



4

SUIVI ET APPLICATION DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT



Organisation internationale du Travail



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 4: Suivi et application de la réglementation en matière de recrutement*

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: Violations des droits humains liées au recrutement: Pourquoi faut-il surveiller le recrutement?	6
Sujet 2: Le rôle des institutions gouvernementales dans l'application des règlements de recrutement	9
A. Suivi des activités des agences de recrutement privées	9
B. Évaluation des sanctions en cas de non-respect des règles de recrutement	10
C. Administration d'une procédure de plainte pour les travailleurs et travailleuses.....	12
D. Informations communiquées aux autorités responsables	13
E. Mécanismes législatifs pour poursuivre les recruteurs injustes.....	16
Sujet 3: Alternatives à la réglementation légale: les mécanismes d'autorégulation des agences d'emploi privées	18
A. Associations d'agences d'emploi privées	18
B. Codes de conduite pour les agences d'emploi privées	19
Sujet 4: Le rôle des syndicats et des organisations non gouvernementales dans le suivi du recrutement.....	21
A. Initiatives syndicales pour promouvoir le suivi du recrutement	21
B. Efforts déployés par les organisations non gouvernementales pour accroître la surveillance et l'application de la loi	22
Points clés de l'apprentissage	24
Testez vos connaissances	26
Activités de formation	28
Bibliographie	32

OBJECTIFS GÉNÉRAUX



- Comprendre les responsabilités des gouvernements en ce qui a trait à la surveillance et à l'application des règlements sur le recrutement
- Avoir une connaissance préliminaire de l'utilisation de la surveillance comme mécanisme d'exécution et de sa contribution à assurer un recrutement équitable des travailleurs
- Reconnaître les principaux défis associés aux mécanismes de plaintes et à l'accès à la justice pour les travailleur.euse.s, y compris les travailleur.euse.s migrants
- Explorer les mécanismes législatifs les plus couramment utilisés pour poursuivre les abus en matière de recrutement
- Apprécier le rôle particulier des syndicats et des organisations non gouvernementales dans la promotion et le suivi du recrutement équitable



- Se familiariser avec les initiatives pilotes des organisations de travailleurs visant à protéger et à autonomiser les travailleur.euse.s pendant le processus de recrutement et de placement
- Se familiariser avec les mécanismes d'autorégulation adoptés par les agences de recrutement privées

INTRODUCTION

L'adoption en 1997 de la Convention (no 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées reflète la reconnaissance du rôle croissant joué par les agences de recrutement privées pour mettre les travailleur.euse.s en rapport avec les emplois disponibles et leur capacité à promouvoir l'efficacité du marché du travail. Toutefois, la Convention reconnaît également la nécessité pour les gouvernements de réglementer et de surveiller les activités des agences d'emploi privées afin de prévenir les pratiques abusives et d'assurer la protection des droits des travailleur.euse.s migrant.e.s.

Bien que les États soient responsables en premier lieu du suivi de la réglementation en matière de recrutement, les partenaires sociaux (c'est-à-dire les syndicats et les organisations d'employeurs) ainsi que les organisations non gouvernementales peuvent contribuer au suivi du recrutement par la promotion des mécanismes d'autorégulation et des campagnes de sensibilisation et de plaidoyer.

Ce module traite de la surveillance et de l'application de la réglementation en matière de recrutement par les gouvernements ainsi que par un certain nombre d'autres acteurs clés, et se compose des sujets suivants:

- Le **SUJET 1** présente la raison d'être de la surveillance et de la réglementation des agences de recrutement privées.
- Le **SUJET 2** présente le rôle des gouvernements dans l'application de la réglementation en matière de recrutement.
- Le **SUJET 3** explore les alternatives à la réglementation législative, c'est-à-dire les mécanismes d'autorégulation tels que les associations et les codes de conduite pour les agences d'emploi privées.
- Enfin, le **SUJET 4** présente les rôles, responsabilités et initiatives des syndicats et des institutions non gouvernementales dans la promotion du suivi du recrutement.



SUJET 1: VIOLATIONS DES DROITS HUMAINS LIÉES AU RECRUTEMENT: POURQUOI FAUT-IL SURVEILLER LE RECRUTEMENT?

Avant de discuter de la surveillance et de l'application des règlements en matière de recrutement, il faut d'abord déterminer pourquoi le recrutement doit faire l'objet d'une surveillance. Les abus subis par les travailleurs et travailleuses (migrants et nationaux) pendant et à la suite du processus de recrutement et les pratiques commerciales des agences de recrutement privées et de leurs sous-agents sont largement documentés dans les rapports des organisations de droits humains, des médias, des gouvernements et des universitaires. Afin de surveiller efficacement les activités et les pratiques des agences de recrutement privées, il est important de les distinguer clairement des abus commis par d'autres acteurs impliqués dans le processus migratoire (employeurs, personnel médical, agences de voyage, etc.).

Le tableau ci-dessous présente les principales activités des recruteurs sans scrupules et leurs implications négatives sur les droits humains des travailleurs et travailleuses:

Incidences sur les droits humains des pratiques de recrutement déloyales

PRATIQUE COMMERCIALE DE RECRUTEMENT	IMPACT NÉGATIF SUR LES DROITS HUMAINS
Commissions de recrutement élevés imposés au travailleur.euse	Peuvent conduire à la servitude pour dettes car le travailleur.euse contracte un prêt élevé pour financer le coût du recrutement, vend des biens ou fait déduire les coûts du salaire dans l'État de destination, ce qui signifie que le migrant ne peut quitter son emploi (travail forcé selon la définition de l'OIT).
Mensonge au sujet des conditions du contrat d'emploi (tromperie ou substitution du contrat)	Peut conduire au travail forcé sans possibilité d'évasion; si les travailleurs avaient su la réalité, ils n'auraient jamais accepté l'emploi ou migré de leur plein gré.
Préparation de faux documents	Les "Agences de Recrutement Privées" ARP le feraient pour accélérer la préparation des documents, parce que la personne est victime de la traite ou parce que le migrant est une femme âgée de moins de 30 ans et originaire d'un pays dont le recrutement est interdit aux femmes. Les faux documents laissent les migrants en situation irrégulière dans l'État de destination et, par conséquent, sans protection.

PRATIQUE COMMERCIALE DE RECRUTEMENT	IMPACT NÉGATIF SUR LES DROITS HUMAINS
L'ARP ne vérifie pas qui ou quoi emploiera le migrant, ni dans quelles conditions cela se produira.	Lors du recrutement, les ARP peuvent placer le migrant dans une situation d'emploi physiquement, sexuellement ou émotionnellement abusive. Dans le pire des cas, il peut s'agir de travail forcé et/ou de traite, ou d'un environnement de travail dangereux.
L'ARP confisque les passeports et autres documents d'identité	Sans papiers d'identité, le travailleur ne pourra pas obtenir d'autres emplois ou accéder à des services essentiels et peut avoir peur de demander de l'aide dans les pays de destination.
L'ARP s'engage dans le «commerce de visas»	Les travailleurs peuvent ne pas avoir un «vrai» emploi et être laissés en situation irrégulière sans protection dans l'État de destination.
L'ARP se livre à des actes de violence émotionnelle et physique, y compris des menaces/violences sexuelles	Signalé à toutes les étapes du processus de recrutement. Violence et menaces. Les employeurs (en particulier ceux des travailleurs domestiques) appellent souvent les ARP pour se plaindre des travailleurs qu'elles ont placés chez eux et pour demander leur aide afin de «discipliner» les migrants. Cela peut prendre la forme de violence physique/émotionnelle.
L'ARP recrute délibérément des migrants dans les pays qui n'ont pas d'ambassades dans l'État de destination	Lorsque les ARP dans les États de destination recrutent délibérément des migrants dans des pays qui n'ont pas de représentation diplomatique dans cette destination particulière, il s'agit d'une tentative délibérée de recruter des migrants qui ne sont pas en mesure de demander la protection des missions étrangères de leur pays d'origine.



FRAUDE



CONFISCATION DES PASSEPORTS



RETENUES ILLÉGALES SUR SALAIRES



SERVITUDE POUR DETTE

REMBOURSEMENT
FRAIS DE RECRUTEMENT

MENACES



EXPULSION

Dans des cas extrêmes, des agences de recrutement privées, des intermédiaires et des sous-agents du travail peuvent être impliqués dans les abus les plus graves de la traite et/ou du travail forcé. Cependant, les recruteurs sont le plus souvent associés à des pratiques d'exploitation telles que les «fausses promesses» concernant le salaire que les migrants peuvent espérer à leur arrivée dans le pays de destination, les commissions de recrutement élevées qui entraînent des situations de servitude pour dettes (les frais représentant parfois dix mois de salaire) et la rétention des passeports ou permis de travail afin de restreindre les déplacements. Une autre forme courante d'exploitation des agences de recrutement privées est la substitution du contrat de travail, qui survient lorsque les migrants se voient promettre un contrat particulier pendant la phase précédant le départ et sont confrontés à un emploi entièrement différent (et à un salaire inférieur) dans le pays de destination.

La **DIMENSION DE GENRE** des pratiques abusives de recrutement ne doit pas être négligée. **LES FEMMES MIGRANTES, ET EN PARTICULIER LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES, COURENT UN PLUS GRAND RISQUE D'ÊTRE EXPLOITÉES.** En raison du fait qu'elles exercent souvent leurs fonctions dans l'isolement, dans le cadre de la sphère privée et en dehors de la réglementation du marché du travail et de l'inspection du travail, les travailleuses domestiques subissent des risques d'exploitation plus élevés (menaces contre leur liberté, violence sexuelle et fondée sur le genre) et un accès plus limité à la justice.



SUJET 2: LE RÔLE DES INSTITUTIONS GOUVERNEMENTALES DANS L'APPLICATION DES RÈGLEMENTS DE RECRUTEMENT

A. SUIVI DES ACTIVITÉS DES AGENCES DE RECRUTEMENT PRIVÉES

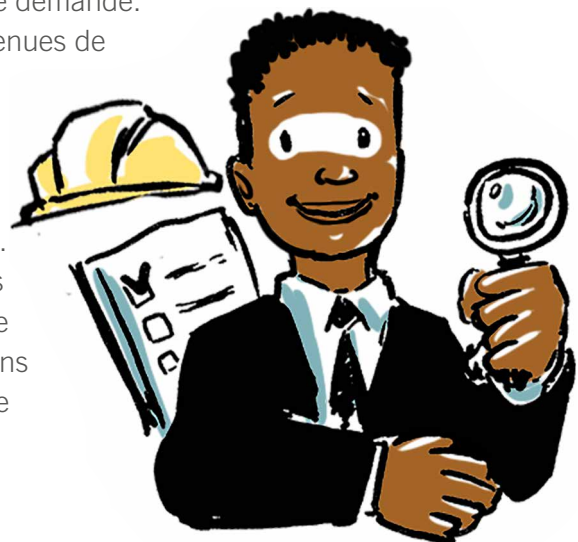
Avant même d'introduire une nouvelle législation régissant le fonctionnement des agences d'emploi privées, les gouvernements sont tenus d'élaborer un mécanisme de contrôle et d'application qui garantit que tous les acteurs du marché satisfont aux exigences. Les droits de licence devraient faire partie de ce mécanisme. La surveillance et l'application de la loi peuvent être assurées par l'autorité qui délivre les licences ou par des unités régulières d'inspection du travail et par la police en cas d'activités criminelles. Pour fonctionner efficacement, les responsables de l'application de la loi doivent disposer de repères et de normes clairs par rapport auxquels le rendement des agences d'emploi privées et d'autres types d'agences peut être évalué. Les conditions et critères stipulés dans la licence peuvent être utilisés à cette fin, ainsi que les codes de conduite et les lois pertinentes en matière de travail et d'immigration.

Techniques de suivi des pratiques de recrutement

Deux autres moyens de contrôler les activités des organismes sont la vérification sur place des informations fournies ou les audits sur le terrain.

La méthode la plus courante pour l'évaluation des conditions de licence est l'**AUDIT AU BUREAU**. Cela peut se faire au cours de la procédure de demande.

Toutefois, dans de nombreux pays, les agences sont tenues de fournir à l'autorité compétente des informations complémentaires sur demande. Si l'autorité de surveillance soupçonne une agence d'être impliquée dans des pratiques de recrutement frauduleuses, la demande d'informations complémentaires est justifiée. Bien que ces renseignements supplémentaires fournis par l'organisme puissent être suffisants, l'inspection de ses locaux peut également être nécessaire dans certains cas. L'accord pour qu'un inspecteur du travail inspecte les locaux de l'agence est inclus dans la procédure de demande dans certaines législations.



Outre les inspections qui font partie des procédures de pré-autorisation, de nombreux pays optent pour des **INSPECTIONS RÉGULIÈRES ET/OU PONCTUELLES**. Celles-ci sont généralement inopinées, car elles sont souvent le résultat d'une plainte ou d'un rapport sur des violations des règlements. Toutefois, des inspections régulières exigent des ressources financières et humaines suffisantes. Étant donné que, dans de nombreux pays, les capacités financières et humaines pour les inspections régulières ou périodiques font défaut, elles devraient au moins prévoir un mécanisme d'inspection sur place pour enquêter sur les abus ou les fautes d'un organisme.

Certains pays ont mis en place des procédures d'audit qui obligent le demandeur à se présenter personnellement à la procédure de licence. L'obligation de se présenter en personne à une entrevue avec l'autorité, le comité ou l'agent responsable de la délivrance des permis permet d'examiner en détail les qualifications du demandeur et les stratégies commerciales qu'il doit suivre pour la gestion préalable d'une agence d'emploi privée. Un certain nombre de pays ont établi des numéros d'enregistrement pour toutes les activités de toutes les agences comme une forme supplémentaire de suivi. S'il existe un registre public de toutes les agences d'emploi privées agréées, cette exigence devient utile pour vérifier leur respectabilité, car il est possible de vérifier si l'agence est effectivement titulaire d'une licence.

Un autre moyen de contrôler directement les activités de recrutement et de placement des agences d'emploi privées consiste à exiger des agences qu'elles fournissent aux autorités des copies des contrats de travail conclus. Ce n'est que si les contrats répondent à l'ensemble de normes minimales prédéfinies que les autorités peuvent donner leur accord pour que le travail puisse commencer. Cette exigence peut être un outil utile, en particulier en ce qui concerne le recrutement pour un emploi à l'étranger. Le contrôle des conditions de travail des travailleur.euse.s migrant.e.s étant, par définition, difficile à réaliser dans le pays de destination, cela garantit que le plus de détails possible soient fixés par écrit dans la phase précédant le départ. Cette exigence peut, par exemple, éviter de placer les travailleur.euse.s migrant.e.s dans des conditions abusives.

B. ÉVALUATION DES SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DES RÈGLES DE RECRUTEMENT

Base juridique des sanctions en cas de non-conformité

En cas de non-respect des règles de recrutement, les gouvernements sont tenus d'imposer des sanctions. La **CONVENTION (NO 181) DE L'OIT SUR LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES**, 1997, est le principal document juridique établissant des normes pour la réglementation des agences d'emploi privées afin de garantir des pratiques équitables et de contribuer à prévenir la traite des êtres humains et autres formes d'exploitation. L'imposition de sanctions est prescrite par l'article 8 de la Convention, aux termes duquel les États sont appelés à adopter «des lois ou règlements prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des pratiques et abus frauduleux».

Si, au contraire, les dispositions législatives sur le fonctionnement des agences d'emploi privées ne sont pas correctement appliquées et qu'il n'existe aucun mécanisme de sanction, la réglementation en vigueur ne dissuadera ni n'affectera les agences d'emploi privées qui se livrent à des pratiques irrégulières. Par conséquent, un système de sanctions est nécessaire afin d'agir de manière adéquate en cas de non-conformité. Cela signifie que les sanctions peuvent être imposées soit par l'autorité d'exécution elle-même, soit par des tribunaux administratifs, soit par une cour de justice.

Sanctions administratives

Les sanctions en cas de non-respect de la législation et de la réglementation des agences d'emploi privées dépendent généralement du type d'infraction et du fait que l'auteur en est à sa première infraction ou à sa récidive. Les mesures peuvent aller de sanctions administratives mineures à des sanctions pénales sévères. Dans les cas où l'agence pour l'emploi privée a été reconnue coupable d'une faute mineure, l'autorité d'exécution pourrait donner des conseils appropriés à l'agence d'emploi privée sur la manière de corriger ses procédures ou pratiques. L'autre extrême, les sanctions administratives comprennent la possibilité de retirer une licence en cas de faute grave ou répétée. Les sanctions qui interdisent de façon permanente les activités des agences d'emploi privées qui se livrent à des activités frauduleuses de recrutement et de placement peuvent avoir un effet dissuasif et protéger les agences d'emploi privées qui mènent leurs activités correctement. Dans les cas de non-conformité moins graves, l'agence d'emploi privée peut être réprimandée et avoir la possibilité d'améliorer son comportement. Toutefois, la législation devrait également prévoir la possibilité de retirer ou de révoquer les licences pour une période déterminée (suspension).



Sanctions pénales

Étant donné que les erreurs de recrutement peuvent avoir de graves conséquences pour les demandeurs d'emploi, des sanctions pénales peuvent également être infligées aux agences d'emploi privées qui ne respectent pas leurs obligations. Que ces sanctions pénales prennent la forme d'amendes ou d'emprisonnement dépendra de la gravité de l'infraction en question. La décision d'imposer des sanctions pénales devrait tenir compte de toute indemnité versée par l'agence privée pour l'emploi au demandeur d'emploi. Si le demandeur d'emploi a été victime d'exploitation par le recrutement et le placement d'une agence d'emploi privée, l'agence devrait être tenue de lui verser une restitution financière.

Incitations visant à promouvoir le respect de la législation par les agences d'emploi privées

En plus d'imposer des sanctions administratives et pénales aux agences d'emploi privées non conformes, certains pays ont mis en place des incitations pour les agences

d'emploi privées conformes. Les Philippines, par exemple, récompensent les agences d'emploi privées exemplaires en leur demandant d'accompagner des fonctionnaires gouvernementaux lors de missions dans les pays de destination. Le retour de tout ou partie du dépôt de garantie après une période déterminée peut également servir d'incitation à un recrutement éthique.

C. ADMINISTRATION D'UNE PROCÉDURE DE PLAINTE POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Dans les cas où les travailleur.euse.s ont été victimes d'abus ou de mauvaises pratiques de la part d'une agence d'emploi privée, il est nécessaire de mettre en place des procédures de plainte adéquates pour identifier et examiner les allégations de violations. Cela est conforme à l'article 10 de la Convention no 181, qui appelle en outre à la participation des «organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives» dans le mécanisme de plainte. En outre, les demandeurs d'emploi qui ont été victimes d'abus ont la possibilité de demander réparation en déposant une plainte.

Dans certains pays, les plaintes déposées par des demandeurs d'emploi qui ont été victimes d'abus ou d'exploitation doivent être portées devant les tribunaux du travail compétents. L'arbitrage dans les procédures judiciaires, cependant, peut être coûteux, long et excessivement legaliste. Une autre façon de traiter les plaintes consiste à recourir à une procédure administrative de règlement des plaintes spécifique. Ces procédures permettent d'accélérer le traitement des plaintes et des allégations de faute professionnelle ou d'abus.

Si l'autorité de surveillance trouve des preuves suffisantes de faute professionnelle et si la persuasion ne conduit pas à un changement de comportement, des sanctions administratives et/ou pénales devraient être imposées. Il peut s'agir de la confiscation du dépôt et des garanties de bonne exécution déposées, d'amendes, de la révocation ou du retrait d'une licence, de l'emprisonnement et de la saisie des biens.

L'institution publique autorisée devrait être habilitée à contrôler les opérations des agences de recrutement en:

- obtenant des rapports des agences de recrutement sur le placement, le statut d'emploi des personnes déployées et d'autres informations nécessaires aux agences étatiques;
- organisant des visites ou des inspections périodiques par des agents de l'État ou leurs représentants;
- introduisant des campagnes d'information identifiant les agences de recrutement ou les employeurs étrangers inscrits sur une liste noire pour violation de la loi ou pour avoir commis des actes illégaux ou des abus; et
- instaurant des mécanismes efficaces et compétents pour l'examen des contrats de travail des travailleurs migrants avant la signature et pendant leur emploi lorsque le contrat est appliqué.

Procédures de plainte

Niveau 1 Agences d'emploi privées

En cas de conditions d'emploi abusives à l'étranger, le migrant doit d'abord contacter le AEP qui l'a engagé. L'AEP devrait alors tenter de régler le conflit entre l'employé et l'employeur à l'amiable et par accord volontaire.

Niveau 2 Autorité responsable de l'État

Si le niveau 1 échoue, les institutions appropriées devraient fournir une assistance impartiale et efficace à des tiers par le biais de la conciliation, de l'arbitrage et de la médiation. Les institutions doivent prendre contact avec leurs homologues dans le pays d'emploi. Si la plainte est prouvée, l'autorité responsable devrait révoquer ou suspendre les licences ou satisfaire les demandes de remboursement.

Niveau 3 Arbitrage

Bien que prolongé et coûteux, c'est le meilleur moyen de faire face aux graves violations des droits de l'homme dans le processus de recrutement, y compris la traite des êtres humains. Les plaintes portant sur des actes de nature criminelle et nécessitant l'imposition de sanctions telles que des amendes et des peines d'emprisonnement relèvent de la compétence des tribunaux.

D. INFORMATIONS COMMUNIQUÉES AUX AUTORITÉS RESPONSABLES

Les informations fournies par les agences d'emploi privées devraient être présentées périodiquement aux autorités de contrôle responsables. Ces rapports sur l'évolution générale et le développement des activités privées de recrutement et de placement peuvent donner un aperçu des lacunes des tendances et des pratiques.

Plusieurs pays utilisent les informations provenant de l'enregistrement et de l'octroi de licences gouvernementales pour publier les noms d'organismes privés conformes à la loi et les autres qui ne sont pas conformes à cette dernière. Ce processus permet de faire la distinction entre les agences d'emploi privées les plus fortes et les plus faibles. Le Code du travail philippin, par exemple, a fourni des directives, des règles et des règlements concernant la participation du secteur privé au recrutement et au placement de travailleurs locaux et étrangers, et a tenu à jour une liste de travailleurs philippins à l'étranger sanctionnés pour violation du Code de conduite pour l'emploi outre-mer. Cette liste est publiée périodiquement et contient les agences d'emploi autorisées qui ont été suspendues, annulées, interdites ou retirées de la liste.

Accès à la justice pour les travailleurs et travailleuses domestiques migrants en Asie du Sud-Est

Les obstacles à l'accès aux services d'assistance formelle sont l'une des principales raisons pour lesquelles les travailleur.euse.s migrant.e.s sont vulnérables aux violations de leurs droits pendant le recrutement et l'emploi. En raison des difficultés qu'ils rencontrent lorsqu'ils cherchent de l'aide par les voies officielles, les travailleur.euse.s migrant.e.s se tournent souvent vers des réseaux de soutien informels, même en cas d'exploitation grave. Une analyse régionale des données relatives à 1 000 plaintes concernant plus de 7 000 migrants et migrantes au Cambodge, en Malaisie, au Myanmar, en République démocratique populaire du Laos, en Thaïlande, au Vietnam et en Malaisie a été effectuée par le programme TRIANGLE de l'OIT pour l'ASEAN.

Objet des plaintes

Dans l'ensemble, le sujet le plus courant des plaintes des travailleur.euse.s migrant.e.s était le déploiement retardé/les emplois non fournis comme promis (35%), ce qui est un abus lié au recrutement qui se produit principalement dans les pays d'origine. Le recrutement pour des emplois inexistant est une pratique frauduleuse courante des agences de recrutement, malgré la violation des lois et règlements de l'État. Environ 21% des plaintes concernaient des salaires inférieurs au minimum légal.

Règlement des plaintes

En ce qui concerne les mécanismes de règlement des plaintes, les audiences administratives sont la méthode la plus couramment utilisée pour régler les plaintes des migrants au niveau régional (59 pour cent). C'était particulièrement le cas au Cambodge, où les mécanismes administratifs représentaient 82% de l'ensemble des affaires classées. La deuxième méthode de règlement la plus courante était la médiation informelle. Toutes les affaires au Cambodge ont été résolues sans audience, ce qui peut être interprété comme un résultat positif en offrant des voies de règlement adaptées. En Thaïlande, une grande partie des affaires ont été abandonnées sans qu'aucune forme de recours n'ait été obtenue (28%). Trois raisons principales expliquent la clôture prématurée des dossiers:

- (1) les plaignants abandonnent leur plainte par crainte de représailles;
- (2) l'impossibilité d'effectuer un suivi parce que les plaignants avaient déménagé;
- (3) le refus des autorités de poursuivre les affaires en raison de l'insuffisance des preuves ou de l'incapacité à satisfaire aux exigences légales et procédurales (en particulier en raison du statut légal irrégulier des migrants).

Réparations reçues par les plaignants

Au niveau régional, la réparation la plus fréquemment obtenue par les travailleur.euse.s migrant.e.s était le retour ou la remise de documents d'identité (35%), ce qui incluait les cas dans les pays d'origine où les agences de recrutement ne délivraient ni les passeports ni les visas, ainsi que dans les pays de destination où les employeurs retenaient illégalement le passeport ou le permis de travail pour restreindre leur mobilité. La compensation financière et le remboursement représentaient 30% des réparations. Cependant, la majorité des «compensations» versées aux travailleur.euse.s migrant.e.s étaient de l'argent qui leur était dû pour des salaires impayés plutôt que des compensations pour les préjudices subis. L'octroi de sommes d'argent supplémentaires pour des dommages-intérêts punitifs s'est avéré extrêmement rare.

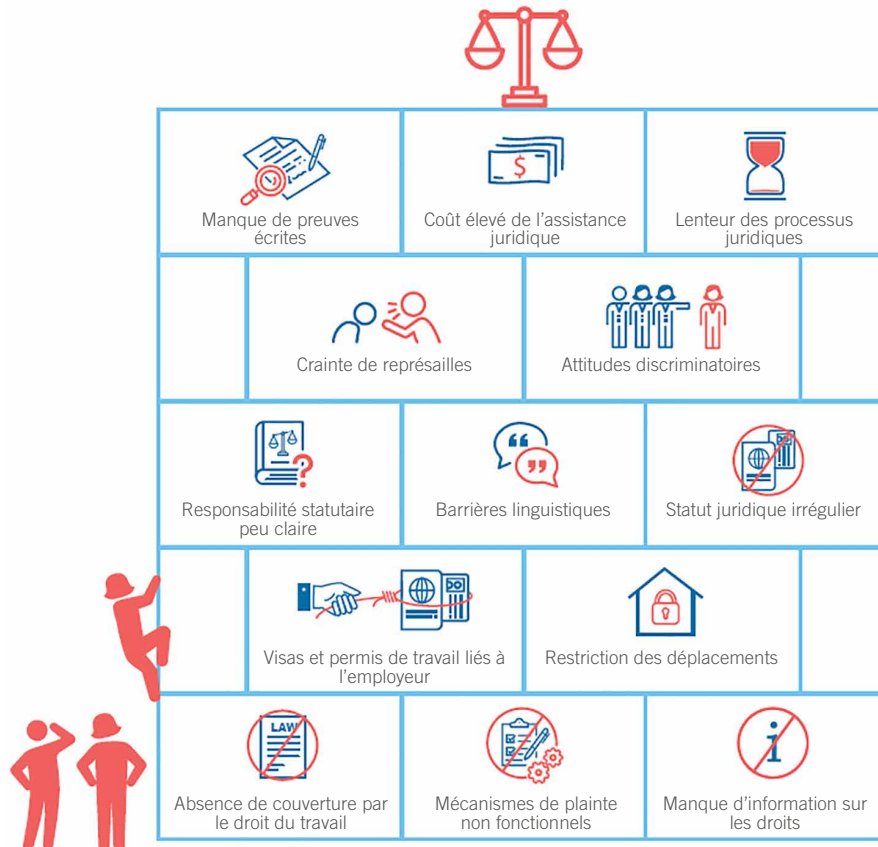
Sanctions appliquées aux contrevenants

En particulier, dans 82% des cas de plaintes, aucune sanction n'a été appliquée aux contrevenants. Lorsque des sanctions étaient appliquées, la plus courante était une sanction administrative (5%), qui consistait généralement en la suspension ou la révocation d'une licence pour la gestion des agences de recrutement.

Conclusion

Malgré l'amélioration de l'accès à la justice pour les travailleur.euse.s migrant.e.s en Asie du Sud-Est, ils continuent de se heurter à des obstacles majeurs pour déposer et résoudre les plaintes dans leur pays d'origine. Seules les violations les plus graves sont rectifiées, alors que les abus quotidiens restent impunis. La situation dans les pays de destination est similaire, bien qu'aggravée par les barrières linguistiques et les visas et permis de travail liés à l'employeur. En conséquence, la plupart des travailleur.euse.s migrant.e.s ne prennent pas le risque de porter plainte à moins que leurs moyens de subsistance ou leur dignité fondamentale en tant qu'êtres humains ne soient clairement menacés. Les migrants comprennent bien que le dépôt de plaintes est susceptible de signifier la fin de leur emploi et que les améliorations à long terme des salaires et des conditions de travail sont donc jugées hors de portée. Il faut redoubler les efforts pour améliorer l'accessibilité et l'efficacité des mécanismes de plainte afin de garantir aux travailleur.euse.s migrant.e.s une réparation équitable.

Principaux défis dans le domaine des mécanismes de plaintes



E. MÉCANISMES LÉGISLATIFS POUR POURSUIVRE LES RECRUTEURS INJUSTES

Dans les cas d'abus graves et d'exploitation des travailleurs et des demandeurs d'emploi, les pratiques déloyales de recrutement peuvent équivaloir à la traite des êtres humains et assujettir les auteurs à la législation anti-traite des États. Obtenir des condamnations pour traite demeure un défi permanent pour les praticiens dans la plupart des États du monde. C'est particulièrement difficile dans les cas de traite impliquant des agences de recrutement privées. Comme l'implication des agences de recrutement a souvent lieu dans la phase «pré-emploi», il peut être difficile de prouver qu'elles faisaient partie de la chaîne de la traite ou qu'elles savaient que les victimes allaient être exploitées. En outre, la traite est particulièrement difficile à prouver dans les cas où les victimes ont peur de témoigner en raison de menaces ou de la crainte d'être expulsées ou jugées pour des crimes commis à la suite de la traite.

Les agences de recrutement impliquées dans la traite des personnes ont également été jugées en vertu de **DISPOSITIONS LÉGISLATIVES SUR LES ENTREPRISES CRIMINELLES**, notamment des lois sur les infractions de gangs ou la participation à un groupe criminel organisé. Dans certains cas, les travailleurs et travailleuses sont volontairement introduits clandestinement à travers les frontières internationales et sont contraints de payer leurs frais de contrebande en travaillant dans des conditions inférieures aux normes, ce qui entraîne la servitude pour dettes ou la traite des personnes. Pour cette raison, les agences de recrutement et les recruteurs peuvent en fait agir comme des passeurs et être jugés en vertu des lois sur le trafic illicite de migrants.

Pas toutes les pratiques abusives des recruteurs et des agences de recrutement devraient être considérées comme de la traite des personnes ou du travail forcé. Si certaines pratiques peuvent créer des vulnérabilités qui font que les travailleurs et travailleuses deviennent par la suite des victimes de la traite, ces pratiques en tant que telles peuvent ne pas être assimilables à la traite des personnes, et l'application de lois anti-traite peut ne pas être adéquate. Pourtant, il est important de s'attaquer à ces pratiques pour prévenir la traite des personnes et réduire la vulnérabilité des personnes à devenir la proie de recruteurs et de trafiquants abusifs.

Dans certains cas, les recruteurs privés peuvent être jugés en vertu des **LOIS ET RÈGLEMENTS DU TRAVAIL OU DU DROIT ADMINISTRATIF**. Bien que ces chefs d'accusation soient assortis de peines moins lourdes, les procureurs peuvent imposer des sanctions importantes en accusant les recruteurs violents de crimes multiples et/ou de chefs multiples. Souvent, les recruteurs sont jugés en vertu des **LOIS RELATIVES À LA FRAUDE**, y compris la fraude en matière de visas, de soins de santé et de courrier, ainsi qu'en vertu des **LOIS SUR L'ÉVASION FISCALE**.

Le **CARACTÈRE TRANSNATIONAL DES PRATIQUES** abusives **DE RECRUTEMENT** pose également des difficultés pour s'attaquer efficacement au problème. Par exemple, la question de la compétence est souvent soulevée, puisque l'argent est généralement versé à un agent local dans le pays d'origine, mais l'abus (qu'il s'agisse d'un changement dans les conditions de travail, de la confiscation de documents d'identité ou du non-paiement des salaires) se produit généralement dans le pays destinataire. Il peut y avoir de multiples victimes - ainsi que des suspects - dans diverses régions, pays et juridictions, ce qui rend difficile la collecte de preuves et l'arrestation des suspects.

En résumé, les pratiques abusives de recrutement peuvent faire l'objet de poursuites en vertu des lois suivantes:

- Lois contre la traite des êtres humains
- Droit pénal
- Droit administratif
- Lois relatives à la fraude (y compris les lois sur l'évasion fiscale)

SUJET 3: ALTERNATIVES À LA RÉGLEMENTATION LÉGALE: LES MÉCANISMES D'AUTORÉGULATION DES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES

Si l'efficacité de l'enregistrement et de l'octroi de licences est essentielle à la mise en œuvre des principes de la Convention no 181, il est important de noter le rôle positif joué par les codes de conduite professionnelle et autres normes volontaires de l'industrie grâce à l'**AUTORÉGULATION**. Il existe un certain nombre de pratiques visant à promouvoir l'autorégulation de l'industrie et, dans les pays développés, les agences d'emploi privées se sont organisées en associations industrielles nationales en utilisant les codes de conduite de l'industrie comme critère d'adhésion.

A. ASSOCIATIONS D'AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES

Dans différents pays, les agences d'emploi privées se sont organisées pour gagner en visibilité et en légitimité sur les marchés du travail nationaux et mondiaux. Les associations d'entreprises privées ont joué un rôle clé dans la création d'une image positive des agences d'emploi privées et dans l'amélioration des normes de l'industrie. Elles contribuent également à faire en sorte que les agences d'emploi privées soient consultées lors de l'élaboration d'une nouvelle législation concernant leur secteur d'activité.

Les associations d'agences d'emploi privées peuvent également faciliter l'échange d'informations entre leurs membres et les autorités gouvernementales. Sans une bonne compréhension du marché et des contraintes des agences d'emploi privées, les réglementations légales peuvent mal refléter la réalité et se heurter ainsi à une résistance. En même temps, les associations d'agences d'emploi privées peuvent également recueillir des informations sur les agences à haut risque par le biais de contrôles réguliers de leurs membres, ainsi que de nouvelles demandes d'adhésion. Les normes de l'industrie sont également relevées grâce aux séminaires de formation organisés par les associations d'agences d'emploi privées. Le recrutement n'étant pas une profession certifiée, les associations professionnelles jouent un rôle crucial dans la diffusion du savoir-faire et des bonnes pratiques commerciales.



Les associations peuvent s'unir dans un pays spécifique ou appartenir à une catégorie spécifique. Les règles régissant les membres d'une association sont précisées dans les statuts. Ils contiennent généralement les conditions d'éligibilité, les cotisations des membres et les règlements sur l'expulsion des membres. Les associations nationales peuvent former une fédération internationale qui représenterait leurs intérêts sur une base plus large.

La CIETT, la Confédération internationale des agences d'emploi privées, est un exemple typique d'une confédération internationale d'associations nationales. L'objectif principal de la CIETT est de mieux faire reconnaître la contribution du travail intérimaire à la création globale d'emplois, à l'intégration sur le marché du travail et à la croissance économique. Ses membres sont des associations nationales d'agences de travail temporaire et de grandes multinationales comme Manpower et Adecco. Elle a joué un rôle de premier plan dans l'établissement de normes mondiales pour ses agences d'emploi privées membres dans l'industrie du recrutement.

B. CODES DE CONDUITE POUR LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES

Bien qu'elle soit nécessaire pour mettre un frein aux pratiques abusives de recrutement, l'action policière des États ne suffit pas à elle seule, compte tenu des forces de l'offre et de la demande en jeu. Des associations industrielles ont été formées et ont le potentiel d'élaborer et d'appliquer des **CODES DE CONDUITE VOLONTAIRES**.

Des codes de conduite peuvent être mis en place par des entreprises individuelles ou par une association. Ils ne sont pas juridiquement contraignants, mais devraient être fondés sur les normes internationales et le droit national. Ces normes traitent des questions d'éthique commerciale et favorisent la qualité de la prestation des services. Ceci est important pour assurer la crédibilité du code de conduite et pour faciliter une gestion digne de confiance de l'entreprise ou de l'association. Leur valeur a un caractère moral: un code de conduite est une promesse et un engagement envers les clients et le grand public.

L'expérience passée a montré que l'élaboration de codes de conduite est plus efficace lorsque les pratiques suivantes sont respectées. Premièrement, bien que les normes spécifiques à inclure dans le code soient une affaire interne d'une entreprise ou d'une association privée, elles devraient néanmoins être discutées avec les syndicats, le gouvernement et les organisations de la société civile. En outre, des mécanismes de suivi indépendants qui prévoient des critères et des sanctions clairs en cas de non-respect devraient être inclus. Troisièmement, le code doit être communiqué au public. Enfin, un code devrait être clairement distinct des règlements administratifs d'une fédération ou d'une association commerciale privée, bien que la combinaison de ces deux documents puisse être utilisée pour augmenter le seuil d'adhésion.

En 1997, une réunion d'experts internationaux organisée par l'OIT a élaboré des recommandations visant à encourager l'autorégulation des agences d'emploi privées qui

recrutent des travailleur.euse.s à l'étranger. Il a été recommandé que les codes de pratique pour les agences de recrutement à l'étranger couvrent les points suivants:

- Normes minimales pour la professionnalisation des services des agences privées, y compris les spécifications concernant les qualifications minimales de leur personnel et de leurs gestionnaires;
- La divulgation complète et sans ambiguïté de tous les frais et conditions d'affaires aux clients;
- Le principe selon lequel les agents privés doivent obtenir de l'employeur, avant d'annoncer un poste, tous les renseignements relatifs à l'emploi (c.-à-d. fonctions et tâches particulières, salaires, traitements et autres avantages, conditions de travail, déplacements et hébergement) et ce, avec autant de détails que possible;
- Le principe selon lequel les agents privés ne devraient pas recruter sciemment des travailleurs pour des emplois où ils seraient exposés à des risques et des dangers indus ou où ils pourraient être victimes d'abus ou de discrimination de quelque nature que ce soit;
- Le principe selon lequel les travailleur.euse.s migrant.e.s sont informés, dans leur langue maternelle ou dans une langue qu'ils connaissent, des conditions d'emploi;
- S'abstenir de faire baisser les salaires des travailleur.euse.s migrant.e.s;
- Tenir un registre de tous les migrants recrutés ou placés par leur intermédiaire, qui sera mis à la disposition des autorités compétentes pour inspection.

Un nombre croissant de codes de conduite ont été élaborés par des agences d'emploi privées ou leurs associations. La plus connue est celle développée par la CIETT, qui établit les règles générales à adopter par les associations professionnelles nationales. La CIETT soutient le principe de l'autorégulation par les agences d'emploi privées en coopération avec les institutions concernées.

Outre les codes de conduite volontaires, certaines agences d'emploi privées ont favorisé des systèmes d'autorégulation plus compétitifs, tels que la classification ou l'étiquetage. De grandes multinationales ont fait la promotion du système d'étiquetage. Le résultat a été l'introduction de la certification ISO 9000 pour la gestion de la qualité par l'Organisation internationale de normalisation. Dans toute la famille ISO 9000, l'accent est mis sur la satisfaction des clients. Par exemple, en 2002, Kelly Services a été certifiée selon les normes de qualité ISO 9002 et, comme de nombreuses agences d'emploi privées, inclut maintenant les certifications ISO 9000 dans ses campagnes de publicité et de marketing afin de garantir une pratique équitable.

SUJET 4: LE RÔLE DES SYNDICATS ET DES ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES DANS LE SUIVI DU RECRUTEMENT

A. INITIATIVES SYNDICALES POUR PROMOUVOIR LE SUIVI DU RECRUTEMENT

En tant que principaux défenseurs des droits et des intérêts des travailleur.euse.s, les organisations de travailleurs jouent également un rôle crucial en tant qu'observateurs, agents de renforcement des capacités et influenceurs des politiques. Elles sont des acteurs clés dans les activités multipartites visant à lutter contre le recrutement non équitable et ses liens avec la traite et le travail forcé. Parmi leurs membres, elles peuvent former les travailleurs à reconnaître les abus en matière de recrutement et à y faire face, ou encore éclairer les conditions de vie et de travail dans les pays de destination pendant la phase précédant leur départ. Les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle important de suivi et de contrôle. En collaboration avec le système d'administration du travail, elles peuvent vérifier si les principes de base du recrutement sont respectés et si les mécanismes de règlement des plaintes et des conflits fonctionnent correctement.

Par exemple, la Confédération des syndicats britanniques (TUC) a joué un rôle essentiel dans l'amélioration de la législation au Royaume-Uni pour lutter contre le travail forcé. En partenariat avec un autre syndicat, la TUC a mené une campagne pour protéger les travailleur.euse.s domestiques migrant.e.s, qui a abouti à l'élimination de la réglementation liant les travailleur.euse.s domestiques migrant.e.s à leurs employeurs. La TUC s'est également jointe à la National Farmers' Union (Syndicat national des cultivateurs) et à UNITE pour contribuer à l'adoption de la loi sur l'agrément des gangmasters Gangmasters (Licensing) Act en 2004, et elle a influencé davantage la législation en 2009 en soutenant des amendements au Coroners and Justice Bill (Projet de loi sur les légistes et la justice) qui font du travail forcé et du servitude une infraction criminelle.

Les syndicats se sont également engagés dans des **CAMPAGNES DE SENSIBILISATION DU PUBLIC ET DES TRAVAILLEUR.EUSE.S**. Par exemple, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et de l'agriculture a publié un outil sur la vulnérabilité des travailleur.euse.s migrants. La Confédération générale italienne du travail a mené une campagne médiatique



sur les conditions analogues à celles de l'esclavage dans le secteur agricole italien, qui a notamment porté sur les travailleurs migrants pour les informer de leurs droits. La Confédération des syndicats des Philippines (TUCP) a entrepris d'éduquer les victimes potentielles du travail forcé et de la traite en diffusant des vidéos sur les transports publics et en créant des comptoirs d'information dans les aéroports et les gares routières et ferroviaires.

L'Observatoire du recrutement des migrants de la Confédération Syndicale Internationale

En tant que plus grande fédération syndicale du monde, la CSI a renforcé son engagement dans la lutte contre les pratiques de recrutement trompeuses et coercitives ciblant les travailleur.euse.s migrant.e.s par le biais du projet mondial en ligne du site Web MRM (Migrant Recruitment Monitor). Le site Web MRM, actuellement en cours d'élaboration, permettra de mieux faire connaître les options de recrutement sûres et de faciliter le partage des expériences des travailleur.euse.s migrant.e.s en matière de recrutement. Cela permettra à la CSI et à ses affiliés de créer une plateforme mondiale qui fournira des informations précises sur le recrutement tant aux travailleurs potentiels qu'aux travailleurs migrants vivant et travaillant déjà dans les pays de destination.

Le MRM sera une page d'accueil mondiale avec des conseils juridiques spécifiques à chaque pays et des sous-domaines dans les langues nationales des pays respectifs. En outre, il permettra aux travailleur.euse.s d'évaluer et de noter les agences de recrutement avec lesquelles ils entrent en contact. Il s'agira d'une importante source d'information pour les travailleurs migrants et les migrants potentiels, tout en exerçant une pression croissante sur les agences pour qu'elles respectent les droits de l'homme en ce qui concerne les procédures de recrutement coercitives et trompeuses.

Le projet du site Web MRM intègre des activités de sensibilisation à grande échelle auprès des travailleur.euse.s migrant.e.s, d'organisation et de plaidoyer, en ligne et hors ligne. La mise en œuvre du projet implique les organisations membres et nécessite des plans nationaux pour informer les travailleur.euse.s migrant.e.s de leurs droits.

B. EFFORTS DÉPLOYÉS PAR LES ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES POUR ACCROÎTRE LA SURVEILLANCE ET L'APPLICATION DE LA LOI

Certains mandats des organisations non gouvernementales englobent également des activités liées à l'application du principe du recrutement équitable.

L'Institute for Human Rights and Business, en coopération avec Anti-Slavery International, dirige l'initiative Staff Wanted afin de sensibiliser l'industrie britannique de l'accueil aux mesures nécessaires pour combattre l'exploitation des travailleur.euse.s vulnérables, la traite et le travail forcé. L'Initiative travaille avec des partenaires commerciaux et d'autres intervenants pour **AMÉLIORER LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOI, DÉTERMINER LES PRATIQUES FAVORISANT L'EXPLOITATION** et **PRÉCONISER DE MEILLEURES PRATIQUES ET UNE ATTÉNUATION DES RISQUES.**

Un certain nombre d'organisations ont également publié des **CADRES** ou des **CODES DE CONDUITE EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET D'EMBAUCHE ÉTHIQUES**. Par exemple, en 2012, Verité a lancé le Cadre éthique pour le recrutement transfrontalier de main-d'œuvre avec le Groupe Manpower, qui établit un mécanisme pour changer la façon dont l'industrie du recrutement réagit au travail forcé et à la traite des êtres humains. Le Cadre établit des normes de pratique éthique, définit des repères pour aider à mesurer la conformité aux normes et décrit les exigences de base des systèmes indépendants de vérification et de certification afin que les recruteurs eux-mêmes, ainsi que les employeurs et autres intervenants, puissent savoir en toute confiance si les pratiques de recrutement respectent et sont en conformité avec les normes éthiques.

POINTS CLÉS DE L'APPRENTISSAGE



- Des agences de recrutement privées, des intermédiaires et des sous-agents du travail peuvent être impliqués dans les abus les plus graves de la traite et/ou du travail forcé. Cependant, les recruteurs sont le plus souvent associés à des **PRATIQUES D'EXPLOITATION** telles que les «**FAUSSES PROMESSES**» concernant le salaire que les migrants peuvent espérer à leur arrivée dans le pays de destination, les frais et commissions de recrutement élevés qui entraînent des situations de servitude pour dettes et la rétention des passeports ou permis de travail afin de restreindre les déplacements.
- Avant même d'introduire une nouvelle législation régissant le fonctionnement des agences d'emploi privées, les **GOVERNEMENTS SONT TENUS D'ÉLABORER UN MÉCANISME DE CONTRÔLE ET D'APPLICATION** qui garantit que tous les acteurs du marché satisfont aux exigences. Les droits de licence devraient faire partie de ce mécanisme. La surveillance et l'application de la loi peuvent être assurées par l'autorité qui délivre les licences ou par des unités régulières d'inspection du travail et par la police en cas d'activités criminelles.
- Deux **AUTRES MOYENS DE CONTRÔLER** les activités des organismes sont la vérification sur place des informations fournies ou les audits sur le terrain. La méthode la plus courante pour l'évaluation des conditions de licence est l'**AUDIT AU BUREAU**. Cela peut se faire au cours de la procédure de demande. Outre les inspections des procédures de pré-autorisation, de nombreux pays optent pour des **INSPECTIONS RÉGULIÈRES ET/OU PONCTUELLES**. Celles-ci sont généralement inopinées, car elles sont souvent le résultat d'une plainte ou d'un rapport sur des violations des règlements.
- En cas de non-respect des règles de recrutement, les gouvernements sont tenus d'imposer des sanctions. **LA CONVENTION (NO 181) DE L'OIT SUR LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES**, 1997, est le principal document juridique établissant des normes pour la **RÉGLEMENTATION** des agences d'emploi privées afin de garantir des pratiques équitables et de contribuer à prévenir la traite des êtres humains et autres formes d'exploitation. Les mesures peuvent aller de sanctions administratives mineures à des sanctions pénales sévères. Certains pays ont mis en place des mesures d'incitation à l'intention des agences d'emploi privées qui se conforment à la législation.
- Dans les cas où les travailleur.euse.s ont été victimes d'abus ou de mauvaises pratiques de la part d'une agence pour l'emploi privée, il est nécessaire de mettre en place des **PROCÉDURES DE PLAINTE ADÉQUATES** pour identifier et examiner les allégations de violations. Les **INFORMATIONS** fournies par les agences d'emploi privées devraient être présentées périodiquement aux autorités de contrôle responsables.

- Obtenir des condamnations pour traite demeure un défi permanent pour les praticiens dans la plupart des états du monde. Pas toutes les pratiques abusives des recruteurs et des agences de recrutement sont assimilables à la traite des êtres humains ou au travail forcé. Les recruteurs peuvent être **JUGÉS SUR LA BASE DES LOIS ET RÈGLEMENTS DU TRAVAIL**, des lois sur les entreprises criminelles, du droit administratif, des lois contre la traite des êtres humains et/ou des lois concernant la fraude (notamment les lois contre l'évasion fiscale).
- Il est important de noter le rôle positif joué par les **CODES DE CONDUITE** professionnelle et les autres normes volontaires de l'industrie grâce à l'**AUTORÉGULATION**. Les agences d'emploi privées se sont organisées pour gagner en visibilité et en légitimité sur les marchés du travail nationaux et mondiaux. Elles contribuent également à faire en sorte que les agences d'emploi privées soient consultées lors de l'élaboration d'une nouvelle législation concernant leur secteur d'activité. Les codes de conduite ne sont pas juridiquement contraignants, mais devraient être fondés sur les normes internationales et le droit national. Ces normes traitent des questions d'éthique commerciale et favorisent la qualité de la prestation des services.
- Les **ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS** peuvent jouer un **RÔLE IMPORTANT DE SUIVI ET DE CONTRÔLE**. En collaboration avec le système d'administration du travail, elles peuvent vérifier si les principes de base du recrutement sont respectés et si les mécanismes de règlement des plaintes et des conflits fonctionnent correctement. Les syndicats se sont également engagés dans des **CAMPAGNES DE SENSIBILISATION DU PUBLIC ET DES TRAVAILLEUR.EUSE.S**.
- Certaines organisations non gouvernementales mènent des activités liées à la mise en œuvre d'un recrutement équitable et proposent des initiatives multipartites visant à **AMÉLIORER LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOI**, à déterminer les pratiques favorisant l'exploitation et à préconiser de meilleures pratiques et une atténuation des risques. Un certain nombre d'organisations ont également publié des **CADRES** ou des **CODES DE CONDUITE EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ÉQUITABLE**.

TESTEZ VOS CONNAISSANCES



QUIZ

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

- 1) Les recruteurs sont souvent associés à une ou plusieurs des pratiques abusives suivantes:
 - a. Fausses promesses sur les salaires
 - b. Frais et commissions de recrutement élevés (qui peuvent conduire à des situations de servitude pour dettes)
 - c. Rétention des passeports (ou permis de travail)
 - d. Substitution du contrat

- 2) Les sanctions en cas de non-respect de la législation et de la réglementation concernant les agences d'emploi privées dépendent généralement du type d'infraction et du fait que l'auteur en est à sa première infraction ou à sa récidive. Les mesures peuvent aller de sanctions administratives mineures à des sanctions pénales sévères.
 - a. Vrai
 - b. Faux

- 3) Avant même d'introduire une nouvelle législation régissant le fonctionnement des agences d'emploi privées, les gouvernements sont tenus d'élaborer un mécanisme de contrôle et d'application qui garantit que tous les acteurs du marché satisfont aux exigences.
 - a. Vrai
 - b. Faux

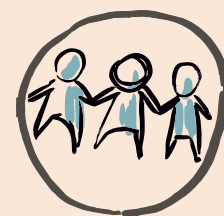
- 4) Deux autres moyens de contrôler les activités des organismes sont la vérification sur place des informations fournies ou les audits sur le terrain. La méthode la plus courante pour l'évaluation des conditions de licence est _____.
 - a. audit sur place
 - b. audit au bureau

- 5) Quels sont les principaux défis à relever dans le domaine des mécanismes de plaintes?
 - a. Manque de preuves écrites
 - b. Crainte de représailles
 - c. Obstacles linguistiques
 - d. Statut juridique irrégulier
 - e. Toutes ces réponses

- 6) Toutes les pratiques abusives commises par des agences de recrutement privées relèvent de la traite des êtres humains et/ou du travail forcé.
- Vrai
 - Faux
- 7) Les pratiques abusives de recrutement peuvent faire l'objet de poursuites en vertu des lois suivantes:
- Lois contre la traite des êtres humains
 - Droit pénal
 - Droit de la famille et du statut personnel
 - Lois relatives à la fraude (y compris les lois fiscales)
- 8) Les agences d'emploi privées peuvent contribuer au suivi et à la réglementation des pratiques de recrutement par des mécanismes d'autorégulation tels que:
- Campagnes de sensibilisation du public et des travailleurs
 - Codes de conduite et formation des travailleurs
 - Codes de conduite et associations
 - Associations et formation des travailleurs
- 9) Un code de conduite pour les agences d'emploi privées est:
- juridiquement contraignant, fondé sur les normes internationales et le droit national.
 - une promesse et un engagement envers les clients et le grand public.
- 10) Les syndicats peuvent contribuer à la surveillance et à la réglementation des pratiques de recrutement par le biais de:
- Formation des travailleurs
 - Incitations pour les agences d'emploi privées qui se conforment à la législation
 - Imposition de sanctions pénales
 - Campagnes de sensibilisation du public et des travailleurs.
- 11) Lequel des énoncés suivants est FAUX:
- Les gouvernements jouent un rôle majeur dans le suivi et la réglementation du recrutement
 - Les syndicats et les ONG jouent un rôle important dans le suivi et la réglementation des pratiques de recrutement
 - Seuls les gouvernements jouent un rôle majeur dans le suivi et la réglementation du recrutement

Réponses correctes:

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



ACTIVITÉS DE FORMATION

ACTIVITÉ DE FORMATION 1

DISCUSSION EN TABLE RONDE



OBJECTIFS:



- Mettre en évidence les responsabilités partagées dans le suivi des processus de recrutement;
- Identifier les forces et les faiblesses des différentes stratégies de suivi du recrutement;
- Reconnaître les rôles complémentaires des gouvernements et des acteurs intervenants dans le suivi du processus de recrutement.

INSTRUCTIONS POUR LE/LA FORMATEUR/FORMATRICE



- Les participants seront divisés en 5 groupes; chaque groupe représentera un acteur différent dans le **processus de suivi du recrutement**: Gouvernement, Organisation des travailleurs, ONG, Agence d'emploi privée et employeur.
- Après une consultation générale de 10 minutes et une préparation avec des pairs représentant le même acteur, les participants se joindront à une table de discussion (cinq personnes) qui sera composée de représentants des autres acteurs.
- Chaque table de groupe aura une série de cartes de questions. Les participants tireront une carte de questions pour commencer les discussions (30 minutes):
 - Carte 1: «Est-il nécessaire de surveiller et de réglementer les agences de recrutement privées?»
 - Carte 2: «Comment un processus de recrutement équitable peut-il être promu et assuré?»
 - Carte 3: «Comment les parties prenantes de la table de discussion peuvent-elles contribuer au suivi des processus de recrutement?»
 - Carte 4: «Comment d'autres mécanismes de suivi peuvent-ils améliorer/appuyer les mécanismes de réglementation établis par les gouvernements?»
- Une fois les discussions terminées, les groupes présenteront leurs conclusions en plénière (10 min).

SUGGESTIONS



- Encouragez la participation active de tous les membres des groupes.
- Assurez-vous que pendant la période de consultation de 10 minutes (avant la séance de discussion), les participants comprennent bien leurs rôles respectifs et leurs responsabilités respectives.
- Les participants peuvent être appelés à jouer le rôle d'animateurs afin de diriger les discussions à la table et d'assurer la participation de tous les membres.
- Encouragez les participants à puiser dans leur expérience et leurs antécédents professionnels afin d'enrichir les discussions.
- Remettez à chaque table une série de 4 cartes de questions.

MATÉRIAUX

- 1 série de cartes de questions par table
- Feuilles de papier
- Matériel d'écriture
- Série de post-it

TEMPS

- 10-15 min de temps de préparation avant les discussions en table ronde (discussion générale sur le suivi du processus de recrutement équitable)
- 30 min de conversations aux tables simultanément
- 5 min pour la présentation des groupes en plénière
- 5 minutes pour les questions et réponses

ACTIVITÉ DE FORMATION 2**REMUE-MÉNAGES****OBJECTIFS:**

- Reconnaître les principaux défis auxquels sont confrontés les travailleur.euse.s migrant.e.s lorsqu'ils déposent des plaintes relatives à des abus en matière de recrutement;
- Proposer des solutions pour relever les défis actuels et mettre en évidence les principales parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre de ces stratégies.

INSTRUCTIONS POUR LE/LA FORMATEUR/FORMATRICE

- Au cours de la séance plénière, lancez une discussion sur les défis spécifiques auxquels les travailleur.euse.s migrant.e.s peuvent être confrontés lorsqu'ils déposent des plaintes pour abus liés au recrutement. Permettez aux participants d'exprimer leurs points de vue et de débattre entre eux, tout en modérant la discussion.
- Mettez en évidence et récapitulez les éléments clés qui se sont dégagés des discussions, en comblant au besoin les lacunes en présentant aux participants le Tableau figurant à l'annexe 1, intitulée «Principaux défis dans le domaine des mécanismes de plaintes».
- Organisez les participants en groupes de quatre ou cinq personnes.
- Distribuez à chaque table une copie de la figure de l'annexe 1 («Principaux défis dans le domaine des mécanismes de plaintes») et donnez les instructions suivantes:
 - Chaque table devrait sélectionner, à partir de la figure de l'annexe 1, les trois défis les plus importants liés à l'accès des travailleur.euse.s migrant.e.s à la justice et aux mécanismes de plaintes (en fonction de leur propre réalité/contexte).
 - Les participants devraient ensuite réfléchir aux stratégies (lois, politiques et pratiques) susceptibles de réduire les obstacles auxquels se heurtent les travailleur.euse.s migrant.e.s pour accéder à la justice et aux mécanismes de plainte.
 - Les participants devraient identifier les principales parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre de ces stratégies (c'est-à-dire les gouvernements, les organisations de travailleurs, les associations d'employeurs, les agences de recrutement et/ou les organisations non gouvernementales, entre autres). (20-25 min)

- Après les discussions en groupe, les participants justifieront leur choix des trois principaux défis en plénière et présenteront les solutions qu'ils ont identifiées pour remédier à ces défis (y compris les parties prenantes potentielles qui pourraient être impliquées dans leur mise en œuvre). (10 min)

SUGGESTIONS



- Veillez à ce que chaque groupe soit composé d'environ quatre ou cinq membres ayant des antécédents et une diversité selon le sexe.
- Entre les exercices de remue-méninges, résumez les idées et les conclusions de tous les groupes, en soulignant leurs idées communes et en contrastant leurs réponses complémentaires.
- Mettez l'accent sur les abus fondés sur le genre et les défis auxquels sont confrontées les travailleuses migrantes.
- Imprimez le tableau au format A1 ou A2.
- Pour une discussion de groupe plus ciblée, assurez-vous que les participants choisissent trois défis prioritaires à aborder.

MATÉRIAUX



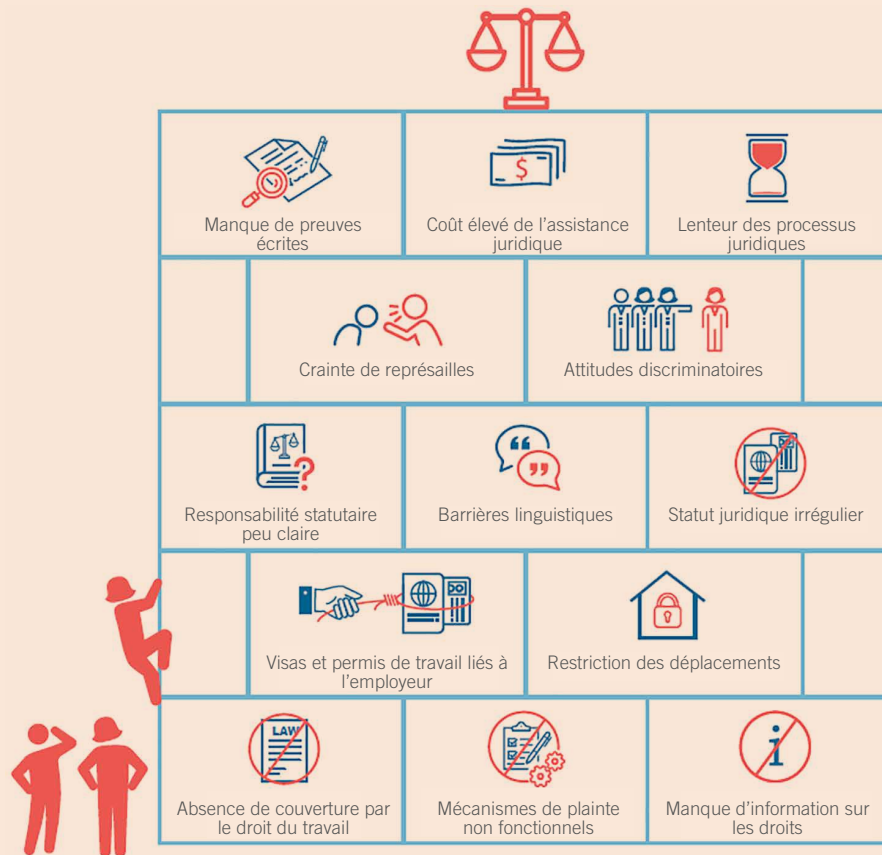
- Feuilles de papier
- Matériel d'écriture
- Série de post-it
- Copie imprimée de «Principaux défis dans le domaine des mécanismes de plaintes» au format A1 ou A2

TEMPS



- 10 min pour discuter des principaux défis en matière d'accès à la justice pour les travailleurs migrants qui ont été victimes d'abus en matière de recrutement
- 20-25 min pour faire un remue-méninges en groupes sur les solutions à trois défis prioritaires liés à l'accès aux mécanismes de plaintes pour les travailleurs migrants
- 10 minutes pour la restitution et la présentation des résultats en plénière
- 5-10 min Questions et réponses

ANNEXE: PRINCIPAUX DÉFIS DANS LE DOMAINE DES MÉCANISMES DE PLAINTES



BIBLIOGRAPHIE

- Guide to Private Employment Agencies (Guide des agences d'emploi privées)*
http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_083275/lang--en/index.htm
- Recruitment Monitoring & Migrant Welfare Assistance: What Works? (Suivi du recrutement et assistance sociale des migrants: qu'est-ce qui fonctionne?)*
<http://apmigration.ilo.org/resources/recruitment-monitoring-and-migrant-welfare-assistance-what-works>
- The Role of Recruitment Fees and Abusive and Fraudulent Practices of Recruitment Agencies in Trafficking in Persons (Le rôle des frais de recrutement et les pratiques abusives et frauduleuses des agences de recrutement dans la traite des êtres humains)*
https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/2015/Recruitment_Fees_Report-Final-22_June_2015_AG_Final.pdf
- Access to Justice for Migrant Workers in South-East Asia (Accès à la justice pour les travailleurs migrants en Asie du Sud-Est)*
https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_565877/lang--en/index.htm
- Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination (Manuel sur l'établissement de politiques efficaces de migration de main-d'œuvre dans les pays d'origine et de destination)*
<https://www.osce.org/eea/19242>
- Regulating Recruitment to Prevent Human Trafficking and Foster Fair Migration – Models, Challenges, and Opportunities (Réglementer le recrutement pour prévenir la traite des êtres humains et favoriser une migration équitable - Modèles, défis et opportunités)*
https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_377813/lang--en/index.htm
- Fair Recruitment for Migrant Workers a Shared Responsibility (Le recrutement équitable pour les travailleurs migrants: une responsabilité partagée)*
<https://www.fes-asia.org/news/fair-recruitment-for-migrant-workers-is-a-shared-responsibility/>

- 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