**, elle occupe une place de choix pour agir en faveur d'un recrutement équitable. Parmi d'autres, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 et la recommandation (n° 188), 1997, ainsi que la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, fixent des normes internationales concernant les pratiques de recrutement de main-d'œuvre équitables et décentes, tandis que la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail présente des éléments clés pour la prévention des pratiques abusives, y compris l'abolition du travail forcé. En juin 2014, la Conférence internationale du Travail a adopté le Protocole à la convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930 et une recommandation sur les mesures complémentaires en vue de la suppression effective du travail forcé.



Les normes internationales du travail qui protègent spécifiquement les travailleurs migrants, à savoir la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 et les recommandations n° 86 et n° 151 qui les accompagnent, contiennent d'importantes dispositions relatives aux processus de recrutement par-delà les frontières. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale donne des orientations importantes aux employeurs. Ces instruments s'appuient sur le **Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre** de 2006 qui contient des principes et des directives non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits, y compris en matière de recrutement. Plus récemment, l'OIT a adopté les **Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable**. Ils s'appliquent au recrutement de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants. Ensemble, ces instruments jouent un rôle essentiel pour créer des conditions de concurrence équitables pour le recrutement et le placement des travailleurs, surtout au-delà des frontières.

L'OIT place la migration économique, y compris le recrutement équitable, en première ligne de son Agenda pour le travail décent. Lors de la Conférence internationale du Travail de 2014, le Directeur général de l'OIT a proposé un **Programme de migration équitable**, et fait du recrutement équitable l'un de ses principaux piliers. A cette occasion, il a rappelé: «les préoccupations internationales s'intensifient quant aux pratiques de recrutement abusives et frauduleuses qui touchent notamment les travailleurs migrants, à la traite des êtres humains et au travail forcé». L'OIT est parvenue à faire le lien entre l'Initiative de recrutement équitable et les travaux du Groupe mondial sur la migration (GMG) qu'elle présidait en 2014 (en particulier sous les auspices de son Groupe de travail sur la migration et le travail décent).

Depuis de nombreuses décennies, l'OIT apporte son **appui technique au niveau national et régional** pour l'élaboration et l'adoption de politiques nationales rationnelles en vue de réglementer le recrutement, en particulier en Asie. L'Initiative sur le recrutement équitable fournit un cadre global à ces activités opérationnelles au niveau national et cherche à améliorer leur impact et leur durabilité.

# Sections pertinentes des nouveaux instruments de l'OIT sur le travail forcé, *adoptés en juin 2014*



## Les mesures à prendre pour la prévention du travail forcé ou obligatoire doivent:

- protéger les personnes, en particulier les travailleurs migrants, d'éventuelles pratiques abusives et frauduleuses pendant les processus de recrutement et de placement;
- soutenir la diligence raisonnable des secteurs public et privé pour prévenir les risques de travail forcé ou obligatoire et y faire face.

*Protocole relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29), Article 2 (d) et (e).*



## Les Etats Membres devraient prendre les mesures préventives les plus efficaces, telles que:

- des campagnes de sensibilisation ciblées, en particulier pour ceux qui sont les plus exposés au risque de devenir victimes de travail forcé ou obligatoire, afin de les informer de la manière dont ils peuvent se protéger contre des pratiques d'emploi et de recrutement abusives ou frauduleuses, de leurs droits et responsabilités au travail, et de la manière dont ils peuvent obtenir une assistance en cas de besoin;
- la promotion d'efforts coordonnés par les organismes gouvernementaux compétents avec ceux d'autres Etats pour permettre une migration sûre et régulière et pour prévenir la traite des personnes, y compris des efforts coordonnés visant à réglementer, autoriser et contrôler l'activité des recruteurs et des agences d'emploi;
- l'orientation et le soutien aux employeurs et aux entreprises afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, prévenir et atténuer les risques de travail forcé ou obligatoire dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés.

*Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, Section 4 (b), (i) et (j).*



## ...Y compris des mesures spécifiques pour prévenir les pratiques abusives et enquêter sur les pratiques frauduleuses des agences d'emploi privées et abolir le recrutement informel de main-d'œuvre pour:

- veiller à ce que les frais ou les coûts de recrutement ne soient pas mis à la charge des travailleurs, directement ou indirectement;
- exiger des contrats écrits et transparents qui stipulent clairement les conditions d'emploi et de travail dans un langage compréhensible pour le travailleur;
- établir des mécanismes de traitement des plaintes adéquats et accessibles;
- imposer des sanctions adaptées;
- mettre en œuvre des mécanismes pour régler et contrôler efficacement ces services;
- appuyer les entreprises afin qu'elles identifient, préviennent et atténuent les risques de travail forcé dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels elle peuvent être directement liées.

*Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, Section 8.*



# Partenaires

L'**Initiative sur le recrutement équitable** est pluripartite. Les partenaires sociaux de l'OIT et leurs affiliés jouent un rôle central dans sa mise en oeuvre.

L'Initiative est mise en oeuvre en étroite collaboration avec les agences du GMG et du Groupe de coordination inter-agences contre la traite des personnes (ICAT), en particulier l'OIM, la Banque mondiale, le HCNUDH et l'ONUDC, ainsi que d'autres organisations de la société civile et partenaires opérationnels.

L'Initiative est soutenue par les gouvernements britannique (Département du développement international), des États-Unis (Département d'Etat et ministère du Travail), canadien (Affaires étrangères, Commerce et Développement), australien (Affaires étrangères et Commerce), suisse (Direction du développement et de la coopération), et la Commission européenne.



Organisation internationale du Travail

[www.ilo.org/fairrecruitment](http://www.ilo.org/fairrecruitment)

Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS)  
[fundamentals@ilo.org](mailto:fundamentals@ilo.org)

Service de la migration de la main d'oeuvre (MIGRANT)  
[migrant@ilo.org](mailto:migrant@ilo.org)