



► Garantir le recrutement équitable durant la pandémie de COVID-19

Juin 2020

► Introduction

La nouvelle réalité qui s'impose aux pays et aux sociétés en raison de la pandémie de COVID-19 a un impact énorme sur la mobilité transfrontalière des travailleurs, notamment en raison de l'imposition de restrictions strictes sur les voyages internationaux. En outre, le ralentissement sans précédent de l'activité économique produit des effets considérables sur tous les travailleurs, y compris migrants, et met en péril leur survie économique, leur santé et leur bien-être psychosocial. Néanmoins, les pays et les entreprises continuent de recruter des travailleurs tant au niveau national qu'international, et ce en particulier dans les secteurs considérés comme essentiels.¹

Certaines pratiques de recrutement s'adaptent rapidement pour respecter les mesures de prévention liées au COVID-19. Cela implique l'adoption de procédures en ligne,² le recrutement au niveau national (comme par exemple de travailleurs migrants au chômage se trouvant déjà dans le pays de destination, voire de travailleurs nationaux), et la mise en œuvre de pratiques de recrutement sûres et équitables une fois levées les restrictions de voyage. Le dialogue social s'avère ici essentiel pour discuter et convenir des mesures à prendre.

Dans ce contexte de crise en constante évolution, il s'avère essentiel de mettre effectivement en œuvre les normes internationales du travail, et en particulier les conventions de l'OIT (n° 88) sur les services de l'emploi, 1948, et (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ainsi que les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable. Il s'agit ainsi de s'assurer que les processus

de recrutement des travailleurs, et en particulier des travailleurs migrants, puissent être organisés de manière à respecter les droits des personnes concernées, à promouvoir l'égalité de traitement, à répondre aux nécessités des populations des pays d'origine et de destination, et à prendre en compte les besoins légitimes des employeurs et des recruteurs.

►► Je pensais partir [des Philippines] le 1er avril. Je vais maintenant rentrer chez moi dans notre province car je suis actuellement bloqué ici à Manille. J'attendrai [chez moi] l'appel de l'agence de recrutement pour connaître la date d'embarquement prévue.

► **Philippin en attente de migration**
(destination non précisée)

Source: Expériences de travailleurs migrants de l'ASEAN durant la crise du COVID-19 (BIT, 2020).

1 Agriculture, soins à la personne, production industrielle, BTP, entre autres et en fonction du contexte national.

2 En Belgique, pour soutenir les employeurs des secteurs essentiels, les services publics de l'emploi – VDAB, Forem et Actiris – privilégient les réseaux sociaux pour diffuser leurs offres d'emploi via le mot-dièse #covid19. Ils ont également émis des recommandations sur le recrutement à distance (sans contact physique) et amélioré leurs services en ligne avec des sessions de tutorat à destination des demandeurs d'emploi et plus de 300 opportunités de formation en ligne (voir <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--fr/index.htm#BE>). En Chine, les gouvernements locaux ont encouragé les embauches grâce à des salons de recrutement en ligne, y compris à destination des travailleurs migrants internes n'étant plus en mesure de voyager entre les différentes provinces. Pour plus d'informations, voir <https://global.chinadaily.com.cn/a/202004/02/WS5e853c68a310128217283cce.html> et http://www.xinhuanet.com/english/2020-03/27/c_138922706.htm. En Inde, le ministère du Travail et de l'Emploi a mis en place un Service national des carrières via un portail en ligne, qui inclut des services de mise en relation des employeurs et des demandeurs d'emploi, des services d'orientation professionnelle et des informations sur les formations, le développement des compétences, l'apprentissage et les stages. Pour plus d'informations, voir <https://www.opengovasia.com/india-offers-online-employment-services-during-covid-19/>.

Les [Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes de l'OIT](#) (PGDO) stipulent que les gouvernements ont la responsabilité de respecter les droits de l'homme et du travail, ainsi que de promouvoir à tout moment un recrutement équitable, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur des frontières nationales, y compris dans les situations de conflit et de crise (Directive opérationnelle 12). Les PGDO stipulent en outre que les gouvernements devraient prendre des mesures concrètes afin de garantir que les entreprises et les agences de recrutement intervenant en situation de crise ne soient pas impliquées dans des violations des droits de l'homme et autres abus liés au recrutement. Les entreprises, les agences de recrutement et les services publics de l'emploi demeurent ainsi responsables du respect des droits de l'homme lors du recrutement des travailleurs, notamment en assurant l'évaluation de la conformité de leurs procédures.

Les employeurs, les institutions gouvernementales et les acteurs du secteur du recrutement devraient également prévoir et garantir les conditions d'un retour et d'une

réintégration sûrs des travailleurs migrants dans leur pays d'origine, en ce qu'il s'agit d'un élément essentiel des politiques de migration et de recrutement. Toujours selon les PGDO, en ce qui concerne les travailleurs migrants, le terme recrutement inclut entre autres le «retour dans le pays d'origine, s'il y a lieu». Le soutien des gouvernements et des partenaires sociaux en vue du retour chez eux des travailleurs migrants et de leur accès à des emplois décents peut ainsi contribuer à un meilleur fonctionnement du marché du travail. En outre, l'existence de possibilités de travail décent dans les pays d'origine favorisera accessoirement le recrutement équitable en ce que les travailleurs disposeront d'un éventail de choix plus important lors de leur décision de migration. La réintégration effective sur le marché du travail constitue donc un élément essentiel pour garantir un recrutement équitable et la protection des droits et du bien-être des travailleurs migrants. Dans le contexte du COVID-19, la garantie de conditions de retour sûres devrait également inclure l'accès des travailleurs migrants aux services de santé et aux tests, ainsi que des mesures de prévention et la possibilité d'être soigné en cas de maladie.

► 2. Les défis du recrutement national et international de travailleurs

Le COVID-19 impose des contraintes importantes non seulement aux travailleurs et à leurs familles, mais également aux processus de recrutement et à l'avenir de ce secteur.

Retards dans le recrutement

Les travailleurs migrants récemment recrutés ou ceux qui sont rentrés chez eux pour leur congé annuel ne peuvent plus être (re)déployés en raison des restrictions de voyage et des retards dans le traitement des documents, avec un risque évident de perdre leur emploi. Ils ont parfois déjà payé des commissions et autres frais liés à leur recrutement ou à leur affectation, et peuvent se heurter à des difficultés pour obtenir leur remboursement. Une enquête du BIT auprès de 309³ travailleurs migrants de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) a identifié parmi eux un certain nombre de personnes dont les plans de migration étaient au point mort, et une autre enquête du BIT auprès d'agences de recrutement aux Philippines a mis en lumière la même problématique, cette fois-ci sous la perspective des agences de recrutement.



J'ai dépensé 1 million de kyats [USD 704,00] entre le centre de formation, les frais de passeport et de visa, et le prix du voyage à Yangon. Je pensais partir [du Myanmar] en avril, [et maintenant] on m'a dit d'attendre la fin du COVID

► **Femme du Myanmar en partance pour le Japon dans le cadre d'un programme de stage dans le domaine des soins à la personne**

Source: Expériences de travailleurs migrants de l'ASEAN durant la crise du COVID-19 (BIT, 2020).

3 178 des travailleurs interrogés se trouvaient dans leur pays d'origine (Cambodge, Indonésie, Myanmar, Philippines et Vietnam) et 131 dans leur pays de destination (dont la Malaisie, Singapour, la Thaïlande, Hong Kong (Chine), l'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis, entre autres).

Des estimations à grande échelle du nombre de travailleurs affectés ne sont actuellement pas disponibles, mais les données au niveau des pays peuvent néanmoins nous fournir quelques informations. Au Sri Lanka, seule la moitié des départs prévus ont eu lieu en mars 2020, tandis qu'aucun travailleur migrant n'a quant à lui été déployé en avril 2020. On estime que 37 500 opportunités d'emploi à l'étranger ont été perdues entre mars et mai 2020⁴. Au Pakistan, 60 000 migrants potentiels qui avaient mené à leur terme les démarches d'inscription auprès des Bureaux de protection des migrants n'ont pas pu prendre leur fonction à l'étranger en raison de restrictions de voyage⁵. En Espagne, environ 12 000 travailleurs migrants marocains n'ont pas pu être déployés pour travailler à la cueillette des fraises, et ce malgré l'obtention de leur permis de travail⁶.

Instabilité financière et endettement dus à la perte d'emploi et au paiement initial de commissions de recrutement et frais connexes

Les travailleurs migrants licenciés dans les pays de destination sont confrontés à divers problèmes:

- Même si les normes et directives de l'OIT stipulent que les travailleurs ne doivent pas payer de commissions de recrutement ni de frais connexes, de nombreux migrants ont encore du mal à rembourser leur dette en raison des dépenses engagées à ce titre avant leur départ et risquent par ailleurs de perdre les cautions ou garanties fournies pour obtenir des prêts visant à s'acquitter de telles commissions⁷.
- Le paiement des salaires et autres avantages relatifs aux mois travaillés avant l'épidémie de COVID-19, ainsi que celui des billets d'avion aller-retour, ont pu être retardés ou ne pas être acquittés du tout.
- Exclusion des réponses politiques nationales apportées au COVID-19, telles que les subventions salariales, les allocations de chômage et autres indemnités de sécurité sociale ou mesures de protection sociale.
- Impossibilité de rentrer chez eux en raison d'interdictions de voyager empêchant le rapatriement des travailleurs dans leur pays

d'origine. Dans d'autres cas, les travailleurs doivent prendre en charge leurs propres frais de retour, ce qu'ils ne sont parfois pas en mesure de faire en raison de la disponibilité limitée des vols, des prix élevés des vols disponibles et des économies dépensées durant la période de confinement dans le pays de destination.

- Situations dans lesquelles les travailleurs migrants sont bloqués, incapables de retourner dans leur pays d'origine (dont les frontières sont fermées), incapables de rester (ou de retourner) dans un pays de destination, et piégés dans une zone frontalière et/ou dans un pays de transit (comme c'est par exemple le cas des travailleurs guatémaltèques souhaitant travailler aux États-Unis, mais se retrouvant coincés au Mexique sans pouvoir ni entrer aux États-Unis ni retourner au Guatemala). Cela pourrait amener les travailleurs migrants à accepter tout type de travail, quelle qu'en soit la forme de recrutement.

► **Mon employeur ne m'a pas payé l'intégralité de mon salaire. Et quand j'ai posé la question, on ne m'a donné aucune explication. [Je n'ai pas reçu] d'indemnités de la sécurité sociale. J'avais migré par l'intermédiaire d'une agence, mais ils ne m'ont jamais contacté. Je n'ai pas contacté l'attaché du travail.**

- **Femme du Myanmar de retour d'un emploi dans le secteur des services en Thaïlande.**

Source: Expériences de travailleurs migrants de l'ASEAN durant la crise du COVID-19 (BIT, 2020).

4 Tandis qu'en avril 2019, 15 000 travailleurs avaient été déployés, il n'y en a eu aucun en avril 2020. Pour plus d'informations, voir Weeraratne, B. (Mai 2020), "Repatriation and Replacement of Lost Foreign Jobs: Handling Labour Migration in Sri Lanka during COVID-19", disponible sur: <https://www.lankabusinessonline.com/repatriation-and-replacement-of-lost-foreign-jobs-handling-labour-migration-during-covid-19/>.

5 Source: Correspondance du BIT avec le Bureau pakistanais de l'émigration et de l'emploi à l'étranger.

6 Voir par exemple: <https://www.europapress.es/epsocial/migracion/noticia-gobierno-suspende-contratacion-origen-temporeras-marroquias-crisis-coronavirus-20200325182502.html>.

7 Voir par exemple Confédération syndicale internationale (Juin 2020): Covid-19 and Migrant Workers' Rights.

Je suis arrivée à Dubaï en mars 2020 avec un visa de travail de professeur d'école. Avant même de prendre mes fonctions, toutes les écoles ont été fermées en raison de l'augmentation rapide de la diffusion du COVID-19. Sans emploi, j'ai dû dépenser mes économies pour me payer une chambre dans un dortoir partagé et m'acheter à manger. Et comme une famille pakistanaise avait besoin d'une employée de maison pendant deux mois, j'ai accepté ce travail, car ils fournissaient le gîte et le couvert. J'espère bien que dans deux mois, quand la situation s'améliorera, je pourrai trouver un meilleur emploi.

► **Expérience d'une travailleuse migrante pakistanaise durant l'épidémie de COVID-19** (BIT, 9 juin 2020).

Nouvelle érosion des droits du travail et des conditions de travail

Dans certains cas, les travailleurs migrants demeurant dans les pays de destination pendant la crise ont pu être contraints d'accepter des conditions d'emploi inférieures à celles offertes précédemment, y compris en termes de salaire, et ce en raison de menaces d'expulsion, de la diminution des opportunités d'emploi dans le monde et de la nécessité de conserver des permis de travail et de séjour valides⁸. À mesure que les offres d'emploi diminuent, les travailleurs nationaux peuvent commencer à accepter des emplois auparavant occupés par des travailleurs migrants, ce qui réduit encore leurs opportunités d'emploi. Même si les normes et directives de l'OIT stipulent que les travailleurs ne doivent pas payer de commissions de recrutement ni frais connexes, la situation pourrait conduire à une facturation croissante desdites commissions, étant donné qu'un grand nombre de travailleurs se disputent un nombre de poste en baisse.

Les travailleurs migrants sont ainsi de plus en plus vulnérables et doivent faire face à un risque grandissant d'exploitation, en étant notamment contraints à l'informalité même lorsqu'ils avaient pu migrer via des canaux de recrutement officiels. Ce dernier cas peut par exemple advenir lors de l'expiration du permis de travail et/ou de la perte d'un emploi. Dans certains pays, le prix des permis de travail a parfois triplé, ce qui a pu décourager des employeurs de les renouveler et amener ainsi les travailleurs à se retrouver en situation irrégulière⁹.

8 Le problème de la rétention des salaires a été signalé dans plusieurs pays de destination. Voir par exemple Rejimon Kuttappan, "Wage theft and no mechanism to fight leaves Indian migrants in a fix", In The Lede, 2 Juin 2020.

9 Source: Entretiens du BIT avec des agences de recrutement au Bangladesh.

Risque accru d'abus liés au recrutement pendant la pandémie de COVID-19

Les travailleurs migrants qui continuent d'être recrutés et affectés dans des secteurs essentiels pendant la crise peuvent quant à eux faire face à un risque accru d'exposition au COVID-19 pendant le voyage et à leur arrivée. Des informations reçues des agences de recrutement elles-mêmes indiquent qu'elles ont du mal à s'adapter rapidement aux réglementations de sécurité afférentes aux voyages (qui évoluent parfois très vite)¹⁰, même lorsqu'elles se sont engagées à pratiquer un recrutement équitable et à assurer la sécurité des travailleurs. Un certain nombre de reportages et de rapports¹¹ ont montré

que les travailleurs migrants se retrouvent souvent dans des situations où l'accès aux équipements de protection individuelle (EPI) est limité et où il n'est guère possible de respecter les exigences de distanciation sociale. C'est souvent le cas lorsqu'ils sont placés dans des camps de quarantaine à leur arrivée ou sont hébergés dans des dortoirs ou des logements collectifs, ou encore au domicile de leur employeur. L'exposition des femmes migrantes à des risques accrus de maltraitance dans le cadre de cette crise a également été signalée par un certain nombre d'experts et de correspondants des Nations Unies¹². Une enquête du BIT a également révélé que certains travailleurs avaient été recrutés pour des emplois qui n'étaient plus disponibles¹³.

► Je viens d'arriver en Thaïlande [avril 2020] et je n'ai pas encore trouvé d'emploi. À la base, mon plan était d'obtenir un emploi sur le même chantier que mon mari, mais il n'y a pas de poste à pourvoir pour le moment.

► Travailleuse migrante du Myanmar en Thaïlande

Source: *Expériences de travailleurs migrants de l'ASEAN durant la crise du COVID-19* (BIT, 2020).

10 Source: Entretiens du BIT avec des agences de recrutement sélectionnées, dont CIERTO Global au Mexique.

11 Voir par exemple: Fédération syndicale européenne des services publics (17 avril 2020), Overlooked: migrant workers in the COVID-19 crisis, publié par la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) <https://www.epsu.org/article/overlooked-migrant-workers-covid-19-crisis>

12 Voir par exemple: HCDC (3 avril 2020), UN experts call on Governments to adopt urgent measures to protect migrants and trafficked persons in their response to COVID-19. Voir également ONU Femmes (2020), Guidance Note: Addressing the impacts of the COVID-19 pandemic on women migrant workers, disponible à l'adresse suivante: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/guidance-note-impacts-of-the-covid-19-pandemic-on-women-migrant-workers-en.pdf?la=en&vs=227>.

13 Expériences de travailleurs migrants de l'ASEAN durant la crise du COVID-19 (BIT, 2020). Disponible sur https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_746881.pdf

► **Nombre de migrants de retour [...] ne trouvent pas d'emploi et sont désespérés, car beaucoup ont emprunté de l'argent pour couvrir leurs frais de voyage et se retrouvent maintenant lourdement endettés.**

► **Représentant d'une organisation de travailleurs, Guatemala.**

Source: Évaluation rapide de l'impact du COVID-19 sur les migrations de main-d'œuvre (Guatemala) - à paraître (BIT 2020)

Les gouvernements qui continuent d'embaucher et de laisser entrer des travailleurs migrants ont imposé de nouvelles exigences, notamment des mesures administratives, des contrôles sanitaires stricts ou une mise en quarantaine obligatoire¹⁴. Bien qu'indispensables à la sécurité des travailleurs et des employeurs, de telles exigences ne peuvent que rallonger les délais de recrutement et d'affectation.

En raison des restrictions de voyage, les travailleurs migrants peuvent en outre se retrouver contraints de recourir toujours plus à des intermédiaires non réglementés, tels que des courtiers de main d'œuvre informels ou non agréés, ou encore des médias sociaux ou plates-formes de recrutement en ligne

non réglementés¹⁵. Les risques ainsi encourus par les travailleurs migrants peuvent inclure des coûts supplémentaires, une situation irrégulière suite à des processus de recrutement contournant les restrictions de voyage, la réception d'informations trompeuses concernant les offres d'emploi, une baisse imposée des salaires, des conditions de travail abusives ou encore le trafic d'êtres humains. Des enquêtes menées par le BIT ont déjà indiqué que les coûts de ces services informels sont en constante augmentation, notamment lorsqu'il s'agit de faciliter les demandes de visa ou d'assurer le passage des frontières¹⁶.

La pandémie a révélé des pratiques discriminatoires à l'égard des travailleurs migrants, comme dans le secteur agricole aux États-Unis via le régime de visa H2-A¹⁷. Il est à craindre que les travailleurs originaires de pays à forte incidence de COVID-19 soient victimes de discrimination lors du processus de recrutement. Ces problèmes pourraient s'en trouver encore exacerbés pour les travailleurs migrants non syndiqués qui travaillent de manière informelle, sont en situation irrégulière ou souffrent de restrictions légales à leur liberté d'association¹⁸.

Impacts sur le secteur du recrutement privé

Les agences de recrutement qui cherchent à se conformer aux lois nationales et aux normes internationales du travail peuvent faire face à des coûts accrus pour recruter des travailleurs¹⁹, avoir des difficultés à répondre à la demande de leurs clients, être obligées de réduire considérablement leurs opérations, voire de fermer leurs portes en raison de la baisse d'activité, ou encore affronter une concurrence déloyale toujours plus forte de la part d'intermédiaires sans scrupules.

14 À titre d'exemple, les travailleurs migrants souhaitant quitter les Philippines à destination de Hong Kong (Chine) sont tenus de remplir une déclaration confirmant qu'ils comprennent la situation et les risques liés au coronavirus. Cette déclaration doit être authentifiée par l'organisme philippin chargé de l'emploi à l'étranger (Philippines Overseas Employment Authority) ou un notaire public. À leur arrivée à Hong Kong (Chine), les travailleurs doivent remplir un formulaire sanitaire, être testés et mis en quarantaine à domicile. Pour plus de détails, veuillez consulter: <https://www.fairagency.org/answers/travel-from-philippines-to-hong-kong-during-times-of-covid-19-coronavirus/>

15 Selon EUROPOL, le renforcement des mesures de contrôle aux frontières et les restrictions de voyage ont conduit à un détournement des activités de contrebande vers les routes terrestres et maritimes. Le relâchement des restrictions de voyage et de circulation tout au long de l'année 2020 entraînera probablement une augmentation de la circulation de migrants en situation irrégulière, tandis que les passeurs pourraient en même temps limiter le nombre de personnes au cours du même voyage, faisant ainsi grimper les prix demandés aux migrants. Pour plus d'informations, voir: EUROPOL, European Migrant Smuggling Centre (2020), European Migrant Smuggling Centre, 4th Annual Report, 2019, disponible sur <https://www.europol.europa.eu/publications-documents/emsc-4th-annual-activity-report-%E2%80%93-2019>.

En juin, le HCR a constaté que les traversées maritimes de la Tunisie vers l'Europe ont été quatre fois plus nombreuses entre janvier et mai 2020 que lors de la même période de l'année précédente. Pour plus d'informations, voir HCR (9 Juin 2020), UNHCR saddened by tragic loss of lives off Tunisian Coast, concerned by rise in sea departures, disponible à l'adresse suivante: <https://data2.unhcr.org/en/documents/download/77058>.

Des études antérieures de l'OIT ont montré que les restrictions, voire les interdictions, afférentes à la migration au Népal n'ont eu que peu d'effet sur la décision des migrants, ceux-ci insistant sur le fait qu'ils «partiraient quand même même s'ils devaient voyager dans l'illégalité». Pour plus d'informations, veuillez consulter BIT (2015), No easy exit: migration bans affecting women from Nepal, disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_428686/lang--fr/index.htm. D'autres experts ont cité des préoccupations similaires dans le Guide pratique du recrutement responsable en période de COVID-19. Voir Responsible Recruitment Toolkit (2020), Practical guide to responsible recruitment during COVID-19, disponible sur <https://responsiblerecruitmenttoolkit.org/covid19/>.

16 Expériences de travailleurs migrants de l'ASEAN durant la crise du COVID-19 (BIT, 2020), disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS_746881/lang--en/index.htm.

17 Voir par exemple Centro de los Derechos del Migrante (2020), Ripe for reform: abuses of agricultural workers in the H-2A Visa Program, disponible sur <https://cdmigrante.org/wp-content/uploads/2020/04/Ripe-for-Reform.pdf>

18 Pour plus d'informations, voir BIT (2016), Promouvoir une migration équitable - Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, et en particulier les paragraphes 24, 286, 409 et 531.

19 Voir par exemple Association of Labour Providers (22 April 2020), Increased costs for provision and use of labour due to the coronavirus pandemic.

Selon la Confédération mondiale de l'emploi (WEC), le niveau d'activité du secteur du recrutement de nombreux pays est encore plus bas que lors de la récession consécutive à la crise financière mondiale de 2008²⁰. Une enquête du BIT auprès de 54 agences de recrutement philippines a révélé que 78 pour cent d'entre eux avaient partiellement ou totalement cessé leurs activités²¹. La demande en recrutement des employeurs a diminué dans certains secteurs comme le travail domestique et l'hôtellerie, tandis qu'elle a augmenté dans d'autres, et en particulier dans le secteur de la santé. Les agences interrogées ont estimé qu'il leur faudrait entre 1 et 6 mois pour se remettre de la crise une fois levées les restrictions de voyage²². Dans le même temps, les agences de recrutement et les services d'emploi publics ont joué un rôle essentiel pour procurer des emplois aux travailleurs évincés des secteurs en déclin, en les affectant à des secteurs essentiels en quête immédiate de main-d'œuvre. Aux Pays-Bas, sur les 45 000 travailleurs ayant perdu leur emploi, 22 000 ont été immédiatement réaffectés à un nouvel emploi, dont 16 000 dans un secteur essentiel.

Les employeurs doivent également faire face à des frais supplémentaires: tarifs aériens plus élevés; coûts de mise en quarantaine lors du retour des travailleurs à leur poste; mise à disposition de tests médicaux; exigences de formation supplémentaires sur les nouvelles politiques ou procédures; et/ou coûts d'adaptation du lieu de travail, etc.

Les processus de diligence raisonnable des entreprises et des agences de recrutement peuvent être limités aux activités en ligne et à distance, ce qui limite leur capacité à surveiller l'ensemble des étapes et acteurs impliqués dans les processus de recrutement et de placement.

Obstacles à la supervision et à la régulation effectives de la part des pouvoirs publics

Les inspecteurs du travail, dont la capacité à contrôler le respect des réglementations liées au recrutement était parfois déjà limitée, sont désormais confrontés à des défis supplémentaires. Il s'agit notamment d'une capacité opérationnelle réduite en raison de la réorganisation du travail et de la mobilité limitée, de la crainte des inspecteurs de contracter le virus et de la méfiance accrue des travailleurs. Dans les cas où le mandat des inspecteurs du travail couvre le logement des travailleurs²³, cet état de fait pourrait s'en trouver exacerbé étant donné les risques accrus encourus en raison du manque de distanciation sociale dans ces lieux; et là où ce mandat n'existe pas encore, il pourrait également être élargi. Les estimations de l'OIT indiquent que dans certains pays en développement, moins de 1 pour cent du budget national est alloué à l'administration du travail, dont les systèmes d'inspection ne reçoivent qu'une petite fraction. Par conséquent, la pandémie risque de raréfier plus encore des ressources déjà maigres²⁴.

► Un autre défi important est de respecter les réglementations administratives [du pays de destination], car elles changent constamment... Les coûts ont également augmenté au vu de la réglementation actuelle sur les transports qui réduit le nombre de personnes autorisées à voyager dans un même autobus, ce qui signifie que nous devons affréter plus de véhicules dans certains pays d'origine.

Source: Entretien du BIT avec CIERTO Global, une agence de recrutement opérant au Mexique

20 Voir par exemple Confédération mondiale de l'emploi (Juin 2020), Development of the agency work sector during the COVID-19 pandemic disponible sur <https://wecglobal.org/uploads/2020/07/Agency-work-trends-during-covid-19.pdf>

21 Aux Philippines, la circulaire n° 7 de la POEA (organisme philippin chargé de l'emploi à l'étranger), publiée le 16 mars 2020, stipule que les services tels que le traitement des contrats des OFW (travailleurs philippins travaillant à l'étranger) sur le départ et la délivrance de Certificats d'emploi à l'étranger seraient suspendus jusqu'à nouvel ordre (disponible sur <http://www.poea.gov.ph/memorandumcirculares/2020/MC-07-2020.pdf>). Au moment de l'enquête en mai 2020, la POEA ne s'était pas encore manifestée sur l'éventuelle reprise de ces services. De la même manière, au Népal, au Sri Lanka et au Pakistan, les fédérations d'agences de recrutement ont signalé l'arrêt complet de leurs activités.

22 BIT (2020), Évaluation rapide des besoins: impact du COVID-19 sur les agences de recrutement privées - à paraître.

23 La question de savoir si les inspecteurs du travail ont pour mandat d'inspecter les logements fournis par les employeurs dépend de la législation nationale, qui accorde ou non ce pouvoir aux inspecteurs. À Singapour, des inspecteurs de SST du ministère de la Main-d'œuvre ont été chargés d'aider à la gestion des dortoirs et d'assister les travailleurs dans la prévention et l'atténuation des infections virales (pour plus d'informations, voir <https://www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-for-dormitory-operators-on-safe-living-measures-foreign-worker-dormitories>). En Jordanie, un protocole d'accord entre le ministère de la Santé et le ministère du Travail a délégué à ce dernier la responsabilité de l'inspection des logements de travailleurs fournis par les usines de confection. Pour plus d'informations, veuillez consulter le rapport annuel du BIT (2020), Better Work Jordan.

24 Pour plus d'informations, veuillez consulter les normes internationales du travail de l'OIT relatives à l'Inspection du travail, <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang-fr/index.htm>

► 3. Réponses apportées par l'OIT

L'OIT suit de près l'évolution des mesures politiques, législatives et stratégiques adoptées par les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, et les agences de recrutement pour relever ces défis et s'adapter au monde versatile du recrutement. Cette section, qui sera régulièrement mise à jour, présente quelques-unes des principales réponses apportées par l'OIT. L'Annexe 1 regroupe certaines pratiques et initiatives mises en œuvre par d'autres parties prenantes.

Par le biais de son [Initiative sur le recrutement équitable](#), l'OIT surveille la manière dont le COVID-19 affecte les pratiques de recrutement internationales. L'OIT procède à des évaluations rapides en collaboration avec ses partenaires tripartites, la société civile et le secteur du recrutement en vue d'identifier des mesures à même de développer et de renforcer les politiques, législations et pratiques de recrutement équitables, de promouvoir les droits, de renforcer les capacités, de développer les connaissances et de créer des partenariats. Des évaluations auprès d'agences de recrutement sont en cours en Tunisie, au Népal, aux Philippines et au Sri Lanka. D'autres évaluations rapides plus générales de l'impact du COVID-19 sur la migration et le recrutement seront menées au Pakistan, en Inde, au Mexique, au Guatemala, à Madagascar, dans les régions de l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD)²⁵ et de la Communauté de développement d'Afrique australe (CDA), et en Amérique centrale. L'OIT continuera de suivre l'évolution des commissions de recrutement et frais connexes, notamment par le biais de la [méthodologie de l'ODD 10.7.1](#).

Aux niveaux régional et national, l'OIT apporte son soutien aux mandants de tous les pays et régions de plusieurs manières:

- En Amérique du Sud, l'OIT participe au développement d'un réseau d'agences publiques pour l'emploi afin de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre constituée par les réfugiés et migrants vénézuéliens, les travailleurs migrants en général et autres populations. L'intégration des pratiques de recrutement équitables préconisées par l'OIT constitue un domaine d'action prioritaire au sein de ce réseau.
- En Amérique centrale et au Sri Lanka, l'OIT met en place des orientations sur la sécurité et la santé au travail (SST) et sur le retour au travail pendant et après le COVID-19. Certaines d'entre elles sont spécifiques à des secteurs donnés, et des modules propres aux travailleurs migrants sont également en cours

d'élaboration. Au Mexique, la contribution de l'OIT comprend des orientations sur la SST pendant le recrutement, dont certaines élaborées conjointement avec des agences de recrutement privées.

- En Asie, des Centres de ressources pour les travailleurs migrants bénéficiant du soutien de l'OIT proposent des services de sensibilisation et de soutien direct aux travailleurs migrants, qui comprennent l'accès à des recours juridiques en cas de violations liées au recrutement, comme c'est par exemple le cas au Cambodge, en République démocratique populaire lao, en Thaïlande, au Myanmar, au Vietnam et en Indonésie.
- À Hong Kong (Chine), l'OIT travaille avec des syndicats pour soutenir leurs capacités de prise en charge afin de répondre aux plaintes liées au recrutement et aux conditions de travail durant la pandémie de COVID-19.
- En Tunisie, les points focaux «migrants» de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) se sont mobilisés avec le soutien de l'OIT pour aider les travailleurs migrants. Il s'agit en autres de:
 - Réaliser un recensement des travailleurs migrants en collaboration avec les municipalités et l'OIM;
 - Mener une évaluation rapide de l'impact du COVID-19 sur les travailleurs migrants;
 - Sensibiliser aux mesures de protection contre le COVID-19 et fournir des kits de protection aux travailleurs migrants (masques, solutions hydroalcooliques, gants, etc.);
 - Maintenir un contact régulier avec les services médicaux pour soumettre les personnes suivies à des tests de dépistage du COVID-19 et revendiquer la gratuité des soins; et
 - Réaliser des spots vidéo sur les mesures de protection contre le COVID-19 à destination des travailleurs migrants de secteurs spécifiques de l'industrie (travail domestique, tourisme, construction, agriculture et pêche).

► La mise à disposition de guide Covid-19 pour l'ensemble des sociétés est la clé de la réussite de la sauvegarde de l'emploi.

► **Employeur, Madagascar**

Source: Rapport de l'évaluation rapide du BIT concernant le COVID-19 (à paraître)

En Éthiopie, au Kenya, au Pakistan, au Sri Lanka et en Ouganda, l'OIT apportera son soutien pour faciliter la réintégration socioéconomique des travailleurs migrants de retour en raison de la crise sanitaire. De manière générale, les interventions doivent être adaptées à l'évolution du monde du recrutement et de la migration et s'inscrire dans la lignée des normes internationales du travail et des Principes généraux et directives

opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable²⁶. Les mesures mises en œuvre doivent maintenant ouvrir la voie à un nouvel «avenir meilleur» du travail, grâce à la mise en œuvre de mesures post-COVID-19 permettant de tendre vers un recrutement plus équitable et une amélioration des réponses à apporter en matière de gouvernance des migrations.

► 4. Politiques et mesures recommandées

Afin d'assurer la mise en œuvre de pratiques de recrutement équitables conformes aux normes internationales du travail, et en particulier à la convention n° 181 de l'OIT et aux Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (PGDO), l'OIT recommande aux gouvernements, aux organisations de travailleurs et d'employeurs, aux agences de recrutement et aux organisations de la société civile d'envisager l'instauration des politiques et mesures suivantes.

Réglementation et surveillance effectives

► Accroître les inspections et la surveillance des pouvoirs publics quant aux pratiques de recrutement, réajuster les stratégies en fonction des réalités du COVID-19 et conformément aux orientations fournies par la convention n° 181 de l'OIT. Les initiatives des partenaires sociaux dans ce domaine, telles que la plate-forme de conseil pour le recrutement [Recruitment Advisor](#) mise en ligne par la Confédération syndicale internationale (CSI), peuvent faciliter le suivi des pratiques de recrutement ou promouvoir la conformité parmi leurs membres, notamment par l'adoption ou l'adaptation de codes de conduite volontaires (par exemple au sein des fédérations d'agences de recrutement). Le contrôle des processus de recrutement en cours ou retardés s'avère particulièrement important pour réduire le risque de pratiques abusives et frauduleuses. Il convient à ce titre de veiller à ce que les commissions de recrutement ou frais connexes (comme ceux

liés aux voyages, aux prolongations de visa, aux mesures de quarantaine ou aux examens de santé) ne soient pas pris en charge par les travailleurs migrants. Les pays d'origine et de destination devraient instaurer un dialogue social visant à identifier la partie à laquelle doit revenir la responsabilité de couvrir ce type de frais (Principe général 7 et Directives opérationnelles 1, 3 et 5 des PGDO).

- Restitution de l'ensemble des commissions et frais liés au recrutement et payés par les travailleurs migrants dont l'affectation s'est révélée impossible. Les travailleurs migrants devraient recevoir une assistance visant à résilier d'éventuels contrats et à recevoir tous les paiements dus au titre des accords de recrutement conclus, en respectant évidemment les obligations contractuelles.
- Veiller à ce que les contrôles sanitaires/médicaux supplémentaires imposés aux travailleurs migrants ne soient pas utilisés pour collecter des informations relatives à d'autres maladies préexistantes en vue de les discriminer dans le cadre des processus de recrutement²⁷ (Directive opérationnelle 19 des PGDO).
- Renforcer la capacité des services publics de l'emploi et des agences d'emploi privées à faciliter le recrutement, la transparence du marché du travail, la mobilité et l'adéquation des compétences aux emplois proposés, en particulier pour les travailleurs migrants sans-emploi qui ont dû rester dans les pays de destination. Des services de l'emploi plus efficaces peuvent aider les travailleurs migrants à trouver un autre emploi dans le pays de

26 L'OIT aide également les États Membres à renforcer les mécanismes nationaux de recrutement dans le cadre des efforts actuels de mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. L'OIT est membre du Comité de direction du Réseau des Nations Unies sur les migrations.

27 Voir également OMS (avril 2020), Preparedness, prevention and control of coronavirus disease (COVID-19) for refugees and migrants in non-camp settings, disponible à l'adresse suivante: [https://www.who.int/publications-detail-redirect/preparedness-prevention-and-control-of-coronavirus-disease-\(covid-19\)-for-refugees-and-migrants-in-non-camp-settings](https://www.who.int/publications-detail-redirect/preparedness-prevention-and-control-of-coronavirus-disease-(covid-19)-for-refugees-and-migrants-in-non-camp-settings). Ce document d'orientation stipule que «le droit à la prévention et au contrôle du COVID-19 chez les réfugiés et les migrants devrait être exercé par le biais de pratiques non discriminatoires (...). Les problèmes de santé dont souffrent les réfugiés et les migrants, y compris ceux infectés par le COVID-19, ne doivent pas être utilisés comme prétexte pour imposer des restrictions arbitraires, la stigmatisation, la détention, l'expulsion ou autres formes de pratiques discriminatoires.»

► Note de synthèse

Garantir le recrutement équitable durant la pandémie de COVID-19

destination et constituent de fait une alternative à l'expulsion massive de travailleurs migrants que l'on pourrait avoir à recruter à nouveau ultérieurement.

- Développer des canaux de recrutement spécifiques pour les secteurs considérés comme essentiels, dans le respect intégral des principes d'égalité de traitement et des réglementations sanitaires et sécuritaires liées au COVID-19. À titre d'exemple, dans le secteur agricole de nombreuses économies développées, des prolongations de visa ont été accordées et des procédures de régularisation sont en cours de discussion²⁸.
- En réponse à la pandémie de COVID-19, des marchés publics urgents et de grande ampleur sont en cours pour répondre à des besoins pressants, notamment en matière d'équipements essentiels tels qu'EPI et respirateurs. En dépit de l'urgence des marchés publics durant la pandémie de COVID-19, les dirigeants doivent continuer à faire preuve de diligence raisonnable dans les opérations et chaînes d'approvisionnement concernées, et en particulier garder à l'esprit les risques existants et émergents encourus par le recrutement équitable dans les secteurs et chaînes logistiques vulnérables (Directive opérationnelle 14 des PGDO).

Protéger les travailleurs contre les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses et défendre leurs droits

- Les gouvernements devraient envisager de mettre en place un mécanisme permettant aux travailleurs migrants de se libérer des dettes éventuellement contractées durant le processus de recrutement et de migration, ne serait-ce qu'à court et moyen terme. Dans le même temps, les pouvoirs publics devraient continuer à veiller à ce que les commissions de recrutement et autres frais connexes ne soient jamais payés par les travailleurs, conformément aux dispositions de la convention n° 181 de l'OIT et des PGDO. Les remboursements de dette aux sociétés de microfinance devraient être soumis à un moratoire, comme cela a été mis en place pour les entreprises et les hypothèques sous certaines circonstances²⁹. Les dettes contractées auprès de courtiers ou de sociétés de prêts pour financer la migration devraient également être suspendues. Étant donné que nombre de ces acteurs opèrent en dehors du

contrôle des gouvernements, une déclaration ferme ou une politique d'urgence interdisant clairement l'exécution des dettes de migration et la facturation d'intérêts sur ces dettes pourraient à l'heure actuelle apporter une assistance précieuse à de nombreux travailleurs migrants rentrant chez eux après avoir été mis au chômage.

- Dans les pays où des amendes sont applicables aux travailleurs migrants qui rentrent chez eux avant l'expiration de leur contrat, un moratoire sur ce type de pénalités administratives pour retour anticipé devrait être mis en place.
- Les agences de recrutement des pays d'origine devraient s'organiser avec leurs homologues et/ou les employeurs des pays de destination pour garantir le respect des contrats et la sécurité des travailleurs, en particulier en ce qui concerne les EPI, les salaires, la sécurité sociale, les périodes de repos et le règlement des litiges.
- Les gouvernements devraient veiller à ce que tous les travailleurs migrants, y compris ceux en situation irrégulière, aient accès à des voies de recours et à une indemnisation, notamment en ce qui a trait aux infractions liées au recrutement, et le cas échéant à des services d'interprétariat pour les aider face à la justice (Principe général 13 des PGDO).
- Durant la pandémie de COVID-19, les organisations de travailleurs et de la société civile devraient continuer à défendre les droits des travailleurs migrants et l'application effective des PGDO et de la définition des commissions de recrutement et frais connexes de l'OIT. Pour éviter ou atténuer la stigmatisation et la discrimination des travailleurs migrants, il est également important de dissiper la perception croissante selon laquelle les travailleurs migrants de retour ou expulsés seraient porteurs du COVID-19.

Garantir l'accès à des informations précises et fiables et aux services essentiels

- Les gouvernements, les employeurs, les entreprises, les recruteurs de main-d'œuvre et les organisations de travailleurs devraient diffuser auprès des travailleurs migrants des informations claires et précises sur le COVID-19 et les risques associés, y compris en termes de santé et sécurité au travail et de conséquences sur les procédures de recrutement et/ou sur les obligations contractuelles. Les syndicats ont un rôle à jouer pour fournir aux travailleurs

²⁸ Voir Note d'information du BIT (2020), [Les régimes de migration saisonnière: Repenser leurs principes et mécanismes fondamentaux à la lumière du COVID-19, et les pratiques de l'Autorité britannique des entrepreneurs de main-d'œuvre et des abus en matière de travail \(GLAA\) figurant en Annexe 1.](#)

²⁹ Voir par exemple l'assistance portée aux commerçants, aux entreprises et aux clients affectés par le coronavirus en Thaïlande (<https://www.krungsri.com/bank/en/NewsandActivities/Krungsri-Banking-News/relief-measures-customers-impacted-covid-19.html>); la Banque centrale des États de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO) a quant à elle annoncé une série de mesures pour soutenir le secteur de la microfinance (<https://www.bceao.int/fr/reglementations/avis-ndeg-008-04-2020-relatif-aux-mesures-en-faveur-des-institutions-de>)

des informations précises sur les risques, les mesures de protection et les services disponibles liés au COVID-19 (Principe général 10 et Directive opérationnelle 11 des PGDO)

- Maintenir la coordination et la communication entre les partenaires tripartites, les missions diplomatiques et les intermédiaires de recrutement dans les pays d'origine et de destination afin d'assurer le suivi du recrutement des travailleurs migrants, et en particulier de ceux qui ont été recrutés rapidement pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre durant la crise (comme dans les secteurs agricole, sanitaire ou encore de fabrication d'EPI).

Prendre des mesures pour soutenir les acteurs encourageant le recrutement équitable

- Conjointement avec les organisations d'employeurs, aider les fédérations d'agences d'emploi privées et les AEP agréés et conformes à surmonter les impacts directs sur leurs opérations commerciales, en garantissant un accès équitable aux plans d'aide aux entreprises du gouvernement, conformément aux orientations de l'OIT sur les [Interventions visant à soutenir les entreprises pendant la pandémie de COVID-19 et la reprise](#)³⁰.
- Encourager les agences d'emploi privées agréées et conformes des pays d'origine à aider les travailleurs - renvoyés chez eux de gré ou de force ou dont le déploiement a été considérablement retardé - à trouver d'autres opportunités d'emploi dans leur pays d'origine en collaboration avec les organisations nationales d'employeurs et les autres acteurs nationaux concernés.

Préparer le terrain à un recrutement équitable à mesure que les économies se remettent de la crise du COVID-19

- Les gouvernements devraient concevoir et adapter de nouvelles technologies pour mettre en place des systèmes de recrutement en ligne, en s'inspirant pour cela des enseignements tirés du Système de permis de travail sud-coréen, d'eMigrate en Inde ou de Musaned en Arabie saoudite.
- Les pays d'origine et de destination devraient procéder au réexamen des accords bilatéraux de travail (ABT) et des contrats de travail unifiés pour s'assurer que des mesures de protection sociale et les conditions d'un retour en toute sécurité sont bien incluses dans les dispositions pertinentes, conformément au modèle d'ABT fourni dans la recommandation (n° 86) de l'OIT sur travailleurs migrants (révisée), 1949, et aux orientations à venir sur l'élaboration des accords bilatéraux de travail (Directives opérationnelles 13 et 23 des PGDO).
- Prendre en considération l'intégralité du cycle de recrutement lors de l'élaboration de stratégies de migration (de main-d'œuvre), afin de garantir que les politiques et programmes de retour et de réintégration soient dûment pris en compte et financés, tout en veillant à ce que les partenaires sociaux soient effectivement consultés (Directive opérationnelle 4 des PGDO).
- Continuer à dispenser des formations et à assurer le renforcement des capacités des agences d'emploi privées quant aux normes internationales du travail et aux PGDO pour garantir une reprise sans heurt des pratiques de recrutement équitable (Principe général 11 des PGDO)³¹.

► Dans le cas des communautés expulsées, il faut mettre en place un protocole d'accueil qui prévoit la réintégration de ces personnes et leur facilite l'accès aux documents d'identité pour elles et les membres de leur famille qui se voient forcés de rentrer au Mexique, voire d'y venir pour la première fois.

► Organisation de la société civile au Mexique.

Source: Rapport de l'évaluation rapide du BIT concernant le COVID-19 (à paraître)

³⁰ Le gouvernement tunisien a par exemple pris plusieurs mesures destinées à protéger les petites et moyennes entreprises, y compris les agences d'emploi privées qui déploient des travailleurs à l'étranger. Il s'agit notamment de reporter les déclarations fiscales (jusqu'à la fin du mois de mai 2020) et les contrôles fiscaux, de permettre aux entreprises en difficulté de rééchelonner leurs dettes sur une période allant jusqu'à sept ans et de suspendre les pénalités de retard pendant trois mois.

³¹ Voir par exemple les pratiques de la Confédération mondiale de l'emploi et de l'Association britannique des pourvoyeurs de main-d'œuvre (UK Association of Labour Providers) figurant en Annexe.

► Annexe 1: Pratiques de différentes parties prenantes visant à promouvoir un recrutement équitable durant la pandémie de COVID-19

Cette section présente une série de pratiques émergentes adoptées par les mandants de l'OIT pour relever les défis actuels liés au recrutement. Ces pratiques sont classées selon des typologies générales liées à certaines des politiques et mesures recommandées ci-dessus. Cette annexe est appelée à évoluer et à être régulièrement mise à jour avec de nouvelles politiques et pratiques.

Réglementation et surveillance effectives

- Au Royaume-Uni, l'**Autorité des entrepreneurs de main-d'œuvre et des abus en matière de travail** (GLAA) a publié une note de synthèse sur les [licences temporaires et le COVID 19](#), où figurent un certain nombre de dispositions pertinentes visant à atténuer les effets de la crise sur l'offre de main-d'œuvre dans les secteurs essentiels de l'approvisionnement alimentaire. Cette note explique de quelle manière la GLAA entend garantir la continuité des chaînes d'approvisionnement alimentaire en introduisant une licence temporaire de 3 mois visant à faciliter le recrutement de travailleurs dans le secteur de la production agroalimentaire.
- Le gouvernement du Royaume-Uni a publié des [orientations à l'intention des entreprises³² sur la manière de répondre aux risques d'esclavage moderne et d'en rendre compte](#) pendant la pandémie, où il est préconisé que les entreprises mettent tout en œuvre durant le processus de recrutement pour «garantir que les travailleurs vulnérables ne soient pas exploités par des tiers cherchant à tirer profit d'une demande accrue».
- Aux Pays-Bas, les partenaires sociaux ont élaboré un protocole de sécurité spécifique visant à garantir aux travailleurs migrants un logement, des transports, un emploi et des soins sûrs. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site Internet de la [fédération des agences de travail intérimaire Algemene Bond Uitzendondernemingen \(ABU\)](#)

Protéger les travailleurs contre les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses et défendre leurs droits

Les syndicats du monde entier s'emploient activement à promouvoir et à protéger les droits des travailleurs migrants pendant la pandémie. Il existe de nombreux exemples de mesures prises pour protéger les travailleurs migrants dans le contexte du COVID-19. Voici ci-après quelques exemples pour illustrer les types d'actions entreprises:

- En juin 2020, la **CSI³³** a publié une déclaration pour mettre en lumière les droits des travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19. La CSI soutient l'appel lancé aux gouvernements par les experts en droits de l'homme des Nations Unies en vue de la suspension des retours forcés. Et en ce qui concerne la question des salaires impayés, la CSI soutient l'appel en faveur d'un Mécanisme de justice transitionnelle gratuit, rapide, accessible et efficace. L'objectif de ce système consisterait à traiter les différends, y compris les réclamations salariales et les conflits liés au travail, impliquant des travailleurs rapatriés ayant perdu leur emploi en raison de la pandémie. La déclaration de la CSI rappelle que les PGDO de l'OIT et la définition connexe de ce qui constitue des frais de recrutement à la charge de l'employeur ont fortement contribué à clarifier les responsabilités des gouvernements, des employeurs et des recruteurs de main-d'œuvre. Elle confirme en outre qu'un processus de recrutement en vue d'un emploi à l'étranger doit comprendre la facilitation du retour volontaire dans le pays d'origine. Il y est en outre rappelé que les entreprises, les agences et les programmes d'assistance internationale opérant en situation de conflit et de crise ne devraient pas contribuer à quelque violation des droits de l'homme. Les entreprises doivent également assumer la responsabilité du respect des droits de l'homme lors du recrutement des

³² Voir par exemple <https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-covid-19-reporting-modern-slavery-for-businesses/modern-slavery-reporting-during-the-coronavirus-covid-19-pandemic>

³³ Voir Confédération syndicale internationale (juin 2020), Covid-19 and Migrant Workers' Rights, disponible à l'adresse suivante: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/covid_19_migrant_workers_rights.pdf

travailleurs, y compris par le biais de processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme relatifs aux procédures de recrutement, et remédier aux impacts négatifs sur les droits humains dans lesquels elles viendraient à être impliquées.

- La déclaration sur le COVID-19 du **SARTUC** (Conseil régional sudasiatique des syndicats)³⁴, intitulée «Work Together to Ensure the Workers' Rights in Times of Global Crisis 131st May Day», appelle les gouvernements à promouvoir le dialogue social pour faire face aux impacts sociaux et économiques du COVID-19, à améliorer les programmes de protection sociale, à veiller à ce que les travailleurs migrants et leurs familles soient protégés des difficultés économiques, à assurer la coopération et la coordination entre les pays d'origine et de destination pour faciliter les retours, à envisager la ratification des conventions n° 97, 143 et 189 de l'OIT, et à garantir que les travailleurs migrants rapatriés de pays infectés puissent accéder aux soins de santé, y compris aux tests et traitements du COVID-19.
- À l'occasion de la 131^{ème} édition de la fête du Travail (2020), le Conseil des syndicats de l'ASEAN (ATUC), le Conseil des syndicats arabes (Arab TUC), le Conseil régional sudasiatique des syndicats (SARTUC), l'Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique) et la Confédération syndicale internationale (CSI Asie-Pacifique) ont publié une déclaration conjointe. Celle-ci appelle les gouvernements et les employeurs des pays de destination à assurer un accès aux soins de santé, à garantir que les travailleurs migrants ayant perdu leur emploi reçoivent bien les salaires, primes et avantages qui leur sont dus avant leur retour, à mettre un terme immédiat aux expulsions, à fournir aux travailleurs migrants des informations précises et à jour sur le COVID-19, à veiller à ce que ceux d'entre eux qui seraient atteints aient accès à des soins appropriés, et à renforcer les mesures de santé et sécurité

au travail. Il y est également demandé aux gouvernements des pays d'origine de veiller à ce que les travailleurs puissent percevoir leurs salaires et autres primes et avantages avant leur retour, de préparer des centres de quarantaine, de garantir l'accès des travailleurs migrants de retour aux tests et traitements du COVID-19, d'actualiser les programmes de protection sociale, et d'octroyer aux travailleurs migrants et à leur famille une protection contre les difficultés économiques.

Les partenaires sociaux se sont également réunis pour publier des déclarations conjointes en faveur de la protection des travailleurs pendant la pandémie de COVID-19.

- Le 29 avril 2020, UNI-Europa et WEC-Europe ont publié des recommandations conjointes des partenaires sociaux du secteur des agences de travail intérimaire: [Joint Recommendations of the sectoral social partners of the temporary agency work industry](#). Ces recommandations appellent le secteur des agences de travail intérimaire à fournir aux travailleurs en première ligne une protection adéquate en matière de santé et de sécurité, à garantir l'accès aux consignes de santé et de sécurité et à une formation spécifique, à renforcer le rôle de réaffectation sur le marché du travail joué par les agences de travail intérimaire, et à travailler en collaboration avec les autres acteurs pour freiner la pandémie et protéger les travailleurs. Le document appelle en outre les décideurs politiques nationaux à mener des campagnes d'information, à garantir l'accès aux soins aux travailleurs intérimaires, à assurer la continuité des revenus de ceux d'entre eux qui auront été temporairement mis à pied, à reconnaître le secteur du travail intérimaire comme un «service essentiel» pendant la pandémie, et à garantir aux agences de travail intérimaire un accès équitable aux programmes de soutien du gouvernement.

34 Le Conseil régional sudasiatique des syndicats (SARTUC) est une fédération régionale de syndicats nationaux d'Asie du Sud.

Prendre des mesures pour aider les agences de recrutement privées à continuer de fonctionner tout en respectant les pratiques du recrutement équitable

- Le **gouvernement tunisien** a pris plusieurs mesures destinées à protéger les petites et moyennes entreprises, y compris les agences d'emploi privées qui déploient des travailleurs à l'étranger. Il s'agit notamment de reporter les déclarations fiscales (jusqu'à la fin du mois de mai 2020) et les contrôles fiscaux, de permettre aux entreprises en difficulté de rééchelonner leurs dettes sur une période allant jusqu'à sept ans et de suspendre les pénalités de retard pendant trois mois.

Préparer le terrain à un recrutement équitable à mesure que les économies se remettent de la crise du COVID-19

- La **Confédération mondiale de l'emploi (WEC)** a mis en ligne une [page Web consacrée au COVID-19](#) avec des ressources spécifiques et des liens vers les sites Internet dédiés des membres de la WEC, ainsi que des orientations politiques et des avis d'experts sur le sujet. On y trouve également les solutions mises en œuvre par les membres de la WEC pour protéger la santé et les emplois des travailleurs, avec une attention particulière portée à l'impact de la crise sur le travail intérimaire. La WEC recueille ces informations sur les initiatives prises par ses membres en réponse à COVID-19 via une [plate-forme en ligne](#). La WEC publie régulièrement [des rapports](#) sur l'impact du COVID-19 sur le secteur du travail intérimaire.
- L'**Association britannique des pourvoyeurs de main-d'œuvre** (UK Association of Labour Providers), qui fédère les agences de recrutement du Royaume-Uni et promeut le recrutement

responsable et les bonnes pratiques dans le secteur, a mis en ligne un [portail Internet](#) consacré au COVID-19 avec des informations et des publications sur l'impact du virus, ainsi que des mises à jour et autres conseils actualisés à destination de ses membres. On y trouve également un forum intitulé «Coronavirus Support Forum» à l'usage de ses membres et des appels réguliers lancés conjointement avec des pourvoyeurs de main-d'œuvre agricole. L'association a également mis en ligne un [portail de disponibilité des travailleurs en attente d'affectation \(Spare Worker Availability Portal-SWAP\)](#) et un [portail de recherche de travailleurs essentiels \(Essential Workers Needed Portal-EWNP\)](#) pour aider les travailleurs mis à pied à être transférés là où des emplois sont disponibles³⁵.

Garantir l'accès à des informations précises et fiables et aux services essentiels

- En ce qui concerne l'axe migratoire **Philippines-Hong Kong (Chine)**, les deux gouvernements travaillent en étroite collaboration avec les agences de recrutement afin de garantir que les travailleurs migrants philippins puissent continuer à voyager lorsqu'ils ont des contrats de travail en bonne et due forme et sont suivis par des agences de recrutement aux deux extrémités du couloir migratoire. Un cas particulier de soutien aux travailleurs migrants philippins est facilité par le bureau de placement «Fair Employment Agency», qui assure un échange d'informations transparent entre employeurs et travailleurs grâce à son site Internet et à la distribution de brochures³⁶.
- Le **gouvernement des Philippines**, par l'entremise de son organisme pour le bien-être des travailleurs de l'étranger «Overseas Workers Welfare Administration», fournit une aide en espèces (de PHP 10 000,00, soit environ USD 200,00, en juin 2020) aux travailleurs migrants de retour pendant la quarantaine communautaire obligatoire.
- Au **Pakistan**, des informations sont diffusées via les médias sociaux et les sites Internet du

³⁵ Le portail SWAP permet aux organisations de publier des détails concernant les travailleurs disponibles pouvant être embauchés par les entreprises qui en ont besoin. Le portail EWNP permet quant à lui aux organisations de partager des informations sur les travailleurs essentiels dont elles ont besoin et d'être contactées par les entreprises qui ont des emplois ou des travailleurs disponibles.

³⁶ Les informations destinées aux employeurs comprennent des conseils sur le traitement des documents, les restrictions de voyage, les congés réglementaires et la manière de les différer, ainsi que des discussions avec les travailleurs domestiques sur le paiement des salaires, entre autres. Les conseils aux employés de maison comprennent des informations sur le COVID-19, la manière de solliciter une aide médicale, la négociation des salaires, la résiliation du contrat, les possibilités de soutien, les mesures de quarantaine et une recommandation selon laquelle les employeurs devraient s'acquitter des éventuelles dépenses imprévues, telles que les frais de prolongation de visa, les frais de transport supplémentaires ou les indemnités de licenciement. Voir également BIT (2020), Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19, disponible à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_745197.pdf.

gouvernement. Le Bureau de l'émigration et de l'emploi à l'étranger, ainsi que les Centres de ressources pour les migrants, ont diffusé des informations sur les initiatives gouvernementales, sur les plans de migration de main-d'œuvre (notamment les horaires des vols, les tarifs aériens et les sources authentiques d'achat de titres de transport), sur les mesures de sécurité obligatoires lors des voyages en avion des travailleurs migrants de retour, sur la prévention, les soins et la promotion de la santé, et sur la manière d'inscrire les travailleurs migrants de retour sur le site Internet de l'organisme pour l'emploi à l'étranger «Overseas Employment Corporation».

- Au **Mexique**, l'agence de recrutement équitable CIERTO veille à ce que les travailleurs agricoles aient accès à des informations précises et actualisées sur les mesures de prévention et les droits au travail, et à ce que ces informations parviennent bien aux travailleurs des communautés autochtones éventuellement intéressés par l'émigration aux États-Unis. Avec le soutien de leurs partenaires locaux, les informations en question ont été traduites dans les langues autochtones parlées par certains des travailleurs recrutés et partagées dans des vidéos, ou dans des brochures pour les situations où l'accès à Internet est limité. CIERTO et ses

clients/employeurs ont conjointement décidé de s'assurer que des adaptations des conditions de vie et de travail basées sur la prévention ont bien été mises en place, avec une mise en quarantaine des travailleurs si nécessaire. Préalablement à la mise à disposition de ses travailleurs, CIERTO a conclu avec les employeurs des accords relatifs à l'assurance maladie afin de garantir la couverture contre le COVID-19, et négocié le paiement du salaire intégral des travailleurs au cas où ceux-ci devaient être mis en quarantaine ou tombaient malades. CIERTO étant responsable du transport, les migrants reçoivent des kits de voyage comprenant des masques et du gel antibactérien. Le nombre de travailleurs pouvant voyager dans le même bus a été réduit aussi bien dans le pays d'origine que dans celui de destination. Afin d'assurer le suivi de l'état de santé des travailleurs pendant le séjour et les voyages aller et retour, CIERTO a fourni une carte médicale mise à jour par un professionnel de santé avant le départ du lieu de résidence, aux postes-frontière et lors de l'arrivée à destination. En dernier lieu, CIERTO a élaboré en collaboration avec des exploitations agricoles des recommandations visant à vérifier si certaines des mesures adoptées dans les fermes sont potentiellement discriminatoires ou violent les droits du travail et les droits de l'homme.

Coordonnées

Organisation Internationale du Travail

Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY)

Migration de main-d'œuvre (MIGRANT)

Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE)

Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS)

ilo.org/fairrecruitment
fairrecruitmentinitiative@ilo.org