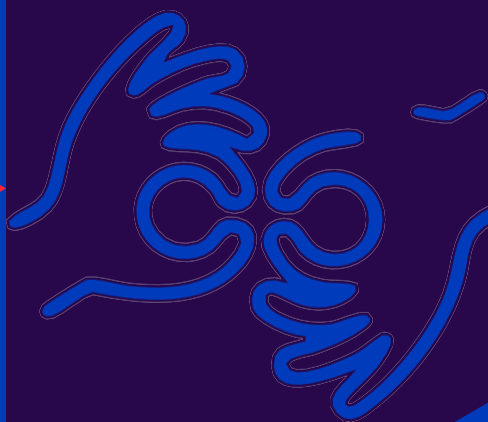




International
Labour
Organization

Fair
Recruitment
Initiative

► Rapport technique sur le recrutement équitable des travailleurs migrants en situation de handicap



► **Rapport technique sur
le recrutement
équitable des
travailleurs migrants
en situation de
handicap**



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir: creativecommons.org/licenses/by/4.0. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: OIT, *Rapport technique sur le recrutement équitable des travailleurs migrants en situation de handicap*, Genève: Bureau international du Travail, 2026. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à: rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à: www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220439500 (imprimé); 9789220439517 (PDF);
DOI: <https://doi.org/10.54394/00035454>

Également disponible en anglais: *Technical report on fair recruitment of migrant workers with disabilities*, ISBN: 9789220429228 (imprimé); 9789220429235 (web PDF) et **en espagnol** *Informe técnico sobre la contratación equitativa de las personas trabajadoras migrantes con discapacidad*, ISBN: 9789220439524 (imprimé); 9789220439531 (PDF).

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir: www.ilo.org/deni-de-responsabilite.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Imprimé en Suisse.

► Remerciements

L'Organisation internationale du travail (OIT) s'engage à promouvoir des pratiques de recrutement équitables qui respectent les droits humains et favorisent un travail décent pour tous. Depuis son lancement en 2014, l'Initiative pour le recrutement équitable (FRI) de l'OIT s'efforce de garantir que les processus de recrutement soient menés de manière juste, transparente et inclusive, guidés par les normes internationales du travail et ancrés dans les principes d'égalité et de non-discrimination.

Ce rapport technique sur le recrutement équitable des personnes en situation de handicap, avec un accent particulier sur les travailleurs migrants, représente une étape importante vers le comblement d'un vide de connaissances critique à l'intersection de l'inclusion du handicap, de la migration et du recrutement. Bien que les Principes généraux et les Lignes directrices opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable soulignent l'importance de la non-discrimination, les directives explicites sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, en particulier les travailleurs migrants, restent limitées.

En examinant la littérature existante, en identifiant les principaux défis et bonnes pratiques, et en les situant dans le cadre des normes pertinentes de l'OIT, ce document cherche à poser les bases de politiques et pratiques de recrutement plus inclusives.

L'élaboration de ce rapport technique a été soutenue par le Programme intégré sur le recrutement équitable (FAIR-Phase III), financé par l'Agence suisse pour le développement et la coopération (SDC) et le ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale. La traduction en français de cette publication a été réalisée grâce au soutien du projet Fair Recruitment Forward, financé par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Les opinions exprimées ici ne reflètent pas nécessairement les vues ou les politiques de l'OIT, de la SDC, de la GIZ, ni du ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale. La mention de marques commerciales, de produits commerciaux ou d'organisations n'implique pas leur soutien.

Ce rapport a été préparé par Imogen Howells, avec le soutien global et la supervision de Maria Gallotti (MIGRANT, OIT) et Esteban Tromel (GEDI, OIT). Le rapport a également été enrichi par les précieuses analyses et commentaires de plusieurs collègues de l'OIT : Ben Harkins, Ratna Mathai-Luke, Rebecca Napier-Moore, Victor Hugo Ricco, Heloise Ruaudel, Eliza Marks et Eric Carlson, et a bénéficié des contributions des personnes ayant participé aux entretiens.

Le design graphique a été réalisé par Romy Kanashiro. La responsabilité de toute erreur ou inexactitude incombe uniquement aux auteurs.

► Table des matières

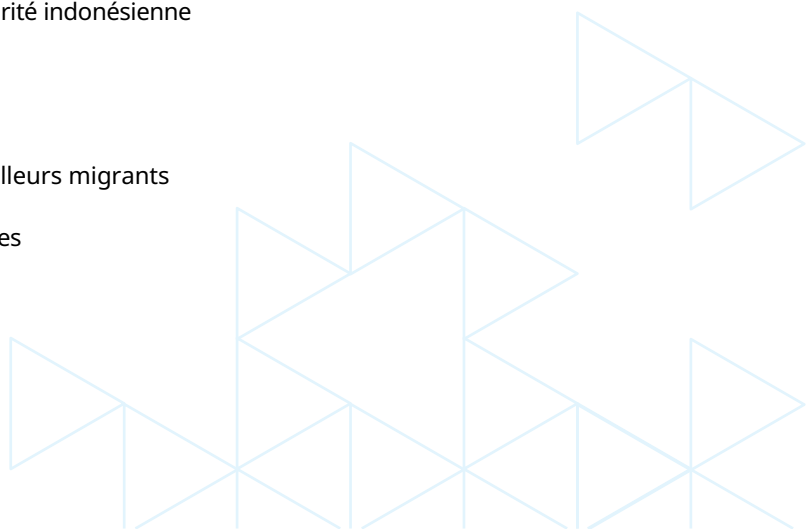
► Remerciements	iii
► Abréviations et acronymes	vi
► Résumé exécutif	ix
► 1. Introduction	2
► 2. Aperçu du cadre juridique international pertinent et des orientations	5
2.1 Normes internationales du travail et droits humains	5
2.2 Aperçu des directives et initiatives de l'OIT en matière de recrutement équitable 6	
► 3. Recrutement de travailleurs migrants en situation de handicap : leçons, Bonnes pratiques émergentes et recommandations	9
3.1 Améliorer, échanger et diffuser les connaissances mondiales Sur les processus de recrutement nationaux et internationaux	10
Leçon apprise 1 : La collecte et l'analyse des données, ainsi qu'un suivi et une évaluation approfondis, sont essentiels pour améliorer	
Pratiques de recrutement inclusives pour les personnes en situation de handicap	10
Leçon apprise 2 : Renforcer le tripartisme et construire des réseaux et partenariats efficaces améliorent les résultats de recrutement pour les travailleurs migrants en situation de handicap	14
3.2 Améliorer les lois, les politiques et l'application de la loi pour promouvoir Recrutement équitable	16
Leçon apprise 3 : Le renforcement des cadres juridiques et politiques Pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le recrutement est essentielle	16
Leçon apprise 4 : Les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre sont un instrument clé dans la réglementation, la promotion et le suivi des pratiques de recrutement équitables	20
Leçon apprise 5 : Assurer la durabilité à long terme du recrutement inclusif pour les personnes en situation de handicap nécessite une approche systémique à l'élaboration des politiques et à la cohérence des politiques	22
3.3 Promouvoir des pratiques commerciales équitables	24
Leçon apprise 6 : Mener une analyse sensible au handicap du processus de recrutement afin d'identifier et de remédier aux obstacles pour l'inclusion permet aux travailleurs en situation de handicap de participer	26
Leçon apprise 7 : Renforcer la compréhension du business case en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap et de la capacité des acteurs du recrutement Gérer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le recrutement a un rendement élevé Sur l'investissement	27
Leçon apprise 8 : La diligence raisonnable en matière de droits humains est un élément émergent de la conduite responsable des affaires et du droit Cadres de conformité	28

3.4	Autonomiser et protéger les travailleurs	29
	Leçon apprise 9 : la voix et l'autonomie des migrants doivent être centrales dans la conception de programmes de recrutement inclusifs pour les personnes en situation de handicap	30
	Leçon apprise 10 : Autonomiser les travailleurs migrants en situation de handicap grâce à des formations et un soutien ciblés sensibilise aux droits et la capacité à s'auto-représenter	31
	Leçon apprise 11 : Le développement des compétences adapté aux migrants en situation de handicap améliore leur accès à l'emploi ; Le développement de l'orientation professionnelle et de la planification financière favorise la promotion Meilleurs résultats à long terme	32
► 4.	Conclusions	35
►	Références	37
►	Annexes	44
	Liste des parties prenantes interrogées (document évolutif)	44



► Abréviations et acronymes

ACTRAV	Bureau des activités ouvrières de l'OIT
AFML	Forum ASEAN sur le travail migrant
BLMA	Accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre
CEARC	Comité d'experts sur l'application des conventions et recommandations
CGF	Forum des biens de consommation
CDPH	Convention relative aux droits des personnes handicapées
DMN	Réseau de migration des personnes en situation de handicap
DTM	Matrice de suivi de déplacement
ELA	Autorité européenne du travail
FRI	Initiative pour le recrutement équitable
GBDN	Réseau mondial des entreprises et des personnes en situation de handicap
GBNFL	Réseau mondial d'affaires sur le travail forcé
GCM	Pacte mondial sur la migration
RGPD	Règlementations générales sur la protection des données
GPOG	Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable et la définition des commissions de recrutement et frais connexes
GPSDD	Partenariat mondial pour les données sur le développement durable
HI	Humanité et inclusion
RH	Ressources humaines
ICRMW	Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille
IDA	Alliance internationale pour les personnes en situation de handicap
OIT	Organisation internationale du travail
IOE	Organisation internationale des employeurs
IOM	Organisation internationale pour les migrations
IRIS	Système international d'intégrité du recrutement
ITUC	Confédération syndicale internationale (CSI)
JAN	Réseau d'Aménagement Professionnel
K-SBSI	Confédération syndicale de la prospérité indonésienne
M&E	Suivi et évaluation
MOU	Protocole d'accord
MRC	Centre de ressources pour les travailleurs migrants
MSME	Micro, petites et moyennes entreprises



MTUC	Congrès syndical malaisien
OSH	Sécurité et santé au travail
RCP	Processus consultatifs régionaux sur la migration
RLI	Initiative pour un travail responsable
S2S	Programme régional d'Asie du Sud-Est sur la migration de main-d'œuvre dans le secteur de la pêche- Droits du navire à terre en Asie du Sud-Est
PME	Petites et moyennes entreprises
SOP	Procédures opérationnelles standard
SSA	Accord de sécurité sociale
TVET	Formation technique et professionnelle
UN	Nations Unies
UNGP	Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains
WEC	Confédération mondiale de l'emploi
WG-SS	Groupe de statistiques sur le handicap de Washington, courte série de questions
ZICTU	Congrès des syndicats du Zimbabwe



► Résumé exécutif

En 2014, l'OIT a lancé l'Initiative pour le recrutement équitable (FRI) dans le cadre de l'appel du Directeur général de l'OIT à un [programme de migration équitable](#), reflétant l'importance du recrutement dans le fonctionnement du marché du travail et la réduction des pratiques de recrutement abusives. Sans régulation et application efficaces, les travailleurs migrants, ainsi que les réfugiés et autres travailleurs déplacés de force, peuvent être vulnérables à des pratiques d'exploitation tout au long du cycle de recrutement, notamment : la tromperie sur la nature et les conditions de travail ; la surfacturation des commissions de recrutement et frais connexes ; des déductions de salaire illégales ; la servitude pour dettes liée au remboursement des commissions de recrutement et frais connexes ; confiscation des pièces d'identité ; et des menaces, si les travailleurs veulent quitter leur employeur, aggravées par la crainte des migrants d'une expulsion ultérieure d'un pays s'ils se plaignent. Ces abus laissent les migrants dans des situations de vulnérabilité extrême et peuvent constituer de la traite des êtres humains et du travail forcé.

La vision de la FRI, réitérée dans la Stratégie FRI (2019-2025), est de garantir que les pratiques de recrutement nationales et internationales soient fondées sur les normes internationales du travail ; se développent par le dialogue social ; et garantissent l'égalité des sexes. Cependant, l'initiative et sa stratégie n'intègrent pas explicitement l'inclusion des personnes en situation de handicap, laissant des lacunes dans la visibilité des défis spécifiques rencontrés par ces personnes et dans leur couverture efficace.

L'inclusion des travailleurs migrants, réfugiés et déplacés en situation de handicap dans des systèmes de recrutement équitables et justes est un aspect crucial de la politique. Les travailleurs migrants en situation de handicap font face aux mêmes défis que tous les travailleurs migrants, en plus des obstacles créés par la société en raison de leur handicap, ainsi que des effets cumulés du statut migratoire, du genre, de la race, de la nationalité, de la langue et de l'âge. Ces défis couvrent tout le cycle de recrutement, de l'accès à l'information sur les emplois, des expériences de discrimination et de manque d'aménagement lors des entretiens et des évaluations médicales, du manque de moyens de transport accessibles, ainsi que des difficultés à l'arrivée concernant les processus administratifs, les lieux de travail accessibles et les aménagements. Ces obstacles sont aggravés par des lacunes dans les systèmes nationaux, notamment des protocoles d'évaluation médicale excluants, des défis spécifiques de protection sociale auxquels ces personnes sont confrontées, ainsi que l'accessibilité limitée des services de santé et sociaux pour les migrants en situation de handicap. Les pratiques d'exploitation dans le recrutement applicables à tous les migrants peuvent être aggravées pour les personnes en situation de handicap, et compte tenu de pratiques discriminatoires, de nombreuses personnes peuvent choisir de ne pas divulguer un handicap ou de chercher des services de soutien là où ils existent, ce qui peut nuire à leur santé.

Les travailleurs migrants en situation de handicap sont plus susceptibles d'être poussés vers des emplois précaires, peu rémunérés et informels, ainsi que vers des voies de migration irrégulière où ils sont exposés à des abus, à bas salaires et à un travail dangereux et précaire. Dans certains cas, les évaluations médicales empêchent les personnes en situation de handicap d'accéder à la migration de main-d'œuvre, et dans d'autres, la discrimination signifie que les personnes présentant des handicaps apparents sont écartées dès le premier contact avec un recruteur, ce qui pousse beaucoup à migrer par des canaux irréguliers ou à travailler de manière informelle. Même pour ceux en situation régulière, un manque de protection sociale et de clarté concernant l'assurance pour les accidents et blessures en transit ou hors du lieu de travail peut laisser les migrants sans couverture de santé ou médicale, aggravant les conditions existantes et accroissant les risques pour les personnes qui souffrent de maladie ou de blessure entraînant un handicap pendant la migration.

Pour parvenir à une inclusion significative des travailleurs migrants en situation de handicap, les gouvernements et les recruteurs devront aborder des questions pratiques complexes. Cela inclut la manière d'aborder les tests médicaux conformément aux principes des droits humains ; qui supporte le coût des aménagements raisonnables ; si des quotas de recrutement inclusifs devraient s'appliquer aux migrants internationaux ; et comment concevoir des procédures de plainte accessibles. Le présent rapport explore ces questions et propose des pistes à suivre, reconnaissant la nécessité d'équilibrer les objectifs nationaux d'emploi avec des politiques migratoires inclusives.

Ce dossier technique met l'accent sur l'importance de pratiques de recrutement équitables et sur la nécessité de garantir que les futures initiatives soient inclusives pour les personnes en situation de handicap. Le rapport met en lumière les obstacles rencontrés par les migrants internationaux, y compris les travailleurs migrants, les réfugiés et les personnes en situation de handicap déplacées de force, et propose des exemples de bonnes pratiques, de leçons tirées et de propositions d'action basées sur les bonnes pratiques émergentes visant à rendre les systèmes de recrutement équitables plus inclusifs en matière de handicap, visant à créer des voies et pratiques de recrutement plus équitables pour toutes les personnes, y compris celles en situation de handicap migrant à travers les frontières internationales. Les conclusions reposent sur une revue documentaire rapide et une série d'entretiens avec des représentants gouvernementaux, des organisations d'employeurs, des syndicats, des organisations de personnes en situation de handicap (OPD), des professionnels du recrutement et des ressources humaines (RH), ainsi que des partenaires de développement (Annexe 1). Les conclusions se sont cristallisées en une série de leçons apprises, regroupées sous les quatre piliers de la Stratégie de l'Initiative pour le recrutement équitable, avec des défis, bonnes pratiques et propositions d'action associés adressés à l'OIT, résumés ici :



Pilier 1 : Améliorer, échanger et diffuser les connaissances mondiales sur les processus de recrutement nationaux et internationaux

Leçon apprise 1 : La collecte et l'analyse des données, ainsi qu'un suivi et une évaluation rigoureux, sont essentiels pour améliorer les pratiques de recrutement inclusives pour les personnes en situation de handicap.

Il est crucial d'améliorer la collecte de données sur la migration et le handicap afin de permettre une élaboration de politiques fondées sur des données fiables et des interventions ciblées. Les systèmes de suivi et d'évaluation utilisés dans le cadre de la stratégie Fair Recruitment Initiative (FRI) doivent inclure systématiquement des indicateurs de handicap désagrégés ; et dans tous les cas, il est nécessaire de prendre en compte la protection des données et la vie privée.

Leçon apprise 2 : Renforcer le tripartisme et construire des réseaux et partenariats efficaces améliore les résultats de recrutement pour les travailleurs migrants en situation de handicap.

La collaboration entre gouvernements, employeurs, syndicats, organisations de personnes en situation de handicap et organisations de migrants améliore les pratiques de recrutement des migrants en situation d'handicap. La création de plateformes et de réseaux multipartites a été reconnue comme favorisant l'échange de connaissances et permettant aux participants de renforcer la compréhension mutuelle, de briser les cloisons entre les acteurs migratoires et liés au handicap et de développer des stratégies partagées favorisant l'inclusion.

Pilier 2 : Améliorer les lois, politiques et application de la loi pour promouvoir un recrutement équitable

Leçon apprise 3 : Renforcer les cadres juridiques et politiques pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le recrutement est essentiel.

Les cadres juridiques et politiques doivent s'aligner sur les normes internationales relatives aux droits humains et du travail relatives au handicap, ainsi qu'à l'égalité et à la non-discrimination sur le lieu de travail. Cela peut être réalisé par la cartographie de la cohérence juridique et politique, ainsi que par des amendements à la législation et aux politiques, afin d'accroître l'alignement avec les cadres normatifs, ainsi qu'une ratification accrue d'autres conventions de l'OIT.

Leçon apprise 4 : Les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (BLMA) sont un instrument clé dans la régulation, la promotion et le suivi de pratiques de recrutement équitables.

Les accords bilatéraux devraient être élaborés et mis en œuvre par des partenaires tripartites, avec des efforts visant à inclure les personnes en situation de handicap dans les discussions, et des dispositions inclusives pour le handicap intégrées aux dispositions des BLMA afin de protéger les travailleurs migrants internationaux en situation de handicap. Les mécanismes tripartites pour surveiller les pratiques de recrutement via ces accords sont essentiels pour garantir une mise en œuvre efficace.

Leçon apprise 5 : Garantir la pérennité à long terme du recrutement inclusif pour les personnes en situation de handicap nécessite une approche systémique de l'élaboration des politiques et de la cohérence des politiques.

Une approche systémique est essentielle pour intégrer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les politiques nationales et régionales de tous secteurs. Cela nécessite d'intégrer les dispositions liées au handicap dans l'élaboration plus large des politiques socio-économiques, notamment en matière d'éducation, de formation et de transport.

Pilier 3 : Promouvoir des pratiques commerciales équitables

Leçon apprise 6 : Mener une analyse sensible au handicap du processus de recrutement afin d'identifier et de remédier aux obstacles à l'inclusion permet aux personnes en situation de handicap de participer.

Les processus de recrutement doivent être évalués sous l'angle de la prise en compte du handicap afin d'identifier et d'éliminer les barrières. Impliquer les migrants en situation de handicap dans ce processus garantirait que leurs besoins soient bien compris. L'analyse peut être utilisée pour cibler des formations et des informations pour des étapes particulières du recrutement, ainsi que pour être adaptée aux acteurs concernés à chaque étape.

Leçon apprise 7 : Renforcer la compréhension du business case en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, ainsi que la capacité des acteurs du recrutement, y compris les recruteurs et les employeurs, à gérer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le recrutement offre un retour sur investissement élevé.

Accroître la compréhension des avantages commerciaux de l'inclusion en situation de handicap renforce la volonté d'adopter des pratiques inclusives parmi les acteurs du recrutement, y compris les employeurs et les recruteurs. Cela peut être réalisé en augmentant la production de preuves sur les bénéfices de la diversité de la main-d'œuvre et le coût réel des aménagements raisonnables, ainsi qu'en fournissant des formations, avec un accent particulier sur les formations pour les micro, petites et moyennes entreprises (PME).

Leçon apprise 8 : La diligence raisonnable en matière de droits humains est un élément émergent des cadres de conduite responsable des entreprises et de conformité juridique

L'Initiative pour le recrutement équitable a soutenu et testé des modèles qui mettent en œuvre la diligence raisonnable en matière de droits humains. Ces derniers doivent être évalués pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, et si nécessaire, adaptés et pilotés. De plus, la diligence raisonnable en matière de droits humains peut être soutenue par l'extension des codes de conduite pour les sociétés de recrutement afin de favoriser la responsabilité.



Pilier 4 : Autonomiser et protéger les travailleurs

Leçon apprise 9 : La voix et l'autonomie des travailleurs migrants en situation de handicap doivent être centrales dans la conception des programmes de recrutement inclusifs en situation de handicap.

Une exigence de base pour l'inclusion du handicap est l'inclusion des personnes en situation de handicap à toutes les étapes. Les travailleurs migrants en situation de handicap doivent être impliqués dans la conception des politiques et la mise en œuvre d'initiatives de recrutement équitables. Offrir des plateformes de voix et d'autonomie permet aux travailleurs migrants en situation de handicap de façonner les politiques qui les concernent. Cela signifie augmenter la représentation des migrants en situation de handicap au sein du gouvernement, des organisations patronales et des syndicats, des associations de travailleurs migrants et des OSC, ainsi que renforcer les partenariats entre ces acteurs et les organisations de personnes en situation de handicap.

Leçon apprise 10 : Autonomiser les travailleurs migrants en situation de handicap grâce à une formation et un soutien ciblés renforce la sensibilisation aux droits et la capacité à se représenter.

Il est essentiel de collaborer avec les syndicats et les acteurs de la société civile pour soutenir l'organisation des travailleurs migrants, y compris les migrants en situation de handicap. La formation aux droits, à la résolution des conflits et à l'auto-représentation est un soutien pour les travailleurs migrants en situation de handicap dans les processus de recrutement, et soutient les syndicats et la société civile à mieux représenter les intérêts de ce groupe de travailleurs.

Leçon apprise 11 : Le développement des compétences adapté aux migrants en situation de handicap améliore leur accès à l'emploi ; intégrer l'orientation professionnelle et la planification financière favorise de meilleurs résultats à long terme.

La mise en place de programmes de développement des compétences adaptés améliore les perspectives d'emploi des migrants en situation de handicap. Inclure un accompagnement professionnel et un soutien à la planification financière leur permet d'être mieux préparés à un emploi durable après la migration. Ces programmes aident les migrants en situation de handicap à atteindre des objectifs professionnels et financiers à long terme en abordant à la fois les compétences techniques et les compétences relationnelles.



► 1. Introduction

Aperçu

Points clés

La migration est un élément essentiel du dynamisme économique et social mondial. La plupart des migrants sont des migrants de main-d'œuvre, mais le déplacement a augmenté globalement depuis 2010. Les données mondiales sur la migration des personnes en situation de handicap font cruellement défaut. À l'échelle mondiale, il existe désormais :

- 304 millions de migrants internationaux
- 167,7 millions de travailleurs migrants internationaux
- 38 millions de réfugiés
- 8 millions de demandeurs d'asile
- 6 millions d'autres personnes nécessitant une protection internationale
- 1,3 milliard de personnes en situation de handicap

Plus de femmes (19 %) que d'hommes (12 %) ont des handicaps.

Une migration de main-d'œuvre bien gérée apporte des avantages économiques et sociaux pour les travailleurs migrants et leurs familles, ainsi que pour les pays d'origine et de destination.

► 831 milliards de dollars US : valeur des envois de fonds internationaux en 2022 - un record historique.

► Alors que les déplacements augmentent et se prolongent de plus en plus, des solutions durables sont essentielles pour les réfugiés et les communautés qui accueillent, notamment l'entrée sur le marché du travail et l'accès à un travail décent, sont essentielles.

Handicap et migration internationale

On compte 1,3 milliard de personnes en situation de handicap dans le monde, et un nombre inconnu de personnes en situation de handicap migrent à l'international, pour le travail ou en raison d'un déplacement forcé. N'importe qui peut naître avec, ou acquérir, un handicap, bien qu'on estime que plus de femmes (19 %) que d'hommes (12 %) ont un handicap. À ce jour, il n'existe pas de données mondiales fiables sur le handicap dans le contexte de la migration ou du déplacement forcé. Cependant, il existe des preuves que dans certains cas les migrants bénéficient d'un « avantage sanitaire » comparé, en partie dû à un biais de sélection en faveur des jeunes jugés aptes à travailler selon des exigences médicales que certains doivent remplir avant le départ. Les migrants, en tant que groupe, sont en effet généralement plus jeunes que la population générale – près de 70 % des migrants internationaux en âge de travailler sont estimés comme des travailleurs migrants, et il est connu que la probabilité d'acquérir un handicap augmente avec l'âge. Cependant, dans certains sous-groupes de migrants et de populations déplacées, les taux de handicap peuvent être supérieurs à l'estimation mondiale de 16 % ; par exemple, les migrants exerçant des professions dangereuses avec des taux élevés d'accidents et de blessures professionnelles, ainsi que ceux empruntant des routes migratoires très dangereuses. Par exemple, on estime que 29 % des personnes déplacées internes en Syrie ont un handicap. Nous savons également que tous les travailleurs migrants, les réfugiés et les personnes ayant besoin d'une protection internationale font face à une série de défis – économiques, juridiques, culturels et physiques – pour accéder à un emploi décent et, en raison des obstacles dans la société, ces défis peuvent être amplifiés pour les personnes en situation de handicap. Dans toutes les discussions sur ce sujet, il est important d'adopter une approche intersectionnelle, car le handicap, le statut migratoire, le genre, la race, l'ethnie, la caste, la classe, l'âge, l'état civil, la sexualité, l'identité de genre et bien d'autres caractéristiques influencent l'expérience des individus et leur capacité à accéder à leurs droits.

Le handicap peut être un facteur d'attraction et de répulsion pour la migration, et orienter les décisions sur vers quel pays ils souhaitent migrer, en termes d'accès aux soins de santé et aux services, ainsi que de l'existence de réseaux de soutien social. Dans certains cas, des individus peuvent développer un handicap à la suite directe d'un conflit ou d'une situation de crise avant la migration. En situation de crise, les personnes en situation de handicap sont exposées à plus de risques que leurs pairs sans handicap, et en cas de catastrophe, par exemple, elles sont deux à quatre fois plus susceptibles de mourir. Les obstacles incluent des défis pour avancer rapidement,

ou accéder à un abri, et à pouvoir voir, entendre ou comprendre les ordres d'évacuation, les avertissements ou les panneaux indiquant les points d'aide et les abris. Pour certaines personnes, le processus de migration, que ce soit pour le travail ou en fuite d'une crise, peut aggraver des handicaps existants ou entraîner l'acquisition de handicaps, en transit ou dans les pays de destination ; d'autres peuvent rencontrer des difficultés à accéder aux médicaments, services ou équipements d'assistance nécessaires, ce qui nuit à leur santé. Dans le pays de destination, la nature du travail ou les difficultés d'accès aux services et aux soins de santé peuvent être des défis. Pourtant, bien que les rôles croisés du genre, de la race, de la nationalité, de l'âge et de l'éducation dans les résultats migratoires aient été bien étudiés, les influences du handicap sur la migration et les résultats professionnels ont reçu moins d'attention.

Tendances de la main-d'œuvre et accès à un travail décent

À l'échelle mondiale, plus de 80 % des personnes en situation de handicap vivent dans des pays à faible revenu et en développement. Cela, combiné à la forte incidence des emplois informels dans les pays à revenu faible et moyen, signifie qu'il est probable que de nombreuses personnes en situation de handicap actives sur le marché du travail soient engagées de manière informelle. Cela se reflète dans une constatation de l'OIT selon laquelle les personnes en situation de handicap sont plus susceptibles d'être indépendantes que leurs homologues sans handicap, notant que huit travailleurs indépendants sur dix travaillent de manière informelle dans les pays en développement. HI rapporte que les personnes en situation de handicap sont significativement plus susceptibles de travailler dans l'agriculture (50,3 %) que leurs pairs sans handicap (27,2 %), un secteur où la formalisation est relativement faible, c'est-à-dire la couverture par la sécurité sociale.¹

Les personnes économiquement actives et handicapées sont surreprésentées parmi les travailleurs peu rémunérés. Ils sont les plus surreprésentés dans les pays à revenu faible et à revenu intermédiaire inférieur, où 35 % des employés en situation de handicap se situent dans le quintile de répartition des salaires le plus bas, comparé à 30 % à l'échelle mondiale. Lorsque les données sont désagrégées par sexe, les femmes en situation de handicap semblent gagner en moyenne moins que leurs homologues masculins. De plus, il a été constaté qu'il existe un écart salarial élevé et croissant pour les migrants, les travailleurs migrants gagnant en moyenne 13 % de moins que les travailleurs nationaux, un écart pouvant atteindre 42 % dans certains pays, atteignant 71 % chez les travailleurs peu qualifiés. Les femmes migrantes font face à une double pénalité : dans les pays à revenu élevé, l'écart salarial entre les hommes ressortissants et les femmes migrantes s'élève à 20,9 %. Cela se voit également au niveau sectoriel dans le travail des services à la personne, qui est principalement doté de femmes et où l'écart salarial global est de 19,6 % entre les travailleurs migrants et non migrants des services à la personne. Compte tenu du manque de données sur le handicap, il n'a pas encore été possible de faire des comparaisons croisées fiables sur les différences de genre parmi les travailleurs migrants en situation de handicap ; un domaine important pour de futures études.

Il y a un manque flagrant de données sur le handicap et la migration. Les données sur la probabilité plus élevée que les personnes en situation de handicap occupent des emplois informels, peu rémunérés et dangereux ne sont pas désagrégées par statut migratoire. Cependant, il est clair que le risque pour les migrants, et en particulier les travailleurs migrants en situation irrégulière, est plus élevé que pour les non-migrants, en raison du manque de réseaux sociaux, des barrières linguistiques et de la discrimination potentielle fondée sur la race et la nationalité, ainsi que des risques d'arrestation, de détention et d'expulsion pour les travailleurs migrants en situation irrégulière comme des personnes déplacées de force.² Les travailleurs migrants en situation de handicap sans document de travail ou de visa, ou sans statut de réfugié reconnu, figurent parmi les plus vulnérables dans le secteur informel, car ils bénéficient de la moindre couverture légale et ont le moins accès aux services sociaux et aux réseaux de soutien.

¹ Sans données mondiales désagrégées par statut migratoire, cette tendance pourrait ne pas s'appliquer aux travailleurs migrants en situation de handicap ni être aussi marquée. Souvent, l'agriculture familiale affecte de nombreuses personnes lors des ralentissements économiques, lorsque des emplois urbains et non agricoles sont perdus. Par exemple, pendant la pandémie de Covid-19, un grand nombre de migrants de retour, tant nationaux qu'internationaux, ont été absorbés dans le secteur agricole, avec des effets secondaires sur les taux de sous-emploi (voir [Migration Data Portal](https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/989721587512418006) et Banque mondiale (2020). Crise Covid-19 à travers une perspective migratoire : Migration and Development Brief 32. Avril 2020. Disponible à : <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/989721587512418006>

Dans de nombreux contextes, le processus de détermination du statut de réfugié prend du temps, et la période intermédiaire peut être très difficile pour les demandeurs d'asile qui ont souvent moins de droits que les réfugiés reconnus, notamment en matière d'accès au marché du travail. Il existe de nombreux exemples des impacts de cette vulnérabilité situationnelle. Au Pérou, par exemple, les salaires des réfugiés vénézuéliens et des immigrés en situation de handicap étaient dans certains cas si bas qu'ils étaient 25 % plus susceptibles d'avoir des besoins alimentaires non satisfaits comparé à leurs homologues sans handicap. Aux États-Unis, 49 % des immigrés en âge de travailler en situation de handicap avaient de faibles revenus, contre 26 % des non-immigrés en situation de handicap, et 36 % de tous les immigrés.

Les types de travail que les migrants exercent peuvent comporter un risque plus élevé d'accidents et de blessures au travail entraînant un handicap et un décès. Une étude de 13 pays a montré que 22 % des travailleurs immigrés dans l'agriculture, le travail domestique et d'autres emplois, principalement peu rémunérés, avaient subi au moins un accident ou une blessure professionnelle, tandis que 47 % avaient un problème de santé professionnelle. De même, dans une étude menée sur des travailleurs migrants revenant au Népal, entre 7 et 11 % des revenants ont cité la maladie, la blessure ou le handicap comme principale raison de retour. Le Conseil de la population du Mexique (Consejo Nacional de Población – CONAPO) et l'Unité de politique migratoire (Unidad de Política Migratoria – UPM) du Secrétariat du gouvernement ont constaté qu'environ 22 % des Mexicains de retour des États-Unis présentaient un handicap ou une incapacité.

La ségrégation du marché du travail fondée sur le genre s'est intensifiée depuis le début des années 2010 et impacte le type de risques au travail auxquels tous les travailleurs, y compris les migrants en situation de handicap, sont exposés. Les hommes migrants travaillent de plus en plus dans l'industrie (de 20 % en 2013 à 36 % en 2019), et les femmes migrantes dans le secteur des services (de 74 % à 80 %). Il a été constaté que les personnes en situation de handicap sont plus susceptibles de subir des violences et du harcèlement sur le lieu de travail, et les femmes en situation de handicap encore plus. Dans ce contexte, il est essentiel que les migrants soient conscients de leurs droits d'accès à la sécurité sociale, aux soins de santé et aux services sociaux dans leur pays de résidence, qui peuvent en pratique être limités par leur statut migratoire, et qu'ils puissent également accéder à des informations précises sur la manière d'utiliser les droits qu'ils ont.

Migration, handicap et recrutement équitable

Une migration de main-d'œuvre bien gouvernée inclut des pratiques de recrutement équitable et l'expansion des possibilités de travail décent dans l'économie formelle, deux éléments qui soutiennent la spirale ascendante des bénéfices issus de la migration de main-d'œuvre. En 2014, l'OIT a lancé l'Initiative pour le recrutement équitable (FRI) dans le cadre de l'appel du Directeur général de l'OIT à un [programme de migration équitable](#), reflétant l'importance du recrutement pour faciliter un bon fonctionnement du marché du travail et réduire les risques d'exploitation du travail. Sans une réglementation et une application efficaces, les travailleurs migrants peuvent être vulnérables à des pratiques d'exploitation tout au long du cycle de recrutement, dont beaucoup sont partagées par des réfugiés, demandeurs d'asile et autres personnes déplacées à l'international nécessitant une protection internationale dans les pays d'accueil, notamment : la tromperie sur la nature et les conditions de travail ; la surfacturation des commissions de recrutement et frais connexes ; des déductions de salaire illégales ; la servitude pour dettes liée au remboursement des commissions de recrutement et frais connexes ; confiscation des pièces d'identité ; et des menaces, si les travailleurs veulent quitter leur employeur. Ce dernier point peut être aggravé par la crainte des migrants d'être expulsés d'un pays s'ils se plaignent, avec des préoccupations particulières pour les réfugiés et d'autres personnes

² Cela peut inclure les travailleurs migrants entrés dans le pays de destination sans les documents appropriés de visa et de permis de travail, ou dont les documents ont expiré ou qui se sont retrouvés en situation de handicap au cours de leur séjour. Elle peut également inclure les réfugiés et demandeurs d'asile, ainsi que les personnes déplacées de force lorsque la loi ne leur accorde pas le droit de travailler.

nécessitant une protection internationale qui fuyaient des situations de guerre, de violence ou de persécution. Ces abus laissent les travailleurs migrants dans des situations de vulnérabilité extrême à l'exploitation du travail, y compris la traite des êtres humains et le travail forcé.

En plus des obstacles bureaucratiques liés à la migration et au recrutement pour obtenir des visas et des permis de travail, ou le statut de réfugié reconnu, les migrants (y compris les travailleurs migrants et les personnes déplacées de force) en situation de handicap font face à l'obstacle supplémentaire d'obtenir la reconnaissance officielle de leur statut de handicap. Dans certains cas, la reconnaissance officielle du handicap peut être une porte d'entrée vers les services médicaux et de santé, ainsi qu'un aménagement raisonnable sur le lieu de travail. Il est important que les migrants en situation de handicap soient informés des avantages de la certification officielle dans ces contextes. Les programmes d'inclusion des réfugiés dans certains contextes offrent un soutien supplémentaire à l'accès aux marchés du travail, avec des services adaptés aux réfugiés en situation de handicap dans certains contextes. Pour les personnes en situation de handicap qui sont travailleurs migrants dans des situations régulières, ou les réfugiés et les personnes nécessitant une protection internationale, des droits et services sont également en place, pouvant être associés à des politiques actives du marché du travail. Parmi les exemples, on trouve le [Plan d'action de l'Union européenne sur l'intégration et l'inclusion des migrants](#) (2021-2027), ainsi que la [Stratégie européenne sur les droits des personnes en situation de handicap](#) (2021-2030), qui promeuvent des perspectives intersectionnelles pour relever les obstacles et besoins d'inclusion sociale, économique et sur le marché du travail à l'intersection de différentes identités et caractéristiques.³

Pour mettre en lumière les bénéfices potentiels de la migration pour les personnes en situation de handicap, une approche inclusive pour le handicap est nécessaire afin d'examiner et d'améliorer le cycle de recrutement, qui comprend la diffusion des offres d'emploi, la diffusion d'informations, la sélection des candidats, le transport, le placement dans l'emploi et – pour les travailleurs migrants – le retour dans le pays d'origine lorsque cela est applicable. Prendre en compte les défis rencontrés par le groupe diversifié d'individus qui sont les « travailleurs migrants en situation de handicap » ainsi que les acteurs du recrutement, et identifier des solutions émergentes, permettra de meilleures politiques, pratiques et résultats.

Ce rapport technique constitue une première étape pour aborder l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le contexte d'un recrutement équitable, en se concentrant particulièrement sur les travailleurs migrants internationaux en situation de handicap. Elle aborde le recrutement pour le travail de personnes en situation de handicap ayant entrepris différentes formes de migration internationale – migration économique pour le travail, ainsi que réfugiés, demandeurs d'asile et personnes déplacées de force, notant que les problèmes rencontrés par ces populations diffèrent en fonction de leur statut légal dans le pays de résidence. Les conclusions du Brief technique reposent sur une revue documentaire rapide et une série d'entretiens menés avec des groupes clés d'acteurs du processus de recrutement, notamment des représentants du gouvernement, des organisations patronales, des syndicats, des organisations de personnes en situation de handicap, des professionnels du recrutement et des ressources humaines, ainsi que des partenaires de développement (Annexe 1). Ce rapport se concentre sur les pratiques de recrutement impliquant les travailleurs migrants en situation de handicap (tant dans les pays d'origine que de destination) ainsi que sur les pratiques des agences d'emploi privées et d'autres recruteurs de main-d'œuvre, y compris ceux qui agissent via des plateformes numériques. Il offre un aperçu rapide des cadres juridiques internationaux pertinents et des orientations ; examine les lacunes dans les directives internationales et comment elles pourraient être comblées ; examine les pratiques de recrutement des travailleurs migrants en situation de handicap et les défis rencontrés tant dans les pays d'origine, de transit et de destination. Les pratiques prometteuses de recrutement équitable des migrants en situation de handicap sont mises en avant ; et des propositions d'action formulées pour que l'OIT puisse davantage soutenir ses mandants afin d'assurer un recrutement équitable des travailleurs migrants en situation de handicap.

³ Le terme « migrant » est utilisé dans ce rapport pour désigner les travailleurs migrants, les réfugiés, les demandeurs d'asile et les personnes déplacées à l'international, conformément à la définition statistique de l'UNDESA des migrants internationaux comme *toute personne changeant de pays de résidence habituelle*. Le terme « travailleur migrant » est utilisé pour désigner tout migrant international engagé dans le travail.

► 2. Aperçu du cadre juridique international pertinent et des orientations

2.1 Normes internationales du travail et droits humains

Des cadres internationaux ont été établis pour défendre les droits des personnes en situation de handicap, des migrants et de tous les travailleurs dans le cadre du recrutement et de l'emploi. Un cadre international normatif comprenant des instruments internationaux de droit humains et fournit des normes du travail permettant aux gouvernements d'établir des politiques et pratiques inclusives sur la migration de la main-d'œuvre et le recrutement, y compris en ce qui concerne les situations de crise.

La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 dispose que toute personne, sans distinction aucune, a le droit de circuler librement, de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays, ainsi qu'au libre choix de son travail et à un salaire égal pour un travail égal. Ces droits sont développés dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) de 2006, qui consacre les droits à l'égalité et à la non-discrimination (article 5); à des mesures proactives pour garantir l'accessibilité, permettant aux personnes en situation de handicap de vivre de manière autonome et de participer pleinement à tous les aspects de la vie (article 9) ; à la protection et à la sécurité en situation de risque et d'urgence humanitaire (article 11) ; à la liberté de circulation (article 18) ; au travail et à l'emploi (article 27) ; et à un niveau de vie adéquat et une protection sociale (article 28). En matière d'emploi, la Convention internationale de 2003 sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW) stipule que les travailleurs migrants doivent être traités de manière égale aux ressortissants en termes de rémunération et de conditions de travail (article 25) et, lorsqu'ils répondent aux exigences, en ce qui concerne l'accès à la sécurité sociale (article 27). De plus, la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés reconnaît le droit des réfugiés au travail, ainsi que le droit de bénéficier du même traitement que les nationaux en matière de conditions de travail et d'accès à la sécurité sociale (article 24). La Recommandation de l'OIT sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience (n° 205) prévoit que « Les Membres devraient élaborer et appliquer des politiques et programmes actifs sur le marché du travail, en mettant particulièrement l'accent sur les groupes défavorisés et marginalisés, les groupes de population et les individus rendus particulièrement vulnérables par une crise, y compris, mais sans s'y limiter, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées internes, les migrants et les réfugiés, selon le cas et conformément aux lois et règlements nationaux. »

Les normes de l'OIT énoncent les droits internationaux des travailleurs. Un principe clé pour examiner l'intersection du handicap et de la migration est que toutes les Conventions, Protocoles et Recommandations de l'OIT s'appliquent à tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité ou leur statut de handicap. Trois grands ensembles de normes internationales du travail couvrent l'inclusion du handicap dans le recrutement de travailleurs migrants :

1. Normes spécifiquement liées à la migration de main-d'œuvre et aux personnes en situation de handicap

- Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (n° 97)
- Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143)
- Recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (n° 86)
- Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975 (n° 151)
- Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 (n° 159) et la Recommandation sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 (n° 168)
- Recommandation sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017 (n° 205)

2. Principes et droits fondamentaux au travail

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)
- Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29) ; Recommandation sur la contrainte indirecte au travail, 1930 (n° 35)
- Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (P29) ; Recommandation sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 (n° 203)
- Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)
- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)
- Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)
- Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)
- Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 155)
- Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (n° 187)

3. Normes relatives au recrutement, y compris des migrants

- Convention sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81) ; et la Recommandation sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81)
- Convention sur le service de l'emploi, 1948 (n° 88)
- Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181)

2.2 Aperçu des directives et initiatives de l'OIT en matière de recrutement équitable

L'OIT a élaboré des directives pour soutenir la mise en œuvre des normes juridiques internationales sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement des travailleurs. Comme ces documents directeurs et principes reposent sur des normes du travail, ils s'appliquent à tous, y compris les personnes en situation de handicap, par l'application des principes d'égalité et de non-discrimination. Celles-ci incluent le [Cadre multilatéral sur la migration de main-d'œuvre : Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche fondée sur les droits de la migration de main-d'œuvre](#) ; et les [Principes directeurs sur l'accès des réfugiés et autres personnes déplacées de force au marché du travail](#). Les [Principes généraux et les lignes directrices opérationnelles pour un recrutement équitable ainsi que la définition des commissions de recrutement et frais connexes](#) (GPOG) définissent des directives spécifiques au recrutement et définissent la responsabilité de différents acteurs de l'économie pour concevoir et mettre en œuvre des politiques et pratiques de recrutement équitables, notamment en ce qui concerne l'élimination du paiement des commissions de recrutement par les travailleurs et des frais connexes

La FRI soutient les mandats de l'OIT dans la mise en œuvre de pratiques de recrutement qui respectent les principes inscrits dans les normes internationales du travail et maximisent les bénéfices de la migration. La vision de la FRI, réitérée dans la Stratégie FRI (2019-2025), est de garantir que les pratiques de recrutement à l'intérieur et au-delà des frontières internationales soient fondées sur les normes internationales du travail ;

se développent par le dialogue social ; et garantissent l'égalité des sexes. Les pratiques de recrutement doivent: 1) être transparentes et efficacement régulées, surveillées et appliquées ; 2) protéger tous les droits des travailleurs, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, et prévenir la traite des êtres humains et le travail forcé ; et 3) informer et répondre efficacement aux politiques d'emploi et aux besoins du marché du travail, y compris la reprise et la résilience. Depuis son lancement, la FRI a contribué à des changements d'ampleur : au moins 110 pays ont adopté des lois réglementant ou interdisant les commissions de recrutement et frais connexes ; et il y a eu 133 ratifications supplémentaires des normes internationales du travail liées au recrutement. Cependant, l'Initiative et la Stratégie n'intègrent pas explicitement l'inclusion des personnes en situation de handicap, laissant des vides dans la visibilité des défis spécifiques rencontrés par les personnes en situation de handicap et dans leur couverture efficace.

La [Stratégie de l'Initiative pour le recrutement équitable 2021 – 2025](#) s'appuie sur le travail de la FRI mené depuis 2014. En gardant le tripartisme au cœur de sa stratégie et ancrée dans des cadres normatifs, la stratégie vise à « développer et diffuser les connaissances, promouvoir les droits, renforcer les capacités, encourager le dialogue social, réformer la réglementation et construire des partenariats pour promouvoir un recrutement équitable. » La vision comporte quatre piliers :

Pilier 1 : Améliorer, échanger et diffuser les connaissances mondiales sur les processus de recrutement nationaux et internationaux, par :

- ▶ Génération et mise à jour de données statistiques sur les commissions de recrutement et frais connexes ;
- ▶ Lancer un [Knowledge Hub](#) pour développer et échanger des recherches, données et bonnes pratiques, et pour mettre en lumière les zones présentant des déficits par rapport aux principes du recrutement équitable ;
- ▶ Collaborer avec les journalistes pour soutenir un journalisme de qualité sur le travail forcé et le recrutement équitable.

Pilier 2 : Améliorer les lois, politiques et application de la loi pour promouvoir un recrutement équitable, par :

- ▶ Travailler sur la réforme réglementaire, notamment promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail au niveau national et bilatéral, en consultation avec les partenaires sociaux pour promouvoir la création d'emplois et protéger les travailleurs tout au long du processus de recrutement ;
- ▶ Travailler avec les mandants pour intégrer des composantes de recrutement équitable dans les stratégies nationales visant à éradiquer le travail forcé et la traite des êtres humains ;
- ▶ Relier les pratiques de recrutement équitables à l'élaboration des directives de l'OIT sur les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre (BLMA) ;
- ▶ Promouvoir un engagement efficace des organisations de travailleurs et d'employeurs dans un dialogue bipartite et tripartite sur le recrutement.

Pilier 3 : Promouvoir des pratiques commerciales équitables, par :

- ▶ Sensibilisation, connaissance et accès aux conseils et outils sur les pratiques de recrutement parmi les entreprises et les employeurs, en travaillant via l'Organisation internationale des employeurs (IOE), ainsi que par des réseaux de l'OIT tels que le [Réseau mondial d'affaires sur le travail forcé](#) (GBNFL), [l'Alliance 8.7](#), la [Plateforme sur le travail des enfants](#), etc.
- ▶ Promouvoir l'accès des PME à des outils spécifiques aux pays et aux secteurs pour mettre en œuvre des pratiques de recrutement équitables ;
- ▶ Soutenir les agences de recrutement privées et les services publics de l'emploi dans le renforcement des capacités et de l'accès aux directives et aux outils pour mettre en œuvre des pratiques de recrutement équitables et s'aligner sur les codes de conduite volontaires.

Pilier 4 : Autonomiser et protéger les travailleurs, par :

- Promouvoir la participation effective des syndicats aux discussions politiques et le suivi des processus de recrutement, en renforçant les capacités et l'accès aux outils pour accroître la représentation des travailleurs migrants ;
- Renforcer la sensibilisation syndicale et l'accès à des outils pour élargir les activités liées au recrutement équitable ;
- Autonomiser les travailleurs migrants en développant les capacités et la compréhension de leurs droits et obligations en matière de recrutement, ainsi que sur l'accès à la justice et aux recours ;
- Promouvoir l'accès efficace des travailleurs à la compensation et à aux mécanismes de réparation par le biais de procédures de plainte et de dialogue social.

Le cœur de la FRI est constitué des [Principes généraux et des Lignes directrices opérationnelles pour un recrutement équitable](#), ainsi que la [définition des commissions de recrutement et frais connexes](#) (GPOG), qui orientent les principes pour le recrutement à tous les niveaux et fournissent des orientations permettant la réalisation des principes pour des acteurs spécifiques du processus de recrutement. Le GPOG repose à nouveau sur des cadres normatifs comprenant les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que sur la Convention de l'OIT sur les agences d'emploi privées de 1997 (n° 181). Cependant, bien que le principe de non-discrimination soit clairement inclus dans le GPOG, un lien spécifique avec la stratégie de l'Initiative pour le recrutement équitable manque et le GPOG lui-même ne mentionne pas l'inclusion des personnes en situation de handicap.

D'autres outils ont été développés dans le cadre de la FRI, notamment la Feuille [de route pour le recrutement équitable : un guide d'action nationale](#) élaboré à la demande du Comité consultatif du recrutement équitable de l'OIT via un processus participatif. La feuille de route propose une approche pratique et étape par étape pour mettre en œuvre un recrutement équitable au niveau national, et inclut des interventions concrètes pour les gouvernements, les agences de recrutement privées, les syndicats, les médias, les institutions éducatives et autres parties prenantes. La feuille de route comporte une section dédiée aux approches tenant compte des questions de genre et transformatrices en matière de genre pour un recrutement équitable, affirmant la nécessité de prendre en compte les dynamiques genrées dans le recrutement. Cela est renforcé par des points d'entrée spécifiques pour l'intégration du genre à l'ensemble du document. L'inclusion des personnes en situation de handicap n'a pas reçu la même attention dans le document, et n'est mentionnée qu'une seule fois dans le contexte des services publics de l'emploi. Cela signifie qu'il existe une bonne opportunité d'intégrer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la feuille de route sur la base d'une stratégie FRI mise à jour.

Il est important de veiller à ce que les personnes en situation de handicap ne soient pas laissées pour compte ou exclues des bénéfices de la migration. Atteindre cet objectif nécessitera une intégration explicite des principes d'inclusion des personnes en situation de handicap conformément à la [Stratégie d'inclusion des personnes en situation de handicap de l'ONU](#), à la Stratégie d'inclusion des personnes en situation de handicap de l'OIT (2024-2027), et par extension dans la mise à jour de la FRI.



► 3. Recrutement de travailleurs migrants en situation de handicap : enseignements, bonnes pratiques émergentes et recommandations

Les facteurs impactant l'emploi des personnes en situation de handicap peuvent être examinés aux niveaux macro, méso et micro. Le niveau macro englobe des questions à l'échelle de la société, notamment l'économie, le cadre juridique et politique, la sécurité sociale ainsi que les normes sociales et culturelles. Le niveau méso examine des facteurs tels que la connaissance et la sensibilisation des employeurs au handicap et à l'inclusion, le marché du travail, l'acceptation de l'inclusion du handicap au travail et dans la communauté ; et la disponibilité d'infrastructures et de services accessibles. Le micro-niveau inclut les expériences individuelles et les parcours, tels que le niveau d'éducation, les attitudes familiales, ainsi que des questions personnelles telles que la confiance en soi. Dans ce cadre, l'accès à l'emploi dépend des interactions entre quatre grandes catégories d'acteurs : 1) les chercheurs d'emploi ou les employés en situation de handicap ; 2) les entreprises ; 3) les décideurs, tels que les autorités locales, nationales ou internationales, y compris les partenaires sociaux ; et 4) des prestataires de services tels que les agences de recrutement, les centres de formation ou les chambres de commerce, tous situés dans le contexte d'une société donnée. Le cycle d'emploi, comprenant recherche et identification des candidats, le recrutement, l'intégration, le développement, la rétention et la recherche et cessation de la relation d'emploi des candidats, devrait devenir plus inclusif en termes de handicap. La figure 1 présente une matrice situant ces différents éléments pour analyse, et peut être utilisée pour structurer la discussion autour du cycle de recrutement, des défis rencontrés dans le recrutement des migrants en situation de handicap, des bonnes pratiques émergentes et des implications pour la réforme. Dans la Section 3, les leçons, bonnes pratiques et recommandations sont encadrées dans les quatre piliers de la Stratégie FRI pour faciliter la consultation.

► **Figure 1 : Matrice des acteurs du recrutement**

Niveau macro	Niveau méso	Niveau micro
		
Met l'accent sur	Met l'accent sur	Met l'accent sur
Cadre juridique et politique	Acceptation sociale du handicap Infrastructures accessibles	Expériences individuelles Attitudes familiales
Acteurs	Acteurs	Acteurs
Décideurs ► Locaux ► Nationaux ► Autorités internationales	► Organisations d'employeurs ► Syndicats ► Entreprises ► Chambres de commerce ► Recruteurs et SPE ► Organismes de formation ► Organisations de la société civile	► Demandeurs d'emploi en situation de handicap ► Travailleurs en situation de handicap ► Employeurs ► Recruteurs

3.1 Améliorer, échanger et diffuser les connaissances mondiales sur les processus de recrutement nationaux et internationaux

Dans le cadre de la Stratégie FRI (2019-2025), l'OIT travaille à élargir et consolider les données et connaissances disponibles sur le recrutement, y compris sur les secteurs clés de l'emploi, l'application des normes et principes, ainsi que les commissions de recrutement et frais connexes. Cette période a été marquée par la pandémie de Covid-19 et les impacts qui en ont résulté sur les flux migratoires, puis par les efforts pour mieux reconstruire. La collecte de données de haute qualité renforce l'élaboration de politiques fondée sur des preuves, et il sera important de trouver des moyens de collecter de meilleures données sur le handicap dans le contexte du recrutement et de la migration de main-d'œuvre, y compris en situation de crise. La sensibilité des données concernant le statut de handicap exige une forte conformité au règlement général de protection des données (RGPD). Elle exige également une sensibilisation progressive à l'inclusion des personnes en situation de handicap au niveau sociétal afin de réduire les impacts des préjugés et de permettre aux personnes en situation de handicap d'avoir confiance que la divulgation n'aura pas d'impact négatif sur leurs perspectives d'emploi.

Parallèlement, les réformes juridiques pour soutenir le recrutement inclusif des personnes en situation de handicap doivent être soutenues par une inclusion plus large sur le marché du travail. Cela nécessite un alignement avec des objectifs d'inclusion plus larges et l'engagement des employeurs envers un changement à long terme. L'OIT travaille avec les institutions et la société au sens large pour sensibiliser et accroître l'accès à l'information sur des pratiques de recrutement équitables, ainsi que sur l'inclusion des personnes en situation de handicap par la génération de données, de recherches et de ressources d'information, ainsi qu'en fournissant formation et renforcement des capacités.

Leçon apprise 1 : La collecte et l'analyse des données, ainsi qu'un suivi et une évaluation rigoureux, sont essentiels pour améliorer les pratiques de recrutement inclusives pour les personnes en situation de handicap

Défis : Le manque de mécanismes de collecte de données et de rapports comparables pour les migrants en situation de handicap rend difficile l'évaluation précise des pratiques de recrutement ou la prioriser les réponses.

Il n'existe pas de données mondiales officielles sur le handicap chez les personnes en déplacement. On sait que les personnes migrant avec un handicap et que ces handicaps peuvent être acquis avant le départ, en transit et dans le pays de destination (par accidents ou maladies liées au travail, ou autrement). Les travailleurs migrants qui acquièrent un handicap à l'étranger font souvent face à la perte d'emploi, à un accès limité aux soins médicaux ou à la rééducation, ainsi qu'à des obstacles à la réintégration sur le marché du travail, dans le pays d'accueil et à leur retour. L'absence d'un soutien ciblé à la réintégration ou au réemploi peut entraîner une exclusion à long terme et une insécurité économique pour ces individus. De plus, la migration et le déplacement forcé peuvent aggraver les handicaps existants. Cependant, les données ne sont pas collectées de manière systématique ; et les définitions et méthodes de collecte ne sont pas standardisées. Même lorsque les données sont collectées, la nécessité de s'appuyer sur la divulgation volontaire, comme par exemple en réponse à l'ensemble de questions du Washington Group, qui est une nécessité éthique, peut avoir un impact sur le sous-dénombrement. Les individus ne peuvent pas divulguer, car ils craignent des conséquences négatives, et avec raison, car le handicap reste l'une des formes de discrimination les plus courantes dans les lois et politiques de migration et de naturalisation.

Une collecte et une analyse précises des données sont importantes pour permettre une élaboration efficace des politiques et une prestation de services adaptés aux besoins, et peut également aider à fournir un aménagement raisonnable. Élaborer et s'accorder sur des indicateurs pertinents pour les facteurs de risque spécifiques liés à l'exploitation du travail permet de comprendre les risques superposés auxquels sont confrontées les populations migrantes en situation de handicap, en tenant compte de la discrimination fondée sur des motifs intersectionnels liés au genre, au statut de handicap, au statut migratoire, à la nationalité, à la race, au groupe d'âge, etc., et à la meilleure manière de répondre aux besoins (voir encadré 1).

► Encadré 1 : Risques tout au long du cycle de recrutement

- Pratiques discriminatoires tout au long du cycle de recrutement, notamment dans : annonces d'emploi, évaluations médicales, entretiens ou aménagements répondant aux besoins ; et en fonction du handicap, du genre, de la race, de l'ethnie, de la nationalité, de l'âge, de la langue et du statut migratoire.
- Accès insuffisant à des informations rapides, précises et fiables sur le placement professionnel, le processus de recrutement, les procédures et exigences de transit, les droits et l'accès aux services.
- Surfacturation des commissions de recrutement et frais connexes.
- Programmes de formation pré-départ et à l'arrivée inappropriés et coûteux.
- Exploitation et abus en attendant le poste (par exemple, être détenu dans des « centres de collecte »).
- Tromperie concernant la nature et les conditions d'emploi.
- Falsification de documents.
- Fraude et extorsion par les agences de recrutement, les courtiers et les employeurs.
- Inefficacité et abus des autorités des deux côtés du canal migratoire dans le traitement des documents relatifs à la migration, le travail et le statut de handicap.
- Voyage dangereux.
- Abus physiques, psychologiques et sexuels.
- Manque d'informations et d'accès aux services et aux mécanismes de réparation.
- Servitude pour dettes, travail forcé et traite.

Adapté de : OIT. (2007). *Normes internationales du travail sur les droits des travailleurs migrants : Guide pour les décideurs politiques et praticiens en Asie et dans le Pacifique.*

Bonnes pratiques : La CDPH et les Objectifs de développement durable (ODD) exigent tous deux la collecte de données comparables sur le handicap afin de permettre le suivi des progrès ainsi que l'identification des services nécessaires. Le Washington Group on Disability Statistics a développé le short set (WG-SS) de questions à utiliser dans les recensements et enquêtes, et pour permettre des données comparables entre pays. En 2021, 111 pays ont déclaré avoir inclus le WG-SS dans un recensement ou une enquête depuis 2009, et 34 autres prévoyaient de le faire dans l'année à venir. Lorsque les recensements collectent également des données sur le statut migratoire, et que 87 % des recensements recueillent certaines informations sur les populations immigrées, l'adoption progressive du WG-SS peut permettre d'améliorer la collecte de données sur les migrants en situation de handicap. Les enquêtes nationales sur la démographie, la santé et le travail peuvent également fournir des éclairages supplémentaires lorsque les échantillons sont suffisamment importants, ainsi que des enquêtes spécifiques auprès des populations migrantes, bien que toutes dépendent de la réduction de la discrimination et des conséquences négatives de la divulgation.

Les agences humanitaires en situation de conflit et de catastrophe utilisent des évaluations rapides où elles collectent des données sur les personnes déplacées en situation de handicap afin d'identifier les besoins en services. Plus de 70 parties prenantes, dont des États, des entités onusiennes et des organisations de la société civile, ont approuvé la [Charte d'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'action humanitaire](#), s'engageant à des « adopter des politiques et des processus visant à améliorer la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les personnes en situation de handicap » et « [e]s'assurer que les données collectées sur les personnes en situation de handicap soient désagrégées par âge et sexe (...) ».

Les Lignes directrices 2019 [de l'IASC sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'action](#) humanitaire incluent des conseils sur les outils de collecte des données sur le handicap. De plus, le [kit d'outils DTM Partners - Field companion sur l'inclusion du handicap](#) couvre les besoins communs de collecte de données sur le handicap afin de soutenir l'accès aux biens et services. Cet outil est appliqué à la méthodologie de la matrice de suivi des déplacements (DTM) de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).

La [Charte des données inclusives \(IDC\) du Partenariat mondial pour les données sur le développement durable \(GPSDD\)](#), élaborée en 2018, vise à « faire progresser la disponibilité et l'utilisation de données inclusives et désagrégées afin que les gouvernements et organisations comprennent mieux, prennent en compte et surveillent mieux les besoins des personnes marginalisées et veillent à ce que personne ne soit laissé pour compte. » Les agences de développement intègrent de plus en plus des indicateurs liés au handicap dans les indicateurs de performance des programmes et les outils de suivi. Par exemple, l'OIT a commencé à collecter des données sur le statut de handicap des bénéficiaires de projets dans le cadre du programme de Suivi, Évaluation et Apprentissage (MEL) dans des projets tels que TRIANGLE dans l'ASEAN. De plus, TRIANGLE, ainsi que le programme régional Southeast Asia sur la migration de main-d'œuvre dans le secteur de la pêche - Ship to Shore Rights Southeast Asia (S2SR), ont inclus les questions WG-SS dans leur enquête de fin de cycle en 2024 portant sur plus de 1 800 migrants de retour.

De plus, le projet *Partenariat pour l'amélioration des perspectives des personnes déplacées de force et des communautés d'accueil* (PROSPECTS) de l'OIT a mis en place des objectifs et indicateurs pour le handicap dans l'ensemble du suivi et de l'évaluation (M&E) pendant la phase II de sa mise en œuvre en Jordanie, et dans la formation et activités du projet, vise à garantir que quatre pour cent des participants et bénéficiaires soient des personnes en situation de handicap, ce qui reflète le quota de la Jordanie de quatre pour cent dans les entreprises comptant plus de 50 employés. En Éthiopie, PROSPECTS a également offert des formations aux compétences des communautés d'accueil, des réfugiés et des personnes déplacées à l'intérieur du pays en situation de handicap, en préparation à des opportunités d'emploi. S'appuyant sur cette expérience et en consultation avec les réfugiés en situation de handicap, l'OIT élabore des directives sur la manière d'inclure de manière significative le handicap et le genre dans les projets situés dans des situations de déplacement forcé.

En Turquie, dans le cadre du projet de l'OIT *sur la promotion d'emplois décents pour les Syriens sous protection temporaire et les citoyens turcs*, un programme d'apprentissage basé sur le travail (ISMEP)⁴ a intégré des objectifs visant à inclure au moins 30 % des femmes et 10 % des personnes en situation de handicap dans les opportunités de participation à la population active ; ces groupes reçoivent un soutien financier supplémentaire pour occuper des emplois, et des services de garde d'enfants fournis aux femmes. L'ISMEP soutient l'emploi des Syriens et des citoyens turcs en fournissant aux employeurs des salaires mensuels, des primes de sécurité sociale et un soutien aux frais de permis de travail.

Pour garantir le partage des informations, des connaissances et des données sur le recrutement, l'OIT a mis en place un [Knowledge Hub](#) sous l'égide de la FRI en tant que plateforme interactive en ligne partageant des ressources sur la recrutement équitable, offrant l'accès aux discussions, aux événements diffusés en direct et permettant aux membres de réseauter.

Depuis 2024, TRIANGLE collabore avec le Life Haven Centre for Independent Living, une organisation de personnes en situation de handicap (OPD) basée aux Philippines, pour établir le Réseau ASEAN-large pour la migration des personnes en situation de handicap (DMN). Parmi d'autres activités, le DMN mène actuellement une étude novatrice *sur les expériences des personnes en situation de handicap dans le contexte de la migration de main-d'œuvre dans la région de l'ASEAN (à paraître)*. La recherche de terrain pour l'étude a impliqué des entretiens avec des travailleurs migrants potentiels, actifs et anciens en situation de handicap, des travailleurs migrants ayant acquis des handicaps et d'autres parties prenantes au Cambodge, en Malaisie, au Myanmar, aux Philippines, et la Thaïlande. Les résultats montrent

4 La protection temporaire en Turquie est un cadre juridique intérieur développé en réponse à la crise syrienne. Bien qu'elle ne soit pas équivalente au statut de réfugié prévue par la Convention de 1951, elle offre l'accès à des droits tels que les permis de travail, les soins de santé et l'éducation.

et la Thaïlande. Les résultats montrent la résilience des migrants qui commencent leur parcours avec des handicaps et de ceux qui développent un handicap à l'étranger. Des résultats provisoires ont noté que certains migrants en situation de handicap ont d'abord été jugés « inaptes au travail » lors des examens médicaux avant la migration, et n'ont ensuite pu migrer qu'avec le soutien de l'employeur et la délivrance d'une dérogation, montrant l'approche exceptionnelle plutôt que fondée sur les droits adoptés. De plus, l'étude a noté un ensemble de défis liés à l'acquisition de handicaps pendant la période de migration : a) obtenir une indemnisation suite à des accidents et blessures au travail entraînant un handicap ; b) retour automatique au pays après l'acquisition d'un handicap dû à l'incapacité d'accéder à un traitement médical, ou à des difficultés à obtenir un aménagement raisonnable pour effectuer le même travail ou un travail similaire ; c) difficultés au retour dans le pays d'origine pour accéder aux services liés au handicap ou au traumatisme psychosocial d'un accident et d'une blessure, ainsi qu'à accéder au travail en raison du nouveau handicap acquis et du traumatisme associé.

CIERTO est une entreprise de recrutement et de conseil éthique de premier plan, recrutant des travailleurs du Mexique et du Guatemala pour travailler au Canada, en Espagne et aux États-Unis. C'est l'une des quatre agences de recrutement dans le monde à avoir obtenu la certification International Recruitment Integrity System (IRIS).⁵ Une pratique standard adoptée par CIERTO est une enquête en trois étapes, dans laquelle CIERTO effectue des consultations avec les travailleurs avant leur départ, sur le chantier et après leur retour chez eux, afin de s'assurer que les travailleurs comprennent les termes de leur contrat et que les conditions sur le site sont acceptables et conformes aux attentes contractuelles. Ces enquêtes ont permis à CIERTO d'identifier et de traiter les problèmes en temps opportun, notamment en soutenant la résolution des conflits, et en fournissant des formations et des conseils adaptés aux employeurs et aux travailleurs. Pendant la pandémie de Covid-19, les résultats de l'enquête CIERTO ont conduit à la mise en place d'un programme de soutien psychosocial, les employés ayant des difficultés à respecter la distanciation sociale, ou à la quarantaine en cas de tests positifs au Covid-19. CIERTO s'est associé à l'Université de Zacatecas, au Mexique, permettant aux travailleurs migrants en quarantaine de recevoir chaque jour un appel d'une heure avec des psychologues stagiaires. Le partenariat s'est poursuivi et soutient les migrants confrontés à des problèmes courants, notamment l'alcoolisme et la dépression.

[Incluyeme.com](https://www.incluyeme.com), une société sociale,⁶ qui fournit des services de recrutement et des conseils sur le recrutement équitable en Amérique latine, travaille à générer des données et des connaissances sur les migrants en situation de handicap. [Incluyeme.com](https://www.incluyeme.com) forme des personnes en situation de handicap à la technologie et aux compétences relationnelles afin d'améliorer et de promouvoir les opportunités sur le marché du travail ; et collabore avec les entreprises pour créer des environnements de travail inclusifs, transformant les cultures organisationnelles et les pratiques d'embauche. Elle a mené des études de cas sur les expériences des migrants vénézuéliens en situation de handicap au Chili et en Argentine. Elle a également réalisé une vaste enquête sur le handicap auprès de 4 007 personnes en situation de handicap dans 17 pays d'Amérique latine, portant sur les sujets du handicap et du statut migratoire, ainsi que sur l'éducation, le travail, l'utilisation des réseaux sociaux et la connectivité. Parmi les personnes interrogées, 244 étaient des migrants internationaux, et parmi eux, la plupart étaient d'origine vénézuélienne (137), et la plupart étaient des femmes (135). La majorité (71,6 % fs ; 75,3 %m) disposait de la certification du statut de handicap dans leur pays de résidence, et seule une très petite minorité ignorait la certification (4,2 % fs ; 3,1 %m). [Incluyeme.com](https://www.incluyeme.com) vise à réaliser à nouveau l'enquête pour suivre les évolutions au fil du temps.

Propositions d'action basées sur les bonnes pratiques émergentes

- Fournir des conseils techniques aux gouvernements et aux partenaires sociaux sur la mise en œuvre de cadres de collecte de données plus robustes spécifiques au handicap dans tous les secteurs migratoires, et sur l'inclusion systématique d'indicateurs de handicap désagrégés par caractéristiques, notamment au minimum, le sexe, l'âge, la nationalité et l'origine ethnique. Cela permet de faciliter le suivi du recrutement de travailleurs migrants

⁵ Voir : [Iriscertification.org](https://www.iriscertification.org)

⁶ Les B Corporations certifiées sont des entreprises qui répondent aux normes les plus élevées de performance sociale et environnementale vérifiée, de transparence publique et de responsabilité juridique afin d'équilibrer profit et objectif.

en situation de handicap de manière aussi complète que possible, en tenant compte de la protection des données et de la vie privée, afin d'éclairer le plaidoyer fondé sur des preuves et l'élaboration de politiques.

- Fournir des conseils techniques et des outils à utiliser par les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les partenaires de développement et les programmes du tiers secteur sur l'intégration d'un suivi et d'une évaluation rigoureux, afin d'évaluer l'efficacité des pratiques de recrutement inclusives pour les personnes en situation de handicap et d'identifier les domaines d'amélioration.
- Inclure systématiquement les indicateurs de handicap dans les outils de M&E du projet, en utilisant les questions WG-SS lorsque cela est pertinent, et en notant si le handicap a été acquis, et, le cas échéant, s'il a été acquis avant ou à une étape particulière du cycle de migration.
- Générer et partager des produits de connaissances sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le recrutement sur le Knowledge Hub, en veillant à ce que le site et les supports soient accessibles. Les thèmes spécifiques à étudier pourraient inclure les coûts supplémentaires auxquels font face les migrants en situation de handicap, ainsi que les expériences des migrants en situation de handicap concernant les commissions de recrutement et frais connexes.

Leçon apprise 2 : Renforcer le tripartisme et construire des réseaux et partenariats efficaces améliorent les résultats de recrutement des travailleurs migrants en situation de handicap

Défis : Des efforts fragmentés entre les parties prenantes peuvent entraîner des lacunes dans les services et des occasions manquées de coordination. La FRI a combiné le dialogue politique mondial, la génération de connaissances et de données, avec un partenariat et un renforcement des capacités sur le terrain.

La collaboration entre partenaires tripartites – gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs – ainsi qu'avec les parties prenantes directement impliquées dans le recrutement, y compris les agences de recrutement privées, les services publics de l'emploi, les employeurs, les organisations de travailleurs migrants et les OPD, est cruciale pour briser les cloisons entre acteurs afin de relever les barrières systémiques ; fournir un soutien complet aux travailleurs migrants en situation de handicap ; et d'accroître l'accès aux opportunités d'emploi pour les migrants en situation de handicap. À cette fin, il est important de consulter des réseaux informels de migrants en situation de handicap, ainsi que des migrants en situation de handicap eux-mêmes, afin de comprendre leurs défis particuliers et leur expérience vécue.

Le dialogue social est un moyen d'atteindre un développement social et économique durable et constitue également une fin en soi. Lors de la [réunion technique tripartite de l'OIT sur la migration de main-d'œuvre](#) tenue en novembre 2013, des experts ont noté que « Grâce au dialogue social aux niveaux local, national, bilatéral, sous-régional, régional et international, les mandants tripartites de l'OIT peuvent jouer un rôle important dans l'élaboration de lois et de politiques de migration de main-d'œuvre, transparentes et cohérentes fondées sur les droits, en tenant compte des besoins du marché du travail. » Le dialogue social aux niveaux international, régional et bilatéral est également étroitement lié à l'établissement de mécanismes et de processus robustes au niveau national. Dans le « forum tripartite plus », le gouvernement, les organisations patronales et ouvrières étendent le dialogue à des groupes plus larges de la société civile, y compris les organisations de travailleurs migrants, les OPD et les réseaux de migrants en situation de handicap.

Bonnes pratiques : Le Réseau mondial des affaires et du handicap ([GBDN](#)) de l'OIT est une plateforme de soutien interentreprises et à l'apprentissage entre pairs sur les questions de handicap. Le réseau soutient l'échange de connaissances à travers des réunions mondiales, régionales et nationales. Elle soutient également des initiatives commerciales au niveau national en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, facilitant le contact et la fourniture de conseils, notamment via les OPD. Les membres de GBDN montrent l'exemple et comprennent actuellement 43 entreprises multinationales, 45 réseaux nationaux d'entreprises et de handicap et 7 membres associés ne représentant pas des entreprises, dont l'Alliance internationale pour les personnes en situation de handicap (IDA).

Adecco est l'un des plus grands fournisseurs de ressources humaines au monde, spécialisé dans les solutions de recrutement et de main-d'œuvre. Elle compte plus de 25 000 employés, opère dans environ 62 pays, a formé et coaché plus de 750 000 personnes, et a trouvé un emploi à plus de 660 000 personnes. Adecco a rendu public son engagement à créer une culture inclusive pour tous au travail, et à aider les réfugiés sur le lieu de travail. Elle a lancé un site dédié « [Emplois pour les réfugiés](#) », conçu pour connecter les réfugiés à des opportunités d'emploi dans le monde entier, et a placé plus de 30 000 réfugiés et s'est engagé à trouver un emploi pour 85 000 réfugiés dans le monde et à en former 17 000 d'ici 2027. Pour soutenir ces objectifs, Adecco est largement engagée dans la direction de partenariats mondiaux, d'associations et d'initiatives, collaborant avec les employeurs pour développer des programmes et des parcours permettant d'intégrer la diversité des talents et compétences. Adecco est membre du [Réseau mondial des entreprises et du handicap \(GBDN\) de l'OIT](#), de [Valuable 500](#) et du Tent Partnership for Refugees». Dans ces forums, ainsi que la [Confédération mondiale de l'emploi](#) (WEC), Adecco défend l'accès et les droits au monde du travail, au recrutement équitable et au dialogue social.

Des consultations tripartites élargies dans le secteur du vêtement en Jordanie entre le ministère du Travail, l'OIT, les employeurs du secteur du vêtement et le Syndicat général des industries textiles et de l'habillement ont conduit à l'adoption d'une politique de recrutement sans commissions pour le secteur jordanien de l'habillement.

La Turquie est l'un des pays accueillant le plus grand nombre de réfugiés au monde, et accueille plus de 2,8 millions de Syriens sous protection temporaire (SuTP). Le gouvernement travaille à renforcer la résilience et l'autonomie des réfugiés, et a conçu des systèmes solides leur accordant l'accès au marché du travail et la protection sociale. Pour soutenir la mise en œuvre de stratégies à long terme grâce à un meilleur accès à l'emploi, l'OIT collabore avec des partenaires tripartites à travers le *Projet de promotion d'emplois décents pour les Syriens sous protection temporaire et les citoyens turcs*, qui garantit une part 50/50 des opportunités pour les Syriens sous protection temporaire et les citoyens turcs. Le projet soutient le développement des compétences pour aider les travailleurs et les chercheurs d'emploi à trouver un emploi décent ; travaille avec les employeurs sur la formalisation ; et avec des mandants tripartites pour renforcer la gouvernance du marché du travail. Parmi les exemples de création de partenariats figurent une série de réunions tenues en 2024 sur l'augmentation de l'emploi des personnes en situation de handicap, en réunissant les secteurs public et privé, les ONG, les organisations internationales et les travailleurs en situation de handicap. Les participants ont discuté de la nécessité de développer des politiques inclusives, ainsi que de bonnes pratiques pour renforcer la coopération entre les institutions afin de stimuler l'emploi des personnes en situation de handicap, et d'étendre les pratiques d'emploi soutenues telles que les coachs individuels pour les employeurs et les personnes en situation de handicap.

Le Forum de l'ASEAN sur le travail migrant (AFML) est une plateforme régionale tripartite visant à discuter des questions rencontrées par les travailleurs migrants venant et au sein de l'ASEAN. Lors de la 17e AFML, tenue en 2024, sur le thème « Travail des services à la personne et migration de main-d'œuvre dans l'ASEAN », les organisations gouvernementales, employeurs et travailleurs se sont appuyées sur la [Déclaration des droits de l'homme de l'ASEAN de 2012](#), Principe général 4, qui stipule que : « Les droits des femmes, des enfants, des personnes âgées, des personnes en situation de handicap, des travailleurs migrants, ainsi que des groupes vulnérables et marginalisés sont inaliénables, partie intégrante et indivisible des droits humains et des libertés fondamentales » et a formulé une série de recommandations, notamment de « rendre les voies régulières [de migration] plus équitables et inclusives pour les travailleurs des services à la personne migrants en traitant la discrimination, la violence et les restrictions fondées sur le genre, l'âge, le handicap et l'état de santé. » Une recommandation novatrice car elle reconnaît explicitement la nécessité de protéger les migrants en situation de handicap contre la discrimination.

Le réseau du Centre de ressources pour les travailleurs migrants (MRC) dans la région Asie-Pacifique, opérant dans le cadre de projets migratoires de l'OIT, a été reconnu comme ayant des bénéfices pour les migrants supérieurs à la somme de ses parties. La gamme de spécialisations des opérateurs MRC, qui incluent des entités gouvernementales, des syndicats, des OPD, des organisations de travailleurs migrants et des organisations de travailleurs domestiques, combinée à des réunions régulières programmées en réseau, permet aux MRC

transfrontaliers, vers des partenaires membres du réseau. La capacité d'inclusion des personnes en situation de handicap a été considérablement augmentée par l'exploitation de deux MRC au Cambodge et au Myanmar par les OPD. De plus, le DMN rassemble un réseau de MRC avec des OPD à travers l'ASEAN.

Propositions d'action basées sur les bonnes pratiques émergentes

- Continuer à encourager le dialogue et les partenariats multipartites incluant le gouvernement, les partenaires sociaux et les OPD pour promouvoir des pratiques de recrutement inclusives pour les personnes en situation de handicap ; Soutenir les réseaux nationaux, régionaux et internationaux pour partager des informations et des meilleures pratiques en matière de recrutement inclusif pour les personnes en situation de handicap, et accroître la visibilité de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le recrutement, en échangeant des expériences et des bonnes pratiques.
- Renforcer la collaboration inter-agences entre partenaires de développement et construire des réseaux qui garantissent que toutes les parties prenantes comprennent leur rôle dans la facilitation du recrutement inclusif pour les migrants en situation de handicap. Comme indiqué dans la feuille de route de la FRI, les mécanismes de coordination nationaux ou régionaux existants peuvent être exploités en intégrant un recrutement équitable inclusif pour les personnes en situation de handicap dans leur champ d'action. Parmi les exemples figurent le Cadre de coopération pour le développement durable des Nations Unies ; des comités nationaux contre la traite des êtres humains ; les comités nationaux contre le travail forcé ; les plans d'action du Pacte mondial sur les migrations (GCM) ; les réseaux nationaux et régionaux des Nations Unies sur les migrations ; et les Processus consultatifs régionaux sur la migration (RCP).

3.2 Améliorer les lois, les politiques et l'application de la loi pour promouvoir un recrutement équitable

Des cadres juridiques internationaux solides et des directives existent pour protéger les droits des travailleurs migrants et des personnes en situation de handicap, mais des directives intersectionnelles n'ont pas encore été développées au niveau international. Lorsque ces cadres sont intégrés et appliqués au niveau national, il existe des exigences claires pour que les acteurs du recrutement adoptent des pratiques de recrutement inclusives impliquant les migrants en situation de handicap. Les États membres de l'OIT s'engagent à défendre les droits et principes fondamentaux au travail, quel que soit leur statut de ratification, et les États ayant ratifié les conventions internationales pertinentes sur le travail et les droits humains ont de nouvelles opportunités d'élaborer le droit national et la politique sur l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Leçon apprise 3 : Renforcer les cadres juridiques et politiques pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le recrutement est essentiel

Défis: Il existe un large éventail en termes de développement des systèmes de gouvernance du recrutement, allant des États ayant une ratification complète des traités et normes internationales pertinents, aux cadres juridiques et politiques nationaux soutenus par des systèmes d'inspection du travail à haute capacité ; à des contextes avec un cadre juridique limité combiné à un haut niveau d'informalité dans l'emploi, Des niveaux élevés de migration sans papiers et un processus administratif officiel limité ou inexistant pour reconnaître le handicap.

Les défis courants pour développer des systèmes de recrutement efficaces et inclusifs pour les personnes en situation de handicap incluent un manque de sensibilisation aux enjeux, ainsi que le manque de capacité ou de volonté pour élaborer et faire appliquer des lois et politiques fondées sur des preuves. Cela s'applique à l'ensemble des acteurs du recrutement, des décideurs politiques et décideurs aux services publics de l'emploi, en passant par les inspections du travail, les services juridiques et judiciaires, les employeurs et recruteurs, ainsi que les partenaires syndicaux. Des lacunes dans les protections juridiques ; lorsque, par exemple, un migrant subit une maladie ou une blessure lors du transit ou à l'extérieur du travail qui entraîne un handicap, cela peut entraîner des lacunes dans la couverture de l'assurance maladie, ainsi que des difficultés dans la répartition des responsabilités liées aux soins, à la compensation ou à la réintégration à long terme dans la communauté.

En l'absence de réglementations et de directives spécifiques pour le recrutement incluant le handicap pour les migrants, il peut être difficile pour les acteurs du recrutement, y compris les employeurs, de savoir comment appliquer correctement la législation pertinente. Les complexités superposées autour de la migration et du statut de handicap (individus en situation de migration régulière et irrégulière ; avec statut de réfugié ou demandeurs d'asile reconnus) et la question de savoir si les individus ont ou non une preuve reconnue de leur statut de handicap, ajoutent de nouveaux défis aux acteurs qui interprètent les lois et nécessitent la fourniture de directives claires. Il est particulièrement notable pour comparer le droit des réfugiés et demandeurs d'asile à celui des travailleurs migrants est le principe de *non-refoulement*, selon lequel aucun « État ne doit expulser ou renvoyer (« refouler ») un réfugié de quelque manière que ce soit aux frontières de territoires où sa vie ou sa liberté seraient menacées en raison de sa race, religion, nationalité, appartenance à un groupe social particulier ou à une opinion politique. » (Article 33 de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés). Ce principe s'applique à la fois aux réfugiés et aux demandeurs d'asile, et accorde ainsi des protections supplémentaires en vertu du droit international coutumier à toutes ces personnes, y compris les réfugiés et les demandeurs d'asile en situation de handicap.

En ce qui concerne la question de l'aménagement raisonnable, un défi politique clé est de déterminer qui supporte le coût des aménagements raisonnables lors du recrutement. Dans de nombreux pays, les cadres juridiques restent silencieux sur cette question, créant de l'incertitude tant pour les employeurs que pour les chercheurs d'emploi. Les solutions politiques incluent des subventions publiques, des mécanismes de partage des coûts ou des incitations fiscales pour compenser le fardeau financier, en particulier pour les petites et moyennes entreprises.

Un point particulier à noter concerne l'utilisation appropriée des évaluations médicales des travailleurs migrants avant le départ. La Convention n° 97 exige que les États ratifiants fournissent des services médicaux appropriés pour « vérifier, lorsque cela est nécessaire, au moment du départ et à l'arrivée, que les migrants à l'emploi et les membres de leurs familles autorisés à les accompagner ou à les rejoindre sont en bonne santé » et pour garantir « une attention médicale adéquate et des conditions d'hygiène au moment du départ, pendant le voyage, et à l'arrivée dans le pays de destination. » Le Comité d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEARC) a noté que la législation dans certains pays interdit l'entrée ou le séjour pour raisons médicales aux personnes ayant un handicap réel ou perçu, et que cela peut constituer une discrimination. En pratique, les évaluations médicales pour les emplois manuels comportent souvent des exigences de « aptitude au travail » qui conduisent à des exclusions automatiques généralisées des personnes en situation de handicap.

Les évaluations médicales excluantes restent un obstacle important à la participation des migrants en situation de handicap aux programmes de migration de main-d'œuvre. Les protocoles de dépistage médical incluent des tests pour des affections telles que les maladies mentales ou transmissibles, avec une pertinence limitée pour la performance professionnelle ou le risque pour la santé publique, soulevant des inquiétudes quant à la base de preuves et à la proportionnalité de ces exigences. Dans plusieurs pays du Golfe, les protocoles de dépistage de santé dans le cadre des accords de migration bilatéraux excluent les migrants présentant même des handicaps physiques ou mentaux mineurs des processus de recrutement, malgré de grands besoins en main-d'œuvre, ce qui conduit à des exclusions de facto fondées sur le handicap avant leur arrivée. En Malaisie, la loi sur l'immigration de 1959 (article 8(3)) impose que tout travailleur migrant entrant diagnostiqué avec une maladie transmissible ou un trouble mental peut se voir refuser l'entrée, ce qui entraîne un refus régulier des demandeurs présentant des troubles tels que des déficiences auditives ou limitations de mobilité, malgré leur capacité fonctionnelle à exercer leurs fonctions.

En Australie, les critères d'intérêt public 4005/4007 autorisent le refus de visa si un demandeur est jugé « susceptible d'engager des coûts de santé ou de travaux de services communautaires supérieurs aux niveaux moyens », même si ces services n'ont pas été ou ne seront pas consultés en pratique. Au Royaume-Uni, la règle 36 des règles d'immigration permet le refus d'entrée à ceux jugés incapables de subvenir à leurs besoins ou nécessitant des soins médicaux importants, avec des droits d'appel limités et aucune évaluation fonctionnelle de la capacité au travail. Aux États-Unis, la loi sur l'immigration exclut les demandeurs diagnostiqués avec certaines « conditions de classe A », telles que des « troubles mentaux ou physiques » sans évaluation systématique d'aptitude au travail ou de possibilité d'aménagement raisonnable. Ces politiques renforcent l'exclusion

systémique des migrants en situation de handicap et soulignent la nécessité d'une réforme fondée sur les droits des protocoles de dépistage médical de l'aptitude au travail.

Bonnes pratiques : Les États peuvent adopter une série de mesures pour promouvoir le recrutement inclusif des personnes en situation de handicap, y compris l'adoption de lois contre la discrimination en droit constitutionnel, pénal ou civil. Cela peut être renforcé par l'introduction de quotas pour embaucher un certain pourcentage de personnes en situation de handicap, qui, dans la législation nationale, ne spécifient pas systématiquement les exigences de nationalité ou de citoyenneté. Les quotas peuvent être basés sur des incitations, ce qui entraîne des allègements fiscaux ou d'autres incitations lorsque les quotas sont atteints, ou basés sur des pénalités entraînant des amendes en cas de non-respect. Ces pratiques doivent être soutenues par une application efficace de la loi, afin d'éviter que les entreprises créent des contrats fantômes ou paient simplement l'amende en cas de non-conformité.

La loi n° 2017 de Jordanie sur les droits des personnes en situation de handicap est unique dans la région MENA car elle s'applique à toutes les personnes résidant en Jordanie, quelle que soit leur citoyenneté. Le Conseil supérieur des droits des personnes en situation de handicap de Jordanie (HCD) fournit conseils et formations aux ministères gouvernementaux et à l'inspection du travail sur l'application de la loi, y compris le respect du quota de 4 % pour l'embauche de personnes en situation de handicap dans les entreprises de plus de 50 employés afin de permettre l'atteinte progressive de cet objectif. L'article 3 prévoit la création d'un Comité pour l'égalité des chances, hébergé au sein du Conseil supérieur des droits des personnes en situation de handicap (HCD) de Jordanie. Le Comité supervise un processus de plaintes sur les questions liées à la discrimination fondée sur le handicap. Les personnes en situation de handicap jordaniens et non jordaniens peuvent déposer des plaintes via une ligne d'assistance en ligne accessible, en téléphonant directement au HCD ou en se rendant au HCD en personne, et cela a été largement annoncé pour maximiser la sensibilisation. À ce jour, 215 plaintes ont été déposées, toutes par des citoyens jordaniens, la plupart étant résolues de manière informelle.

La loi sur le travail de 2003, n° 4857, de la Turquie prévoit que les entreprises comptant 50 employés ou plus doivent s'assurer qu'au moins 3 % de leur effectif soit constitué de personnes en situation de handicap ; Pour les institutions publiques, le quota représente 4 % de leur effectif total. Ce système de quotas est appliqué par l'Agence turque de l'emploi (İŞKUR), responsable de faciliter les placements d'emploi, de fournir des services de soutien aux employeurs et aux demandeurs d'emploi en situation de handicap, ainsi que de surveiller la conformité.

Certains pays disposant de quotas d'emploi pour personnes en situation de handicap, comme la France, la Jordanie et la Turquie, appliquent des exigences de quotas à tous les salariés, quelle que soit leur nationalité, ce qui signifie que les travailleurs migrants en situation de handicap peuvent être inclus. Bien que ces cadres ne ciblent pas toujours explicitement les migrants, ils créent une base juridique pour un recrutement inclusif au sein de la main-d'œuvre. Dans plusieurs cas, les travailleurs migrants en situation de handicap ont bénéficié de ces dispositions, notamment lorsque les employeurs reçoivent des incitations ou un soutien pour le respect de leurs obligations de quota. Ces expériences offrent des points d'entrée prometteurs pour intégrer les migrants en situation de handicap dans les stratégies nationales d'inclusion, sans nécessiter de systèmes séparés.

Les services d'aide juridique sont essentiels pour aider les travailleurs migrants à naviguer dans les procédures de plainte. L'OIT a commencé à soutenir la création et la mise en œuvre des CRM dans les pays d'origine et de destination de l'ASEAN en 2011. À la fin de 2023, un total de 67 MRC neuf pays de l'ASEAN avaient fourni des services aux travailleurs migrants potentiels, actuels et revenus, ainsi qu'à leurs familles. Le personnel du MRC en Asie-Pacifique a reçu une formation de l'OIT à la gestion de cas et à la négociation des dossiers de plainte. Ces compétences sont utilisées pour fournir une assistance juridique aux migrants et ont permis de faire avancer des milliers de demandes et de paiements d'indemnisations. Entre 2011 et 2024, les MRC ont fourni des services complets à près de 650 000 travailleurs migrants (43 % des femmes). Environ 15 600 affaires juridiques ont été réglées avec l'aide du MRC entre 2014 et 2024, avec plus de 13 millions de dollars US en indemnisation accordées aux travailleurs migrants dans ces cas. Les catégories de plaintes ne mentionnaient pas spécifiquement un handicap, bien que les causes connexes

incluent des problèmes de sécurité et de santé au travail et le non-paiement de l'assurance, par exemple en cas de maladie, ou pour couvrir les soins et services médicaux après un accident ou une blessure liée au travail.

Propositions d'action basées sur les bonnes pratiques émergentes

- ▶ Défendre des cadres internationaux plus solides intégrant l'inclusion des personnes en situation de handicap, dans le cadre des réglementations de recrutement, notamment en intégrant explicitement le handicap dans la prochaine stratégie FRI, ainsi que dans le GPOG.
- ▶ Réaliser des correspondances juridiques de la cohérence des politiques à l'intersection de la migration, du recrutement et du handicap, y compris les normes concernant les évaluations médicales et l'aptitude au travail. Prioriser sur la base des preuves sur les « besoins », avec des facteurs déterminants incluant le flux de migrants, ainsi que le risque connu d'exposition élevée aux violations des droits fondamentaux, les abus et le harcèlement au travail ainsi que les pratiques de recrutement abusives dans les canaux migratoires.
- ▶ Élaborer des directives fondées sur les droits concernant les évaluations médicales non discriminatoires de l'aptitude au travail dans les processus migratoires de main d'œuvre, en accord avec les normes internationales. Les lignes directrices devraient prioriser les évaluations de la capacité fonctionnelle plutôt que les catégories diagnostiques et nécessitent des mécanismes d'appel et d'examen d'un aménagement raisonnable.
- ▶ Continuer à promouvoir la ratification des conventions pertinentes de l'OIT et l'application des orientations contenues dans les recommandations, y compris les conventions fondamentales, la Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (n° 97) et sa recommandation associée (n° 86) ; la Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n°143) et sa recommandation associée (n° 151) ; la Convention sur le service de l'emploi, 1948 (n° 88) ; la Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (n° 181) ; et la Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 (n° 159) et sa recommandation associée (n° 168) ; ainsi que la Recommandation sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017 (n° 205).
- ▶ Travailler avec les gouvernements nationaux en consultation avec les partenaires sociaux pour soutenir le développement et l'adoption d'une législation sur le recrutement inclusive pour les migrants en situation de handicap, couvrant les mécanismes de licence et de surveillance, des procédures de plaintes inclusives et accessibles ainsi qu'un accès efficace aux mécanismes de réparation, services de soutien et exigences liées au handicap pour les permis de travail et les aménagements raisonnables.
- ▶ Soutenir le développement de modèles clairs de directives juridiques et d'incitations pour financer des aménagements raisonnables dans le recrutement afin d'éviter les obstacles financiers à l'inclusion, tels que : les régimes de subventions publiques, les incitations pour les employeurs et les mécanismes de partage des coûts.
- ▶ Explorer l'élaboration d'objectifs de recrutement inclusifs ou de quotas non contraignants pour le recrutement de travailleurs migrants en situation de handicap dans les secteurs pilotes, en particulier là où des quotas nationaux de handicap existent déjà. Développer une base de preuves pour fournir un soutien technique aux pays d'origine et de destination afin d'aligner les mécanismes de quotas sur les besoins du marché du travail et les approches fondées sur les droits.
- ▶ Pour soutenir la cohérence avec les priorités nationales en matière d'emploi, fournir des conseils techniques pour intégrer les normes et principes de recrutement inclusif dans les politiques nationales de l'emploi, avec des objectifs spécifiques, des quotas, envisageant d'inclure explicitement les ressortissants étrangers ayant le statut de résident permanent dans les quotas nationaux, et le développement de quotas pour les flux migratoires de main-d'œuvre, ainsi que des systèmes de suivi permettant de mesurer les progrès.
- ▶ Établir ou adapter des mécanismes accessibles de plainte et de réparation pour inclure la non-discrimination dans le recrutement, avec :

1. accessibilité pour les personnes en situation de handicap (y compris le numérique, la langue des signes et les formats faciles à lire) ;
 2. des mandats clairs pour les pays d'origine et de destination ;
 3. Gestion partagée des cas et protocoles d'orientation.
- Intégrer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les programmes de formation existants pour les législateurs élaborés dans le cadre de la stratégie FRI 2019-2025, sur la régulation des services d'emploi publics et privés ; et pour les inspecteurs du travail et les autorités d'exécution.

Leçon apprise 4 : Les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre sont un instrument clé dans la réglementation, la promotion et le suivi de pratiques de recrutement équitables

Le recrutement efficace de migrants en situation de handicap nécessite souvent une coopération transfrontalière entre gouvernements, agences de recrutement et organisations. Comme indiqué dans la Stratégie FRI (2019-25), les BLMA sont un instrument clé pour la régulation, la promotion et le suivi de pratiques de recrutement équitables au-delà des frontières. Des travaux ont été menés dans le cadre de la FRI pour relier des normes et principes de recrutement équitables dans les directives sur les BLMA, notamment via le [Réseau des Nations Unies sur la migration](#).

Les BLMA comprennent des accords bilatéraux de travail juridiquement contraignants, ainsi que des protocoles d'accord (MoUs) entre ministères ou agences gouvernementales impliqués dans la migration de main d'oeuvre. Ils fonctionnent comme des accords définissant les rôles et responsabilités de chaque partie prenante, et peuvent couvrir des objectifs larges en matière de migration de main-d'œuvre, ou couvrir des secteurs spécifiques (comme le travail domestique ou agricole), ou des modes de travail (comme saisonniers ou temporaires). L'OIT, en collaboration avec l'OIM, a élaboré [des Directives sur les accords bilatéraux sur la migration de main-d'œuvre](#) fondées sur les principes des droits humains et du droit international du travail. En 2020, l'OIT avait cartographié environ 150 BLMA à travers le monde dans un [dépôt en ligne](#), et a mené plusieurs examens des BLMA, dont un examen mondial en [2015](#) et un examen [en 2024](#) des BLMA régionaux et extra-régionaux dans les Amériques, bien qu'aucun ne suive les migrants en situation de handicap.

Un nombre croissant d'accords, notamment en Europe, intègrent des clauses de portabilité de la sécurité sociale qui peuvent indirectement bénéficier aux personnes en situation de handicap. Par exemple, les accords de sécurité sociale (SSA) existants entre les États membres de l'UE et le Maroc, la Tunisie et la Turquie permettent aux travailleurs de totaliser les cotisations et de préserver des droits, y compris les prestations de vieillesse, de survivants, de blessures professionnelles et d'invalidité. Ces mécanismes constituent une base pour garantir que les prestations liées au handicap soient transférables au-delà des frontières. Bien que les accords incluent de plus en plus des dispositions soutenant un recrutement équitable, la protection sociale et la sécurité au travail, cette étude n'a pas trouvé de BLMA publiques avec des clauses ou cibles explicites d'inclusion des personnes en situation de handicap. Cette lacune offre une opportunité pour de futures études, ainsi qu'un développement accru d'accords pour intégrer des dispositions inclusives pour le handicap, telles que des exigences d'aménagement raisonnable ou une représentation du handicap.

Défis : Les BLMA sont le produit du contexte juridique et culturel dans lequel elles sont développées, et peuvent donc ne pas refléter pleinement les normes internationales en matière de droits du travail et de l'homme. Par exemple, les inégalités peuvent être intégrées dans des accords sur les paiements minimums et les conditions de travail, conduisant à des violations du principe d'égalité salariale pour un travail de valeur égale. L'analyse complète et régulière des tendances mondiales du contenu des BLMA est chronophage, nécessite des mises à jour régulières, et est limitée car les gouvernements ne rendent pas toujours les

accords publics. Pour maximiser les bénéfices des BLMA, il est essentiel d'assurer l'inclusion des partenaires sociaux et personnes en situation de handicap (y compris les migrants en situation de handicap) à travers le cycle BLMA.⁷ Comme indiqué dans les directives de l' [OIT sur les accords bilatéraux de migration de main-d'œuvre](#), les organisations d'employeurs et de travailleurs ont des rôles tout au long du cycle BLMA et les principaux points d'entrée incluent :

- ▶ Partage d'informations ;
- ▶ La réalisation des droits à l'égalité de traitement et à la non-discrimination ;
- ▶ Prévention et élimination de la violence et du harcèlement, de l'exploitation ou des abus envers les travailleurs migrants ;
- ▶ la protection des travailleurs migrants en cas de perte d'emploi ou en cas de conditions de travail abusives ;
- ▶ Recrutement équitable ;
- ▶ Contrat de travail et protection des salaires ;
- ▶ Sécurité et santé au travail des travailleurs migrants ;
- ▶ Reconnaissance, mise en correspondance et développement des compétences.

Bonnes pratiques : L'examen mondial de 2015 de l'OIT sur les BLMA a évalué les accords bilatéraux et les protocoles d'accord en termes de portée (étendue) et de qualité (profondeur). Les critères comprenaient : 1) l'exhaustivité et la portée de la couverture des dispositions, ainsi que des scores élaborés pour les évaluations comparées à l'Accord modèle de l'OIT de 1949 sur la migration temporaire et permanente à des fins d'emploi, y compris la migration des réfugiés et des personnes déplacées ; et 2) la qualité des accords fondés sur les 18 critères de bonne pratique concernant la bonne gouvernance de la migration de main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants élaborés pour le rapport. L'étude a révélé que parmi les accords examinés, il y avait plus d'accords Sud-Nord que Sud-Sud, ce qui continue d'être le cas, et que les scores des accords Sud-Nord étaient plus élevés que ceux des accords Sud-Sud. Toutes les bonnes pratiques identifiées sont pertinentes pour les migrants en situation de handicap, cependant une revue mise à jour bénéficierait d'une intégration plus complète du handicap.

Propositions d'action basées sur les bonnes pratiques émergentes

- ▶ Mener une revue mise à jour des BLMA, incluant une référence spécifique au handicap et à la sécurité et santé au travail (SSO) dans les critères de notation, afin de tenir compte des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap, ainsi que l'ajout en 2022 de l'OSH comme droit fondamental au travail, ainsi que les implications des normes SSO pour les maladies et blessures professionnelles pouvant entraîner un handicap.
- ▶ Fournir des conseils techniques et développer des outils de formation pour le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les acteurs de la société civile sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les BLMA, afin de couvrir l'ensemble du cycle de recrutement. Élaborer des dispositions standard sur l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion.
- ▶ Renforcer la perspective du handicap lorsqu'on explore des solutions de coordination de la sécurité sociale entre les systèmes des pays de destination et d'origine, y compris dans les BLMA, ainsi que les accords bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale, afin d'améliorer les dispositions de sécurité sociale dans les accords et facilitent l'accès et la portabilité des prestations découlantes, y compris une couverture des prestations pour blessures professionnelles dans les secteurs où les travailleurs migrants sont les plus à risque, tels que l'industrie de la pêche, la construction, l'agriculture et les mines.

⁷ Le cycle BLMA fait référence aux phases suivantes : préparation ; la négociation, y compris la signature et la ratification ; mise en œuvre ; le suivi et l'évaluation de l'accord bilatéral sur la migration de main-d'œuvre.

Leçon apprise 5 : Garantir la durabilité à long terme du recrutement inclusif en situation de handicap nécessite une approche systémique de l'élaboration des politiques et de la cohérence des politiques

Défis : Des attitudes négatives de la société envers le handicap, associées à des systèmes juridiques et politiques en décalage avec le cadre normatif international, peuvent compromettre les efforts à long terme pour créer une inclusion durable en général, ainsi que les pratiques de recrutement inclusives pour les personnes en situation de handicap en particulier. Les obstacles à la participation au marché du travail commencent avant l'âge de travailler et persistent tout au long du cycle de vie. Cela inclut les barrières physiques et le manque d'accès aux systèmes de transport, aux bâtiments scolaires, aux services de santé et au travail, ainsi que des barrières sociales liées aux préjugés. Les enfants en situation de handicap ont moins de chances d'être à tous les niveaux d'éducation et d'avoir des compétences de base en lecture et en calcul, ce qui les désavantage dès le départ ; et les défis seraient encore plus grands pour les enfants dans les contextes de déplacement où les classes peuvent être surpeuplées et manquer d'adaptations et d'aménagements pour les enfants en situation de handicap. Inversement, lorsque les enfants et les jeunes ont des chances égales d'aller à l'école, ils ont plus de chances de trouver un emploi et d'obtenir de meilleurs résultats de santé. L'intersectionnalité, qui s'intéresse à la conjonction des caractéristiques et circonstances individuelles, joue également un rôle, les filles, les minorités ethniques et les individus dans de ménages nombreux à faibles revenus et en zones rurales ayant cumulé moins d'opportunités et confrontés à plus d'obstacles.

L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le recrutement ne peut être isolée des systèmes plus larges auxquels les migrants sont confrontés tout au long du processus de recrutement. Les services nationaux pour les personnes en situation de handicap, les systèmes de santé et les institutions de protection sociale, lorsqu'ils existent, doivent être équipés pour servir les populations migrantes handicapées sans discrimination. Cela inclut la lutte contre les barrières linguistiques et documentaires, la garantie de la portabilité des prestations de protection sociale, et la lutte active contre les pratiques d'exclusion au sein des institutions publiques et de la société civile. Renforcer la coordination entre les acteurs migratoires et en situation de handicap est une étape clé pour garantir que les systèmes répondent aux besoins des personnes en situation de handicap, ressortissantes ou non.

La stigmatisation et les stéréotypes ajoutent de nouveaux obstacles à la participation à la population active et incluent des idées fausses sur ce que les personnes en situation de handicap peuvent ou ne peuvent pas faire, ainsi que la discrimination fondée sur des sentiments anti-réfugiés et anti-migrants. Cela est aggravé par la discrimination patriarcale basée sur le genre, l'âgisme, le racisme et le nationalisme, qui entraînent des niveaux croissants de désavantage. En effet, certains acteurs ont souligné des préoccupations sociales concernant l'inclusion des migrants en situation de handicap où les nationaux handicapés sont confrontés à un chômage élevé ; Traiter ces deux objectifs nécessite des stratégies nationales et migratoires complémentaires. Les biais sociaux peuvent être partagés par les membres de la famille et intériorisés par les personnes en situation de handicap, ce qui peut aggraver une faible estime de soi et une mauvaise santé mentale. Cela souligne le changement paradigmatique de compréhension qui a émergé avec la CDPH selon lequel ce sont les barrières sociales qui limitent l'inclusion, et non le handicap.

L'accès à la sécurité sociale est un droit humain et un droit du travail ; Cependant, de nombreux travailleurs migrants, réfugiés et autres personnes déplacées de force rencontrent des obstacles juridiques et pratiques pour accéder aux prestations. Les obstacles juridiques incluent l'exclusion des travailleurs migrants et des réfugiés en fonction de la nationalité, de la migration ou du statut de réfugié, de la durée de séjour, du type et de la durée de l'emploi, ainsi que du manque d'accès au marché du travail pour les réfugiés. D'autres obstacles incluent l'exclusion des catégories de travail du droit du travail et de la sécurité sociale ; la non-portabilité des prestations ; une application limitée des lois ; et dans le cas des réfugiés, l'impossibilité d'accéder aux droits de leur pays d'origine. Les obstacles administratifs incluent des procédures complexes et opaques ; barrières linguistiques ; taux de cotisation élevés ; des difficultés liées à l'accès aux droits ; et la discrimination et les barrières culturelles. La protection sociale (assurance et financement fiscal) couvre les conditions éventuelles auxquelles il est confronté à travers le cycle de vie, y compris l'invalidité, et en âge de travailler inclut la couverture des périodes

de chômage, de congé maternité et de paternité ; la maladie ; les soins de santé ; et un accident et une blessure liés au travail. Les travailleurs migrants employés dans des secteurs particulièrement dangereux, tels que la pêche, la construction et l'agriculture, sont exposés à un risque plus élevé de blessures ou de maladies liées au travail, mais sont fréquemment exclus de l'assurance accidents du travail et de la couverture de protection sociale. Les migrants de ces secteurs, travaillant de manière informelle ou dans des arrangements liés à l'employeur, ne bénéficient pas de protections légales, d'accès à une indemnisation et de soins médicaux adéquats. Par exemple, les pêcheurs migrants, les travailleurs agricoles et les ouvriers du bâtiment font tous face à des risques accrus pour la sécurité au travail, mais sont souvent exclus des cadres nationaux de sécurité et santé au travail et régimes d'indemnisation.

Cette exclusion structurelle peut augmenter la probabilité que des blessures au travail entraînent un handicap permanent et une pauvreté de longue durée, en particulier lorsque les migrants sont rapatriés sans accès à la réhabilitation, au soutien à la réinsertion ou au remplacement des revenus. Pour défendre les droits fondamentaux, il est essentiel d'étendre la protection sociale, y compris l'assurance accidents du travail, à tous les travailleurs, quel que soit leur statut migratoire ou leur secteur d'emploi.

Bonnes pratiques : Des stratégies de changement social et de comportement sont mises en œuvre à tous les niveaux de la société mentionnées dans la matrice illustrée à la figure 1, impliquant la formation et le renforcement des capacités des acteurs gouvernementaux et des prestataires de services, au sein des organisations patronales et syndicales, ainsi qu'au niveau communautaire afin de promouvoir l'indépendance et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Parmi d'autres actions, l'OIT a récemment lancé sa [Stratégie visant à étendre la protection sociale aux travailleurs migrants, aux réfugiés et à leurs familles](#), visant à soutenir la réalisation d'un monde du travail où les travailleurs migrants, les réfugiés et leurs familles ont accès à des prestations de protection sociale, y compris les soins de santé, tout au long de leur vie et de leur parcours migratoire.

Un large éventail de mesures pratiques a été introduit, notamment dans les pays à revenu faible et intermédiaire. Dans le contexte d'un travail décent, de bonnes pratiques se retrouvent dans les prestations universelles de handicap introduites pour les personnes en situation de handicap dans 32 pays à revenu faible et intermédiaire, ce qui reflète les coûts supplémentaires liés à la vie avec des personnes en situation de handicap. Garantir un accès rapide à l'assurance pour blessures professionnelles est essentiel, car les retards peuvent entraîner l'acquisition d'une invalidité permanente ou le décès. Oman, par exemple, en 2023, s'est éloigné d'une forte dépendance aux régimes de responsabilité des employeurs pour les travailleurs migrants afin d'introduire des prestations inclusives pour blessures professionnelles, gérées via son Fonds de protection sociale. Les transports accessibles sont également de plus en plus répandus : une enquête de 2024 menée par l'Union mondiale des aveugles et les United Cities and Local Governments auprès des gouvernements locaux et régionaux d'Afrique, d'Europe, du Moyen-Orient et d'Asie de l'Ouest, d'Asie et d'Amérique du Sud a révélé que 70 % des répondants se trouvaient dans des municipalités ayant des politiques visant à promouvoir l'accessibilité à la vie sociale et économique. Des programmes actifs du marché du travail ont également été mis en place, notamment la mise en place de programmes de stages professionnels ;⁸ programmes de formation professionnelle utilisant les principes de conception universelle ;⁹ fournir des coachs professionnels et un soutien individualisé aux personnes en situation de handicap ;¹⁰ et fournir formation et soutien financier aux personnes en situation de handicap pour créer leur propre entreprise.¹¹

Propositions d'action basées sur les bonnes pratiques émergentes

- Plaider pour l'intégration de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'élaboration des politiques, ainsi que des liens intersectoriels pour permettre aux résultats liés à la migration et à l'emploi de soutenir et d'être soutenus par d'autres objectifs de développement.

8 Exemples au Brésil, au Chili et en Roumanie.

9 Exemple aux Philippines.

10 Des exemples en Autriche, au Belgique, au Cambodge, au Chili, en Finlande, en Irlande, en Israël, au Paraguay et aux États-Unis.

11 Exemples en Afghanistan, au Bangladesh et en Équateur.

- Participer au renforcement des capacités intra-institutionnelles sur les droits des personnes en situation de handicap, et permettre au personnel spécialisé en handicap dans les bureaux régionaux et nationaux de participer régulièrement aux groupes de travail intersectoriels de l'ONU et des partenaires de développement, conformément à la [Stratégie d'inclusion des personnes en situation de handicap de l'OIT \(2024-2027\)](#).
- Promouvoir l'extension de la couverture de protection sociale, y compris l'assurance accidents du travail et les prestations d'invalidité de longue durée, en privilégiant les travailleurs migrants dans des secteurs dangereux tels que la pêche, la construction et l'agriculture. Assurez-vous que cette couverture est portable, quel que soit le statut du contrat ou le canal de migration, et conforme aux normes internationales OSH.
- Soutenir le développement de voies de réintégration et un soutien ciblé à la réinsertion des travailleurs migrants qui développent des handicaps à la suite d'accidents et de blessures à l'étranger. Cela devrait inclure l'accès à la réhabilitation, à la rémunération et à la formation professionnelle, que ce soit dans le pays d'emploi ou de retour, afin de renforcer la réinsertion de la population active.

3.3 Promouvoir des pratiques commerciales équitables

L'Initiative pour le recrutement équitable (FRI) est intrinsèquement une initiative multipartite, centrée sur un dialogue social, mise en œuvre en étroite collaboration avec les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, le secteur privé et d'autres partenaires clés impliqués dans le processus de recrutement. Un recrutement équitable soutient un bon fonctionnement du marché du travail, contribue à la création d'emplois et à la prévention des violations des droits du travail et de l'homme. Cette section souligne l'importance pour les acteurs du recrutement du secteur privé d'avoir les connaissances et compétences nécessaires pour s'engager efficacement dans des pratiques inclusives pour les personnes en situation de handicap et suggère des domaines où les processus de recrutement peuvent être rendus plus accessibles aux migrants en situation de handicap.

La FRI a produit des connaissances et des outils pour promouvoir des pratiques commerciales équitables à tous les niveaux, y compris via l'OIT GBNFL. Elle s'est également concentrée sur les défis spécifiques auxquels sont confrontées les petites et moyennes entreprises (PME), en produisant une [boîte à outils de diligence raisonnable pour le recrutement équitable et le travail](#) forcé, conçue pour que les PME et autres acteurs du recrutement puissent mettre en œuvre et suivre des principes de recrutement équitable. Au niveau mondial, des alliances ont été cultivées avec l'Organisation internationale des employeurs (IOE) et la Confédération mondiale de l'emploi (WEC) afin d'étendre davantage les principes de recrutement équitable.

Recruter et retenir les personnes en situation de handicap est judicieux sur le plan commercial. Les employeurs et les recruteurs peuvent avoir des idées fausses sur la productivité ou les coûts liés à l'embauche de travailleurs en situation de handicap, ce qui peut entraîner de la discrimination. Les entreprises inclusives pour les personnes en situation de handicap, ainsi que les sociétés qui les accueillent, ont tendance à générer des revenus plus élevés. Accenture a constaté, dans une étude portant sur 45 « champions du handicap » dans 100 entreprises du Fortune 100 et 500 qui ont adopté des pratiques RH inclusives pour le handicap, que le chiffre d'affaires moyen était supérieur de 28 % chez les Champions, et que des marges bénéficiaires étaient 30 % supérieures à celles des autres entreprises. Les faibles niveaux d'emploi des personnes en situation de handicap représentent entre 3 et 7 % du PIB, les pertes les plus élevées étant observées dans les pays en développement, où environ 7 % du PIB sont perdus. En plus des occasions manquées de non-inclusion, les pratiques discriminatoires peuvent également entraîner des coûts importants pour les employeurs, notamment un accès réduit à la main-d'œuvre et aux compétences disponibles, des procédures de recrutement longues et coûteuses (par exemple, des évaluations médicales), ainsi que des impacts négatifs sur la cohésion et le moral au travail en cas d'exclusion ou de harcèlement.

Il existe de nombreux avantages à embaucher des personnes en situation de handicap qui contribuent à de bons résultats professionnels : il a été constaté que les personnes en situation de handicap présentent de meilleurs taux de présence et de rétention ; des dossiers de sécurité similaires ou meilleurs ; et représentent un vaste et négligé vivier

d'employés et de clients. Les entreprises inclusives pour les personnes en situation de handicap sont plus susceptibles de fournir des biens et services attrayants pour les clients en situation de handicap, et de bénéficier de leur fréquentation lorsque les lieux sont accessibles.

Pour les personnes en situation de handicap, y compris les migrants en situation de handicap, le processus de recrutement doit être adaptable et accessible. Cela inclut l'ajustement des offres d'emploi, la réflexion sérieuse sur les exigences du poste, les procédures de candidature, les processus d'entretien et de sélection, le transport et la navigation aux frontières et aux pays de transit, le placement au travail et, le cas échéant, le logement des travailleurs hébergés par l'employeur, ainsi que les processus pour un retour en toute sécurité. Une inclusion significative va au-delà de l'accès physique aux lieux de travail et nécessite une prise de conscience et un travail sur les biais inconscients pour tous les acteurs, ainsi qu'une formation aux droits et la fourniture d'aménagements raisonnables.

Les points d'entrée pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, ainsi que leur lien avec la diversité des différents acteurs qui s'expriment au cours du cycle de recrutement, sont résumés à la Figure 2. Les acteurs du recrutement doivent être capables de comprendre les obstacles au recrutement et à l'emploi auxquels sont confrontés les migrants en situation de handicap ; et avec des outils pour les autonomiser tout au long du processus de recrutement.

► **Figure 2 : Étapes de recrutement, points d'entrée pour l'inclusion des personnes en situation de handicap et les acteurs**

Phase de recrutement	Point d'entrée pour l'inclusion des personnes en situation de handicap	Acteurs du recrutement
Pré-sélection	► Publicité ► Diffusion de l'information	Migrants en situation de handicap Gouvernement ► Le gouvernement en tant que décideur politique et exécutif ► Agences de délivrance de licences ► Inspections du travail ► Opérateurs du mécanisme de plaintes ► Prestataires de services consulaires ► Le gouvernement en tant qu'employeur ► Le gouvernement en tant que prestataire de services d'emploi Secteur privé ► Employeurs du secteur privé ► Agences d'emploi du secteur privé, notamment : ■ Agences de recrutement enregistrées/agrées ■ Sous-agents informels ► Agences de placement ► Sociétés de fourniture de main-d'œuvre ► Plateformes en ligne Syndicats, organisations ouvrières et organisations de la société civile ► Confédérations internationales ► Syndicats nationaux et sectoriels ► Associations de travailleurs migrants ► Organisations de personnes en situation de handicap ► Réseaux de migrants en situation de handicap
Sélection	► Interviews ► Évaluations liées au poste ► Évaluations médicales ► Procédures administratives avant le départ (contrats, visas, permis de travail, formations avant le départ) ► Processus administratifs à l'arrivée et dans le pays de destination	
Transport	► Navigation des transports et des passages frontaliers	
Placement	► Arrivée au travail et lieu de résidence	
Retour sain et sauf	► Navigation des transports et des passages frontaliers ► Processus administratifs pré-retour ► Processus administratifs lors du retour	
Réduction du coût de la migration de main-d'œuvre	► Accès aux informations relatives aux frais officiels liés au recrutement ► Compréhension des normes internationales visant à éliminer les commissions de recrutement et frais connexes supportés par les migrants.	

Leçon retenue 6 : Mener une analyse sensible au handicap du processus de recrutement afin d'identifier et de surmonter les obstacles à l'inclusion permet aux travailleurs en situation de handicap de participer

Défis : De nombreuses politiques et pratiques de recrutement ne sont pas conçues en tenant compte de l'inclusion des personnes en situation de handicap, ce qui conduit à l'exclusion de candidats potentiels. La CDPH exige que « les États parties prennent des mesures appropriées pour garantir aux personnes en situation de handicap un accès, sur un pied d'égalité avec les autres, à l'environnement physique, au transport, à l'information et aux communications, y compris les technologies et systèmes de l'information et de la communication ainsi qu'à d'autres installations et services ouverts ou fournis au public, tant en milieu urbain qu'en milieu rural. » (Article 9).

Une analyse progressive de la sensibilité au handicap est nécessaire pour élaborer une carte de processus standardisée pour le recrutement, en tenant compte de l'accessibilité physique, de l'accessibilité numérique, des communications entre les acteurs du recrutement, les employeurs et les chercheurs d'emploi migrants ou les employés en situation de handicap, le transport et les aménagements au travail. Les outils de communication incluent la communication directe de personne à personne, les outils numériques – e-mails, sites internet, réseaux sociaux – ainsi que l'utilisation de téléphones et de ressources papier. Un aménagement raisonnable est requis tout au long du cycle de recrutement et implique des aménagements adaptés aux besoins individuels, leur permettant d'accomplir des fonctions de recrutement et de poste selon les besoins, et selon leurs propres capacités.

Bonnes pratiques : Le design universel est un principe important que les acteurs du recrutement doivent adopter. Avec un design universel, les produits, espaces et services sont conçus pour être utilisables par tous dans toute la mesure possible. Parmi les exemples, on trouve les trottoirs en pente, l'utilisation de rampes et des bureaux et tables à hauteur réglable, et les alarmes d'incendie multisensorielles dans les lieux de travail. Pour le développement de sites web accessibles (utilisés, par exemple, pour annoncer des emplois, à des fins administratives et accéder à l'information), le [World Wide Web Consortium \(W3C\)](#) a élaboré des normes et [des lignes directrices](#) internationales pour la conception de sites accessibles.

Adecco a développé un système de recrutement inclusif offrant une formation personnalisée à son propre personnel sur « l'inclusion consciente » ainsi qu'un ensemble de formations sur la manière de recruter de manière inclusive, avec des formations spécifiques applicables au handicap. L'entreprise travaille également en étroite collaboration avec les employeurs, de manière individuelle, et via des organisations de réseau, afin de fournir des outils et de sensibiliser au recrutement et à l'emploi inclusifs. Lorsque cela est bénéfique pour les migrants en situation de handicap, le personnel d'Adecco fournit également des conseils individuels sur la manière d'obtenir la certification en situation de handicap, car cela peut ouvrir la porte à des aménagements et des services raisonnables.

CIERTO met en avant son processus de sélection pour les employeurs. Les membres du personnel de CIERTO vérifient les conditions de travail dans les fermes et les entreprises utilisant leurs services, afin de s'assurer que les conditions de travail sont acceptables et que le bien-être des employés est garanti. Une formation est dispensée pour aider les employeurs à respecter les normes, et si la conformité n'est pas atteinte, ils ne collaborent pas avec l'entreprise.

En plus de la génération de connaissances, [Incluyeme.com](#) opère dans 14 pays d'Amérique latine, soutenant les entreprises dans le développement de programmes de diversité complets en mettant en œuvre des stratégies, en fournissant des outils et en contribuant au développement d'une culture organisationnelle inclusive et diversifiée, y compris pour les migrants en situation de handicap.

[Incluyeme.com](#) construit une base de preuves en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail et a développé un manuel destiné aux employeurs à « déconstruire les mythes » sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Les preuves issues de son Enquête sur le handicap ont également été partagées avec les employeurs pour renforcer leur compréhension et témoigner des avantages de la réforme. Les preuves sont inestimables et utilisées pour générer le changement de comportement dans l'embauche des migrants en situation de handicap afin de dépasser les hypothèses sur les coûts perçus. En pratique, des experts de [Incluyeme.com](#) travaillent en étroite collaboration

avec le personnel RH et le personnel clé identifiés par les entreprises sur les biais inconscients, le langage approprié dans les offres d'emploi, ainsi qu'en milieu professionnel, et sur la révision des offres d'emploi (voir Leçon 7). La collaboration est considérée comme particulièrement efficace lorsque des quotas d'embauche de personnes en situation de handicap sont en place, car les entreprises peuvent aller au-delà du simple respect des quotas et développer des environnements de travail véritablement inclusifs.

Propositions d'action basées sur les meilleures pratiques émergentes

- ▶ Réaliser une cartographie du processus du cycle de recrutement en identifiant les points d'entrée dans le processus où les principes d'inclusion du handicap peuvent être appliqués, et pour quels acteurs.
- ▶ Créer des procédures opérationnelles standard (SOP) pour des processus de recrutement accessibles pouvant être adoptés par les agences et les employeurs du monde entier, y compris les PME, avec des dispositions pour des aménagements raisonnables et des ajustements lors des phases de recrutement.
- ▶ Utiliser cette procédure opérationnelle standard (SOP) comme base pour concevoir des formations et des supports d'information visant à renforcer les capacités ciblées pour les acteurs du recrutement sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, liées à des sujets ou étapes spécifiques du recrutement.
- ▶ Promouvoir des modèles de partage des coûts pour les aménagements liés au handicap, notamment :
 1. des subventions publiques ou des incitations fiscales pour les employeurs ;
 2. des fonds mutualisés pour des aménagements dans les programmes bilatéraux de migration de main-d'œuvre ;
 3. Des dispositifs de remboursement par les employeurs via la sécurité sociale ou les frais liés à l'octroi de licences aux agences de recrutement.

Leçon apprise 7 : Renforcer la compréhension de l'argument économique en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, ainsi que la capacité des acteurs du recrutement à gérer l'inclusion du handicap dans le recrutement offre un retour sur investissement élevé

Défis : Le manque de sensibilisation et de formation à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le recrutement, ainsi qu'un manque de capacité sur la manière de fournir des aménagements raisonnables, constituent tous deux des obstacles à l'amélioration des résultats pour les migrants en situation de handicap dans le recrutement. Les entreprises et les acteurs du recrutement reflètent la société et les structures juridiques où ils sont situés. Pourtant, même les entreprises tenues de respecter les quotas d'inclusion des personnes en situation de handicap font face à des défis. Les problèmes incluent les attitudes négatives et les préjugés envers les personnes en situation de handicap détenus par les recruteurs et les employeurs. Les préoccupations concernent des hypothèses infondées selon lesquelles les travailleurs en situation de handicap seront moins productifs que leurs pairs sans handicap, nécessiteront plus de supervision ou présenteront des taux d'absentéisme plus élevés.

Lorsque les recruteurs et les employeurs expriment leur volonté d'engager les travailleurs en situation de handicap, d'autres obstacles au recrutement concernent la connaissance de la manière de trouver et d'attirer les travailleurs en situation de handicap, ainsi que la sensibilisation à la manière d'offrir des aménagements raisonnables aux personnes en situation de handicap, de nombreux employeurs surestimant le coût de l'aménagement. Des obstacles juridiques et administratifs existent également, car dans de nombreux cas, les évaluations médicales éliminent les migrants potentiels en situation de handicap.

Bonnes pratiques : Construire des preuves pour soutenir l'argument d'un recrutement équitable et les résultats positifs pour les travailleurs migrants et locaux, ainsi que pour les entreprises qui les embauchent, est essentiel pour dissiper les mythes sur les coûts de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Une [enquête](#) auprès des employeurs menée par le US Job Accommodation Network (JAN) a révélé que 56 % des aménagements n'avaient aucun coût, et que le coût moyen de l'aménagement n'était que de 300 \$ US. Davantage de recherches sont nécessaires pour faire passer le message que les milieux de

travail inclusifs obtiennent de meilleurs résultats, et il sera important de mener des recherches sur l'intersection entre l'inclusion des personnes en situation de handicap et le travail des migrants.

Les partenariats apportent de la valeur. Lorsque les entreprises manquent de savoir-faire dans le recrutement de personnes en situation de handicap, y compris les migrants, travailler avec des partenaires spécialisés peut combler les lacunes. Ici, par exemple, [Incluyeme.com](https://www.incluyeme.com) a développé des formations pour les partenaires commerciaux, ainsi que des guides spécifiques pour les employeurs en Argentine et au Chili, notamment sur le recrutement de travailleurs migrants en situation de handicap.

Propositions d'action basées sur les meilleures pratiques émergentes

- Mener des recherches à l'intersection de la migration, du handicap et du recrutement, en privilégiant les principaux pôles et canaux migratoires, afin de démontrer les avantages du recrutement des personnes en situation de handicap pour les entreprises et les économies.
- Mener des recherches supplémentaires pour comprendre la prise de décision des employeurs dans l'adoption de pratiques de recrutement inclusives, en particulier quelle combinaison d'incitations, de cadres politiques et de valeur perçue de l'entreprise influence le plus la volonté d'embaucher des personnes en situation de handicap.
- Soutenir les recruteurs et les employeurs susceptibles d'embaucher des travailleurs migrants, en particulier les PME, afin qu'ils effectuent des aménagements raisonnables et comprennent l'argument économique en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. À cet effet, développer des modules de formation sur le recrutement inclusif pour les personnes en situation de handicap afin d'accroître la sensibilisation et les capacités ; et des outils pour mettre en œuvre des aménagements et un accès raisonnable afin de renforcer la compréhension de la manière dont ces aménagements et pratiques inclusives peuvent améliorer la productivité et donner accès à de nouveaux marchés. Les outils doivent être conçus pour être adaptés à des acteurs du recrutement spécifiques et à des contextes locaux, en tenant compte des contextes juridiques et culturels locaux, tout en sensibilisant aux normes juridiques internationales.

Leçon apprise 8 : La diligence raisonnable en matière de droits humains est un élément émergent des cadres de conduite responsable des entreprises et de conformité juridique

En 2011, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a approuvé les [Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains](#) (GNNU). Le UNGP s'applique à tous les États et entreprises, quelle que soit leur taille, leur secteur, leur localisation ou leur propriété et leur structure. Ils reposent sur trois piliers : 1) la reconnaissance du devoir des États de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits humains et les libertés fondamentales ; 2) le rôle des entreprises dans la société, et leur obligation de se conformer aux lois applicables et de respecter les droits humains ; et 3) la nécessité que les droits et obligations soient assortis de recours efficaces en cas de violation.

Les entreprises, y compris les sociétés de recrutement et les employeurs, sont tenues de réaliser une diligence raisonnable en matière de droits humains sur l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement. Lors du recrutement de migrants, y compris des personnes en situation de handicap, l'entreprise recruteuse et le recruteur sont mutuellement responsables de vérifier les implications en matière de droits humains liées à la migration et au recrutement des employés ; la présence d'abus du recrutement, tels que des barrières à la libre circulation tout au long du processus, ou des cas de discrimination ; et l'application des principes de non-discrimination et la fourniture d'aménagements raisonnables. Après évaluation des violations réelles ou potentielles des droits humains, les entreprises doivent prendre les mesures appropriées pour corriger tout problème identifié, suivre l'efficacité des mesures et communiquer avec les parties prenantes sur les progrès réalisés, démontrant la mise en place de politiques et de processus adéquats.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent élaborer et mettre en œuvre une politique ou un code de conduite, applicable à tous les employés et partenaires commerciaux, et adapté à la taille de l'entreprise. Un grand nombre d'outils ont été développés pour guider la réalisation des évaluations d'impact, notamment sur des domaines thématiques et sectoriels spécifiques.

Bonnes pratiques : De nombreuses entreprises suivent le GPNV. Le [Forum des biens de consommation](#) (CGF) est un réseau industriel mondial regroupant plus de 400 marques mondiales, avec environ 5 millions de fournisseurs employant des millions de travailleurs. Les membres de la CGF s'engagent à mettre fin au travail forcé et au recrutement non éthique issus de leurs chaînes d'approvisionnement. En 2020, les membres du CGF ont soutenu une initiative visant à renforcer la diversité et l'inclusion, et la direction s'engage à favoriser un terrain de jeu égal avec des chances égales pour tous, quelle que soit la race, l'ethnie, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap ou toute autre caractéristique.

Les entreprises de la [Responsible Business Alliance](#), la plus grande coalition sectorielle mondiale dédiée à la conduite responsable dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, ont pris des engagements similaires. Le [code de conduite de Responsible Business Alliance](#) vise à garantir que les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement soient sûres, et que les activités soient menées de manière responsable, éthique et respectueuse des droits humains et de l'environnement. Elle précise explicitement que les entreprises ne doivent pas pratiquer de discrimination ou de harcèlement en raison d'une gamme de caractéristiques, y compris le handicap ; que les travailleurs doivent bénéficier d'un aménagement raisonnable pour un handicap ; et que les travailleurs ne doivent pas être soumis à des examens médicaux ou physiques pouvant être utilisés de manière discriminatoire. Le programme Seafood Good Labour Practices (GLP), qui couvre 88 entreprises en Thaïlande employant plus de 77 000 travailleurs thaïlandais et migrants, fournit des orientations sur les pratiques de travail fondées sur les normes internationales du travail. Les directives traitent des principes de non-discrimination et précisent que : « Les travailleurs handicapés qui postulent à un emploi sont évalués en fonction de leur capacité à exercer le travail. Les fonctions obligatoires ne limitent pas inutilement la capacité d'une personne en situation de handicap à obtenir ou à conserver un emploi. »

L'OIM a créé le [Système international d'intégrité du recrutement \(IRIS\)](#) pour promouvoir le recrutement éthique des travailleurs migrants. L'initiative est multipartite et soutient les gouvernements, la société civile, le secteur privé et les recruteurs afin d'établir le recrutement éthique comme norme dans la migration de main-d'œuvre transfrontalière. Le système de certification volontaire IRIS a été développé pour permettre aux entreprises d'identifier mieux les intermédiaires de recrutement qui respectent des normes de recrutement équitables. Les agences de recrutement privées enregistrées dans le secteur peuvent postuler volontairement au statut de « recruteur de main-d'œuvre certifié IRIS ». Les recruteurs sont audités, et si leur système de gestion est conforme, ils peuvent obtenir cette certification reconnue.

Propositions d'action basées sur les meilleures pratiques émergentes

- L'Initiative pour le recrutement équitable a soutenu et testé des modèles d'intervention en faveur de la diligence raisonnable en matière de droits humains, en mettant l'accent sur le recrutement équitable des travailleurs migrants. Ces éléments doivent être évalués pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, puis adaptés et testés si nécessaire.
- Continuer à soutenir les réseaux nationaux de recrutement dans l'élaboration et la mise en œuvre de codes de conduite pour un recrutement équitable, en intégrant la diversité et l'inclusion.

3.4 Autonomiser et protéger les travailleurs

En plus des défis auxquels sont confrontés tous les travailleurs migrants, les personnes en situation de handicap sont confrontées à des défis spécifiques tout au long du cycle de recrutement. Adopter une approche intersectionnelle pour évaluer et éliminer les obstacles au recrutement équitable des migrants en situation de handicap est important pour maximiser les bénéfices de la migration. La FRI prend en compte que les intérêts des travailleurs peuvent mieux se refléter dans les réglementations nationales sur le recrutement et les BLMA lorsque la participation effective des syndicats est encouragée à l'élaboration des politiques. De plus, autonomiser les travailleurs et les chercheurs d'emploi implique d'équiper les individus des compétences, des savoir-faire et des réseaux nécessaires pour définir et représenter leurs propres intérêts, exercer leurs droits et s'organiser via les syndicats, les associations de migrants et les OPD.

Leçon apprise 9 : La voix et l'autonomie des migrants doivent être centrales dans la conception de programmes de recrutement inclusifs en situation de handicap

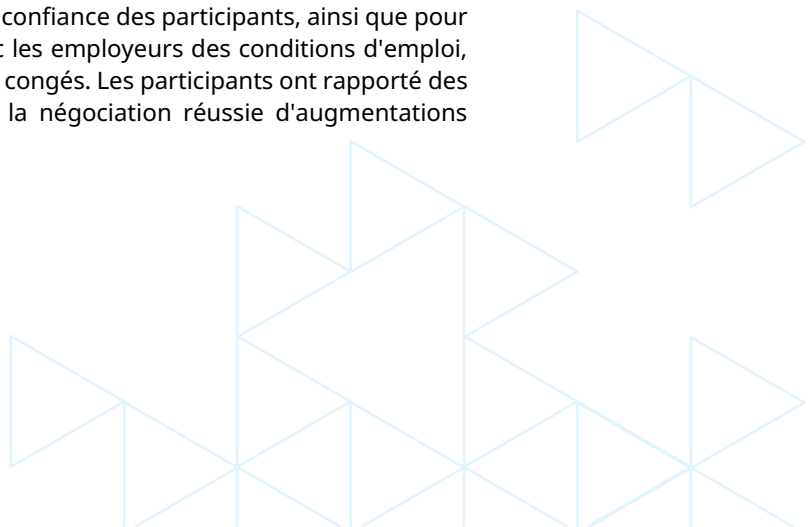
Défis : Un mantra clé du mouvement pour les personnes en situation de handicap est « rien sur nous sans nous », en référence à l'exigence de base que les personnes en situation de handicap soient impliquées à tous les niveaux dans les processus décisionnels qui les concernent. Tous les migrants en situation de handicap, y compris les travailleurs migrants, les réfugiés, les demandeurs d'asile et les autres personnes nécessitant une protection internationale, doivent être consultés dans la conception et la mise en œuvre des politiques afin de s'assurer que leurs expériences et besoins soient pris en compte. De plus, il est essentiel d'accroître la représentation des migrants en situation de handicap au sein du gouvernement, des organisations patronales, des syndicats et des associations de travailleurs migrants ; ainsi que pour renforcer les partenariats entre ces acteurs, les prestataires de services et les réseaux de migrants en situation de handicap. En pratique, cependant, les migrants n'ont souvent pas de temps libre pour participer à des organisations, en raison d'engagements professionnels, d'un manque de ressources financières et d'un manque de temps pour se déplacer vers des activités en dehors du travail. De plus, les restrictions légales à la liberté d'association et à l'organisation des migrants limitent le potentiel d'engagement syndical. À l'échelle mondiale, l'ITUC rapporte que 30 pays restreignent la liberté d'association des migrants, empêchant les non-nationaux de créer et d'adhérer à des syndicats, restreignant leur capacité à occuper des fonctions publiques, ou restreignant d'autres manières leurs droits à s'engager dans des activités syndicales. Des restrictions juridiques et politiques ont également été documentées spécifiquement pour les réfugiés concernant le droit à la liberté d'association.

Bonnes pratiques : Il est essentiel d'intégrer les perspectives et les voix des migrants en situation de handicap dans l'élaboration de politiques et de programmes de recrutement inclusifs pour les personnes en situation de handicap. Les migrants, en particulier ceux en situation de handicap, devraient s'impliquer activement dans l'élaboration des politiques de recrutement et d'emploi qui les concernent.

En 2019, l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) s'est engagée à une [Déclaration et un Plan d'action sur l'emploi, les moyens de subsistance et l'autonomie des réfugiés, des rapatriés et des collectivités d'accueil](#) dans la région de l'IGAD, dans le cadre duquel les États membres ont accepté de promouvoir l'égalité des chances et du traitement pour tous les réfugiés conformément aux politiques et lois nationales ; et à sauvegarder la liberté d'association non politique et les droits au travail conformément à politiques nationales, lois et normes internationales du travail ratifiées.

Au Zimbabwe, le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZiCTU) a développé des politiques délibérées incluant les groupes sous-représentés, y compris les travailleurs migrants. En conséquence, le Syndicat national de l'industrie du vêtement a commencé à aligner sa constitution et ses activités sur les politiques du ZiCTU, afin d'inclure les femmes, les jeunes, les travailleurs migrants et les personnes en situation de handicap dans sa constitution, et de représenter les voix de ces travailleurs dans la prise de décision.

Les MRC et organisations similaires aux MRC en Asie et dans le Pacifique ont offert des formations sur la négociation et la communication pour les travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques, ce qui a conduit à des résultats positifs pour les participants. La formation visait à accroître l'estime de soi et la confiance des participants, ainsi que pour développer des compétences pour négocier avec les employeurs des conditions d'emploi, y compris les salaires, les horaires de travail et les congés. Les participants ont rapporté des résultats positifs pour eux-mêmes, notamment la négociation réussie d'augmentations salariales.



Propositions d'action basées sur les meilleures pratiques émergentes

- ▶ Continuer à collaborer avec les syndicats et les acteurs de la société civile pour soutenir l'organisation des travailleurs migrants, y compris les migrants en situation de handicap.
- ▶ Développer une formation sur l'inclusion du handicap dans le recrutement pour les syndicats et les prestataires de services de la société civile, intégrer l'inclusion du handicap dans les formations liées au développement des compétences relationnelles, ainsi que des formations techniques sur l'assistance juridique pour soutenir les prestataires de services dans la fourniture de meilleurs services aux migrants handicapés, et autonomiser les migrants eux-mêmes.
- ▶ Soutenir une consultation significative auprès des personnes en situation de handicap, y compris les travailleurs migrants, dans les processus de droit sur la migration de main-d'œuvre et le recrutement ou dans les processus de réforme des politiques, en assurant la participation via les OPD, les organisations de travailleurs migrants et d'autres OSC et ONG.
- ▶ Soutenir les organisations du tiers secteur pour renforcer leur capacité technique et institutionnelle à participer au dialogue social et au plaidoyer, veillant à ce que leurs contributions reflètent à la fois l'expérience vécue et la connaissance des systèmes.

Leçon apprise 10 : Autonomiser les travailleurs migrants en situation de handicap grâce à des formations et un soutien ciblé renforce la sensibilisation aux droits et la capacité à s'auto-représenter

Défis : Les migrants, y compris les travailleurs migrants, les réfugiés et les personnes nécessitant une protection internationale, font face à une série de risques tout au long du cycle de recrutement, que la FRI cherche à traiter (voir encadré 1). Les travailleurs migrants en situation de handicap font face à ces mêmes risques, qui peuvent être amplifiés, ainsi que des risques supplémentaires spécifiques à leur situation. Le degré d'exposition à risque d'un individu dépend de plusieurs facteurs, notamment si l'agent de recrutement utilisé est agréé (ou non) ; statut migratoire (régulier ou irrégulier, statut de réfugié reconnu ou en attente de détermination du statut de réfugié) ; statut d'emploi (régulier ou irrégulier) ; secteur de l'emploi et sa couverture en vertu des lois du travail et de la sécurité sociale ; l'accès à la sécurité sociale tant dans le pays d'origine que dans le pays de destination ; l'accès à des réseaux de soutien social et la capacité à parler la langue du pays de destination ; l'isolement géographique ou professionnel ; et des facteurs sociaux et démographiques tels que le genre, la race, la nationalité, la reconnaissance (ou non) du statut de handicap, et le niveau d'éducation. De nombreux migrants en situation de handicap ne connaissent pas forcément les pratiques de recrutement inclusives ni la manière d'y accéder, surtout dans les régions où le handicap est stigmatisé ; et les réfugiés et personnes ayant besoin de protection internationale peuvent avoir besoin d'un soutien supplémentaire pour pouvoir s'engager efficacement sur le marché du travail.

Bonnes pratiques : Bien que le recrutement équitable et l'inclusion des personnes en situation de handicap reposent sur des droits humains internationaux et des normes de travail, de nombreux migrants ignorent ces droits, et encore moins les normes et processus juridiques pour un recrutement équitable et des moyens formels de recours dans leurs pays d'origine et de destination. Donner aux individus le pouvoir de savoir que les droits existent et qu'ils en ont, en tant qu'individus – associé à des informations concrètes sur les endroits où se tourner pour obtenir de l'aide – est extrêmement valorisant.

L'OIT a développé des outils de formation standardisés avant le départ à l'intention des parties prenantes du recrutement, couvrant notamment les thèmes suivants : les droits et responsabilités des travailleurs ; ainsi que la culture, les lois et les politiques du pays de destination ; comment accéder aux services de soutien et aux procédures de plainte ; comment envoyer de l'argent à la maison ; et le processus de retour. Ces outils de formation et les documents d'information associés sont partagés avec les migrants documentés lors des sessions d'orientation avant le départ, ainsi que dans les pays de destination via les réseaux sociaux et les médias sociaux, les associations de migrants et les MRC.

Le programme TRIANGLE in ASEAN de l'OIT travaille à faire le lien avec les formations sur la migration et les droits des personnes en situation de handicap et a proposé une série de cinq

formations sur l'égalité des sexes et l'inclusion du handicap au Cambodge, au Laos, au Myanmar, en Thaïlande et au Vietnam, rassemblant des groupes de défense des droits des personnes en situation de handicap et de la migration pour favoriser l'apprentissage mutuel. TRIANGLE a également soutenu le DMN pour renforcer les capacités des OPD en matière de migration, en examinant les droits humains et du travail des travailleurs migrants, par des formats en ligne et en présentiel pour les membres des OPD basés au Cambodge, au Laos, en Malaisie, au Myanmar, aux Philippines, en Thaïlande et au Vietnam.

Propositions d'action basées sur les meilleures pratiques émergentes

- Les informations sur les droits et services disponibles pour les travailleurs migrants en situation de handicap doivent être claires, précises et fournies au bon moment, de manière facilement accessible. Pour garantir l'accessibilité et la pertinence de toutes les formations, faire appel aux OPD (Organisations de personnes en situation de handicap) ou des formateurs spécialisés.
- S'appuyer sur les connaissances et l'expérience existantes dans la fourniture de formations à l'inclusion des personnes en situation de handicap développées dans le cadre du programme TRIANGLE in ASEAN de l'OIT et travailler avec les OPD pour développer des formations spécifiques au recrutement inclusif des personnes en situation de handicap, couvrant les processus, droits et responsabilités.
- Travailler avec les prestataires de formations avant et à l'arrivée, y compris le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les recruteurs, les associations de travailleurs migrants et les OSC, afin de fournir des formations de formateurs sur la formation révisée avant le départ et des programmes de soutien continus qui répondent spécifiquement aux besoins des travailleurs migrants en situation de handicap.
- La sensibilisation et les activités d'information au recrutement inclusif des personnes en situation de handicap doivent être continues et ciblées. Les MRC, les agences de recrutement et les gouvernements doivent donner la priorité aux efforts d'information publique continus pour sensibiliser aux pratiques de recrutement inclusives. Ils devraient également cibler les communautés migrantes via des canaux accessibles (réseaux sociaux, leaders communautaires, etc.).
- Fournir des informations à travers des formats accessibles, basés sur les besoins des migrants en situation de handicap, qui peuvent inclure l'interprétation en langue des signes de leur choix, le braille, des formats faciles à lire, des alternatives aux documents écrits, la sensibilisation multilingue, ainsi qu'à des moments clés du processus de recrutement (par exemple, avant le départ, l'arrivée, le placement professionnel).
- Offrir l'accès à des formations, ateliers et sessions d'information dans divers contextes et formats aux étapes clés de la migration (avant le départ, pendant l'emploi, après l'emploi). Cela peut inclure des services mobiles, des espaces physiques dans les centres gouvernementaux, dans les ONG, et en ligne pour permettre aux migrants documentés et non documentés de se sentir en sécurité pour bénéficier des services. Mettre en place des « espaces sûrs » accessibles, y compris dans les MRC, où les migrants peuvent discuter des questions liées au handicap, demander conseil dans un cadre confidentiel, ou rencontrer des pairs pour échanger et simplement se détendre. La formation doit être conçue pour permettre à la fois l'auto-représentation individuelle et une participation significative à la conception des politiques ou des programmes.

Leçon apprise 11 : Le développement des compétences adapté aux migrants en situation de handicap améliore leur accès à l'emploi ; Renforcer l'orientation professionnelle et la planification financière favorise de meilleurs résultats à long terme

Défis : Les programmes de formation génériques peuvent ne pas répondre aux besoins spécifiques des migrants en situation de handicap, ce qui réduit leur impact sur les résultats de recrutement réussis. Les obstacles à l'éducation formelle durant l'enfance, ainsi qu'à la formation professionnelle et à l'enseignement postsecondaire, réduisent les chances d'obtenir un emploi avec un salaire décent à l'âge adulte. Lorsque la formation est disponible pour les personnes en situation de handicap, elle n'est souvent pas adaptée à la demande du marché du travail et ne conduit pas à des qualifications reconnues.

La transition, donc, de l'école au travail est plus difficile pour les personnes en situation de handicap ; Et avec moins d'opportunités d'accéder à un emploi décent, l'écart s'accroît dans le développement des compétences relationnelles allant des techniques de recherche d'emploi, à la préparation de CV, aux entretiens, aux stratégies de communication au travail, à la gestion des conflits et à la négociation, etc.

La croissance exponentielle des plateformes numériques comme point de rencontre pour l'offre et la demande de main-d'œuvre offre des opportunités et des défis aux migrants en situation de handicap, qui pourraient bénéficier de la possibilité de travailler à distance, mais qui, comme tous les travailleurs, ont besoin d'accès à la protection sociale, et en outre peuvent avoir besoin d'une formation à l'utilisation des dispositifs technologiques d'assistance et des plateformes accessibles.

Pour tous les migrants, intégrer des formations à la littératie financière et du conseil d'orientation professionnelle pour soutenir la planification financière et de carrière est censé améliorer les résultats à long terme. Compte tenu du manque de compétences rencontré par les migrants en situation de handicap, il peut être nécessaire de développer des formations personnalisées, ainsi que de préparer des ressources accessibles.

Bonnes pratiques : Dans de nombreux pays à revenu élevé, des services de placement professionnel, y compris le renforcement des capacités personnalisés, sont fournis aux personnes en situation de handicap via des services publics de l'emploi, incluant un accès pour les migrants handicapés et ont été utilisés pour promouvoir l'inclusion des réfugiés. En France, par exemple, l'agence spécialisée Cap'emploi met en relation les personnes en situation de handicap avec des employeurs, en fournissant formation et accompagnement aux chercheurs d'emploi et aux employeurs ; et en Suède, les placements professionnels pour les personnes en situation de handicap sont assurés par les services publics de l'emploi.

[EURES](#) est le portail public de l'emploi financé par l'Union européenne (UE). Les services publics de l'emploi des 27 États membres de l'UE ainsi que de l'Islande, du Liechtenstein, de la Norvège et de la Suisse (ainsi que la Commission européenne et l'Autorité européenne du travail) ont formé EURES : un portail public de l'emploi financé sur fonds publics pour faciliter la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Europe. Le site fournit des informations et un soutien aux travailleurs et aux employeurs. Elle dispose d'un [site web accessible](#) proposant plus de 3 millions d'offres d'emploi et accueillant plus d'un million de CV. EURES soutient les chercheurs d'emploi dans la recherche de postes inclusifs et favorise des lieux de travail valorisant la diversité et l'accessibilité.

Pour promouvoir la planification financière et de carrière, les MRC gérés par l'OIT en Asie et dans le Pacifique offrent tous une formation à la littératie financière aux migrants, incluant des discussions sur les objectifs futurs de subsistance. CIERTO propose un ensemble complet de formation avant le départ pour les travailleurs afin de leur permettre de comprendre leurs rôles et d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires à leur poste spécifique. De plus, ils offrent des formations et des conseils sur la planification financière et de carrière afin que les gens puissent élaborer des plans sur la durée pendant laquelle ils souhaitent continuer comme travailleurs migrants, et sur ce qu'ils souhaitent faire à long terme.

Le HCD de Jordanie a collaboré avec des prestataires d'enseignement technique et professionnel (TVET) pour renforcer les capacités de formation inclusive pour les personnes en situation de handicap et sur l'utilisation de la langue des signes. De plus, le HCD a élargi la formation à l'utilisation des technologies d'assistance. Des formations ont été proposées au personnel universitaire afin de leur permettre d'utiliser les technologies d'assistance dans l'enseignement. Un cours spécialisé sera bientôt mis en place pour les personnes malvoyantes sur les technologies d'assistance, car il a été constaté lors de discussions antérieures sur l'aménagement au travail qu'il y avait une faible sensibilisation à la gamme croissante des technologies d'assistance.

[Incluyeme.com](#) a développé des formations en ligne pour promouvoir l'emploi des femmes en situation de handicap dans l'industrie technologique et logicielle. Le projet a offert une formation en technologie à +4000 personnes en situation de handicap dans 14 pays d'Amérique latine. Au Chili et en Argentine, les migrants vénézuéliens en situation de handicap ont été prioritaires pour la formation. À ce jour, environ 208 migrants ont obtenu leur diplôme dans ce cours. Les participants suivent des formations techniques et professionnelles, ainsi que des compétences relationnelles sur la manière de développer

des CV, passent des entretiens et utilisent le portail d'emploi en ligne l'Incluyeme.com. Après la formation, les diplômés sont mis en relation avec des entreprises participantes, qui ont également suivi des formations à l'inclusion des personnes en situation de handicap. Incluyeme.com a noté que 150 des personnes suivant les formations (dont 12 étaient des migrants) souhaitent devenir travailleuses indépendantes, soit par préférence personnelle, soit comme solution temporaire dans leur recherche d'emploi. Pour soutenir ce groupe, Incluyeme.com a mis en relation les migrants et coordonne des réunions et ateliers réguliers pour les 12 membres, sur des sujets liés au travail indépendant et gestion d'entreprise. De plus, Incluyeme.com a développé des guides spécifiques pour les employés migrants ou les chercheurs d'emploi en Argentine¹² et au Chili¹³ afin de soutenir les aspects pratiques liés à l'obtention de documents d'identité, à la certification du handicap, à l'accès à l'éducation et aux services de santé ainsi qu'à la recherche d'emploi.

Propositions d'action basées sur les meilleures pratiques émergentes

- Collaborer avec les partenaires gouvernementaux, y compris les ministères et départements engagés dans la formation et la formation avant le départ, ainsi que la formation au retour et à la réintégration afin de fournir des conseils techniques sur le développement des compétences des migrants en situation de handicap, et soutenir l'adoption de formations et méthodes évolutives, inclusives pour les personnes en situation de handicap et accessibles.
- Concevoir ou fournir des conseils techniques dans le développement de programmes de renforcement des capacités répondant aux besoins spécifiques des migrants en situation de handicap, y compris les compétences sectorielles et les compétences relationnelles adaptées aux environnements professionnels.
- Permettre aux migrants en situation de handicap de choisir parmi des modules de renforcement des capacités adaptés afin d'améliorer leur employabilité et leurs compétences d'auto-représentation ; Celles-ci peuvent concerner divers domaines, notamment la formation linguistique, le développement des compétences relationnelles, l'utilisation des technologies d'assistance, les compétences sectorielles, ainsi que les droits liés au recrutement et les droits au travail.
- Veiller à ce que tous les programmes de formation pour migrants incluent les personnes en situation de handicap, qu'ils abordent à la fois les compétences techniques et relationnelles, ainsi que les aménagements raisonnables nécessaires pour les personnes en situation de handicap.
- Développer des modules spécifiques sur la planification de carrière et financière afin de promouvoir de meilleurs résultats migratoires pour les migrants en situation de handicap.

12 Incluyeme.com (NDc)

13 Incluyeme.com (NDd)



► 4. Conclusions

L'inclusion des travailleurs migrants en situation de handicap dans des politiques et pratiques de recrutement équitables et justes est un aspect crucial mais souvent négligé de la politique migratoire. Les migrants en situation de handicap, y compris les travailleurs migrants et les personnes nécessitant une protection internationale, font face à des défis accrus en raison d'une combinaison de barrières créées par la société en raison de leur handicap et des risques liés aux différentes étapes des processus de recrutement et de migration, ainsi que de discriminations pour d'autres raisons telles que le genre, la race, l'origine ethnique, la nationalité, la langue et l'âge. Ces risques incluent un accès asymétrique ou limité à l'information sur les emplois, des expériences de discrimination lors des entretiens et des évaluations médicales, le manque de moyens de transport accessibles, ainsi que les difficultés à l'arrivée dans les processus administratifs, et les lieux de travail et logements résidentiels accessibles. Pour les réfugiés et autres personnes ayant besoin de protection internationale, le manque de soutien pour faire face au traumatisme de leurs expériences avant leur arrivée dans le pays d'accueil ajoute de nouveaux défis à la réussite du recrutement.

Les pratiques d'exploitation dans le recrutement applicables à tous les migrants peuvent être aggravées pour les personnes en situation de handicap, et face à des pratiques discriminatoires, de nombreuses personnes qui cherchent des services de soutien, là où ils existent, peuvent choisir de ne pas le faire. Les migrants en situation de handicap sont plus susceptibles d'être poussés vers des emplois précaires, peu rémunérés et informels, ainsi que vers des canaux de migration irrégulière où ils sont exposés à des abus, à bas salaires et à des travaux dangereux et précaires. Pour les réfugiés et autres personnes ayant besoin de protection internationale, des informations en temps voulu à l'arrivée dans un pays d'accueil sont essentielles afin d'assurer l'accès aux services et droits disponibles. Dans tous les cas, l'absence de couverture de protection sociale, les périodes sans couverture pour répondre aux exigences contributives, la dépendance aux régimes de responsabilité de l'employeur au lieu de l'assurance sociale, et le manque de clarté concernant l'assurance pour les accidents et blessures en transit ou hors du lieu de travail peuvent laisser les migrants sans couverture. Cela inclut l'accès à une couverture santé ou médicale, et peut aggraver les conditions existantes et les risques pour ceux qui souffrent de maladie ou de blessure lors de la migration.

L'alignement des cadres juridiques et politiques sur les normes internationales soutient le développement de systèmes de gouvernance cohérents favorisant de meilleurs résultats pour tous les travailleurs. Pour les employeurs et les recruteurs, avoir des lieux de travail diversifiés et inclusifs n'est pas seulement éthique, mais aussi un impératif économique. Ainsi, des réseaux d'entreprises influents ont contribué à faire progresser l'inclusion des personnes en situation de handicap, notamment celle des réfugiés en situation de handicap. Des formations pratiques et des conseils concrets se sont révélés efficaces pour dissiper les idées reçues sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et aider les entreprises à créer des environnements de travail inclusifs et accessibles, sans se limiter au simple respect formel des quotas.

Autonomiser les migrants en situation de handicap est essentiel non seulement pour garantir leurs droits, mais aussi pour leur permettre de comprendre comment les exercer dans le cadre des processus de recrutement et d'emploi. Un élément essentiel de cette autonomisation consiste à leur permettre de connaître leurs droits et de savoir comment accéder aux systèmes de soutien disponibles. Des programmes de formation adaptés aux besoins des personnes en situation de handicap sont également nécessaires afin de développer des compétences sectorielles et relationnelles, de renforcer la littératie financière et de proposer un accompagnement professionnel. Ces mesures contribuent à améliorer l'employabilité et la confiance en soi, ainsi qu'à favoriser des résultats migratoires positifs à long terme et des marchés du travail plus inclusifs et plus durables.

Pour créer des parcours migratoires plus équitables pour les migrants en situation de handicap, il est nécessaire d'adopter une approche tripartite, impliquant les gouvernements, les associations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les migrants en situation de handicap, dans le processus d'élaboration et de mise en œuvre des politiques. La participation active des migrants en situation de handicap garantit que leurs besoins spécifiques sont reconnus et pris en compte. Cela peut être réalisé en augmentant leur représentation dans les syndicats, les organisations patronales et les associations de migrants, ainsi que par des partenariats entre employeurs et recruteurs et organisations axées sur les droits des personnes en situation de handicap et des migrants. L'implication des organisations de personnes en situation de handicap (OPD, selon son acronyme en anglais), et des réseaux de migrants en situation de handicap est cruciale pour garantir que les supports et ressources de formation reflètent véritablement les besoins des migrants en situation de handicap et qu'ils soient dispensés dans des formats accessibles.

Les leçons tirées de diverses bonnes pratiques à travers le monde mettent en lumière le pouvoir transformateur des interventions ciblées. Ces pratiques montrent qu'en offrant une formation personnalisée et des programmes de recrutement inclusifs, les travailleurs migrants en situation de handicap peuvent surmonter les barrières et accéder à de meilleures opportunités d'emploi plus sûres.

En ce qui concerne les questions sur la mise en œuvre, plusieurs actions peuvent être prises par les acteurs du recrutement. En matière de tests médicaux, le principe de non-discrimination devrait guider l'élaboration de normes évaluant l'aptitude au travail sans exclure les individus uniquement en raison de leur handicap. Concernant le coût des aménagements raisonnables, des modèles de partage des coûts public-privé pourraient être explorés, avec des incitations pour les employeurs. Les quotas de recrutement peuvent être une mesure temporaire utile pour accélérer l'inclusion, surtout lorsqu'ils sont alignés avec les objectifs nationaux de handicap. Les mécanismes de réparation accessibles devraient être co-gérés par les pays d'origine et de destination, idéalement par l'intermédiaire des organes existants de gouvernance migratoire. Il est crucial que les personnes en situation de handicap, y compris les travailleurs migrants, soient activement impliquées dans tout processus de réforme juridique ou politique afin de garantir que leur expérience vécue éclaire les solutions.

Les systèmes de recrutement équitables doivent à la fois prévenir l'exclusion avant le départ, notamment au moyen d'évaluations médicales non discriminatoires, et étendre l'accès à la protection sociale et aux services sociaux. Cela suppose notamment d'élaborer, selon une approche fondée sur les droits, des lignes directrices concernant l'évaluation médicale de l'aptitude au travail, afin d'éviter toute exclusion discriminatoire fondée sur le seul diagnostic. Il convient également d'élargir la protection sociale afin que tous les travailleurs migrants puissent bénéficier de prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'une couverture en cas d'invalidité et de services de réadaptation. Ensemble, ces mesures contribuent à réduire le risque d'exclusion à long terme et à garantir les droits de tous les travailleurs tout au long du cycle migratoire.

Répondre aux défis auxquels sont confrontés les migrants en situation de handicap nécessite un dialogue social continu et un effort concerté à travers de multiples secteurs et parties prenantes. En intégrant les voix des migrants en situation de handicap, en assurant l'accès à des services inclusifs pour les personnes en situation de handicap, et en fournissant des conseils techniques ciblés et des programmes de formation, nous pouvons construire un système migratoire qui profite véritablement à tous les individus.

► Références

- Abualghaib, O., et. al. (2016). [Establishing components of cultural competence health-care models to better cater for the needs of migrants with disability: a systematic review](#). Australian Journal of Primary Health 22, 100-112.
- Accenture. (2018). [Companies leading in disability inclusion have outperformed peers, Accenture research finds](#). October 29th, 2018.
- Adecco. (ND). Who we are. Available at: <https://www.adecco.com/employers/who-we-are>
- Ananian, S., Dellaferrera, G. (2024). A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities. ILO Working Paper 124. (Geneva: ILO). Available at: <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp124/index.html#ID0EAC>
- Arab Digital Inclusion Platform (ADIP). (ND). *Instruments and events aimed at promoting employment and decent work for persons with disabilities*. Available at: <https://e-inclusion.unescwa.org/node/1439>
- ASEAN Forum on Labour Migration. (2024). Recommendations: The 17th ASEAN Forum on Migrant Labour (AFML). 13-14 November 2024, Vientiane, Lao PDR. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/17th-AFML-Recommendations_14-Nov-2024_adopted_clean-1_0.pdf
- Assembly of European Regions. (2018-2020). [Access to services for Migrants with Disabilities \(AMiD\) project](#)
- Athias, D., Kidd, S. and Seglah, H. (2023). Social security for persons with disabilities across low and middle-income countries: an overview on lessons learnt and pathways toward greater inclusivity. In L. Patel, S. Plagerson & I. Chinyoka (Eds.), Handbook on Social Protection and Social Development in the Global South. Available at: <https://doi.org/10.4337/9781800378421.00040>
- Australian Government Department of Home Affairs. (2024). *Review into the Migration Health Requirement and Australia's visa Significant Cost Threshold*. Available at: <https://www.homeaffairs.gov.au/reports-and-pubs/PDFs/migration-health-requirement-review-australias-visa-sct.pdf>
- Banks, L.M. and Polack, S. (ND). The economic costs of exclusion and gains of inclusion of people with disabilities: Evidence from low- and middle-income countries. CBM International Centre for Evidence in Disability, and London School of Hygiene & Tropical Medicine International Centre for Evidence in Disability. Available at: https://www.iapb.org/wp-content/uploads/CBM_Costs-of-Exclusion-and-Gains-of-Inclusion-Report_2015.pdf
- Buckup, S. (2009). The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work. Employment Working Paper No. 43. Available at: <https://www.ilo.org/publications/price-exclusion-economic-consequences-excluding-people-disabilities-world>
- Chula, Institute for Population and Social Research. (2023). *Precarity and social protection of migrant fishers in Thailand: An evaluation of policies and practices*. Social Science & Medicine. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0308597X23002762>
- Cote, A. and Banks, L.M. (eds.). (2025). Global Disability Inclusion Report: Accelerating disability inclusion in a diverse and changing world. A multi-stakeholder report for the Global Disability Summit 2025.

- Cravo, T. (2025). *Survey of workers on web-based digital platforms New data from the Latin American and Caribbean region*. (Lima: ILO). Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/Informe%20Plataformas%20Digitales_EN_web.pdf
- Dunkle, K., et al. (2018). *Disability and violence against women and girls*. UKaid: London.
- Echave, P. and Gonzalez, D. (2022). *Being an Immigrant with Disabilities*, Washington, DC, Urban Institute.
- European Association of Service Providers for Persons with Disabilities (EASPD). (2020). *Refugees and migrants with disabilities: Ensuring access to quality support*.
- European Commission (2022). *Migration routes: Commission proposes action plan for Central Mediterranean to address immediate challenges*. Press release, 21 November.
- Everaert, I.G., (2024). *Discapacidad y migracion. Procesos de inclusion laboral de personas migrantes venezolanas con discapacidad – en Chile y Argentina* (Incluyeme.com)
- FAO. (2020). *Safety at sea and decent work in fisheries and aquaculture*. Available at: <https://www.fao.org/3/cc3530en/cc3530en.pdf>
- Giermanowska, E. Raclaw, M. and Szawarska, D. (2020). *Employing people with disabilities. Good practices and socio-cultural conditions*.
- Government of Nepal. (2020). *Nepal Labour Migration Report 2020*, Kathmandu, Ministry of Labour.
- Hall, A. (2012). *Migrant workers' rights to social protection in ASEAN: Case studies of Indonesia, Philippines, Singapore and Thailand*. Mahidol University & Friedrich-Ebert-Stiftung. Available at: <https://mfasia.org/migrantforumasia/wp-content/uploads/2011/12/hall-socialprotectioninasean-nov2011.pdf>
- Hargreaves, S., et al., *Occupational Health Outcomes Among International Migrant Workers: A Systematic Review and Meta-Analysis*, *The Lancet Global Health*, vol. 7, no. 7, 2019, pp. e872–e882.
- Harkins, B. and Åhlberg, M. (2017). *Access to justice for migrant workers in South-East Asia* (ILO). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_565877.pdf
- Henry, A., Patkauskos, K., Stanislawzyk, J. and Vogt, J. (2013). *Employer-recommended strategies to increase opportunities for people with disabilities*. Available at: http://www.worksupport.com/documents/jvr_employer_recommended_strategies.pdf
- Hernández-Vásquez, A., et al. (2023). *Association Between Disability and Unmet Food Needs in the Venezuelan Migrant and Refugee Population: Analysis of a Population-Based Survey, 2022*. *Nutrients*, vol. 15, no. 7.
- Humanity & Inclusion (HI). (2024). *Protecting persons with disabilities, the forgotten victims of humanitarian crises*. Available at: <https://www.hi.org/en/news/protecting-persons-with-disabilities--the-forgotten-victims-of-humanitarian-crises>
- Humanity & Inclusion (HI). (ND). *Situation of wage employment of people with disabilities. Ten developing countries in focus*. Available at: https://www.hi-us.org/sn_uploads/document/EmploymentWhitePaper-WEB_Dec2.pdf
- Humanity & Inclusion (HI). (2021). *For a more integrated recruitment of people with disabilities: Global framework, issues and practices*. Available at: https://www.hi.org/sn_uploads/document/2021_HI_Study-recruitment-people-with-disabilities_EN.pdf

- ILO Global Business and Disability Network (GBDN). (2023). Businesses leading the way on disability inclusion: A compilation of good corporate practices. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/publication/wcms_907148.pdf
- ILO. (2006). Multilateral Framework on Labour Migration: non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration. Available at: <https://www.ilo.org/publications/multilateral-framework-labour-migration>
- ILO. (2013). Report of the discussion: Tripartite Technical Meeting on Labour Migration. (Geneva, 4-8 November 2013). Available at: <https://www.ilo.org/media/179681/download>
- ILO. (2015). The ILO and disability inclusion. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_407645.pdf
- ILO. (2016). General Survey concerning the migrant workers instruments. International Labour Conference, 105th Session, 2016. Available at: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2016-105-1B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2016-105-1B).pdf)
- ILO. (2016). The competitive advantage of hiring persons with disabilities: An employer's guide to disability inclusion at the workplace.
- ILO. (2017). Migrant access to social protection under Bilateral Labour Agreements: a review of 120 countries and nine bilateral arrangements. Available at: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Migrant-access-to-social-protection-under/995328433802676>
- ILO. (2018). *Social protection for migrant workers in ASEAN: Developments, challenges and prospects*. United Nations Network on Migration. Available at: <https://migrationnetwork.un.org/resources/social-protection-migrant-workers-asean-developments-challenges-and-prospects>
- ILO. (2019). Promoting employment opportunities for people with disabilities. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/publication/wcms_735531.pdf
- ILO. (2019b). Good Labour Practices (GLP) Guidelines in the Seafood Industry. Available at: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://researchrepository.ilo.org/view/pdfCoverPage%3FinstCode%3D41ILO_INST%26filePid%3D13123116730002676%26download%3Dtrue&ved=2ahUKEwj7w9uZ_OmOAxUVRUEAHTAOFW4QFnoECBUQAQ&usq=AOvVaw3VUfiYCI6xjK4NyVxqEzU
- ILO. (2020). The migrant pay gap: understanding wage differences between migrants and nationals. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf
- ILO. (2021). The Integrated Gender Responsiveness-One Roof Services Office (LTSA-MRC) in Cirebon receives Indonesian Migrant Worker Award from the Ministry of Manpower. News and press releases. (21st Dec, 2021). Available at: https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_832462/lang-en/index.htm
- ILO. (2021b). International Labour Organization (ILO) (2021a). World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. Available at: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>

- ILO. (2022). Practical Guide on Developing Labour Migration Policies. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_832194.pdf
- ILO. (2022b). Guidance on bilateral labour migration agreements. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_837529.pdf
- ILO. (2023) Research Brief: Disability rights and domestic work in ASEAN. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_903637.pdf
- ILO. (2023b). Migrant workers' rights to freedom of association and collective bargaining. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_883446.pdf
- ILO. (2023c). Review of national policy, legislative and regulatory frameworks and practice: A baseline study on the right to work and rights at work for refugees: Egypt, Ethiopia, Iraq, Jordan, Kenya, Lebanon, Uganda, Sudan. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40ddg_p/documents/publication/wcms_882697.pdf
- ILO. (2024). Fair recruitment Roadmap: A guide for national action. Available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/OIT%20Roadmap%20EN.pdf>
- ILO. (2024a). ILO Global Estimates on International Migrant Workers – International migrants in the labour force. Fourth edition. (Geneva: ILO). Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/MIGRANT%20E2%80%93ILO%20Global%20Estimates%20on%20International%20Migrant%20Workers_WEB_0.pdf
- ILO. (2024b). Global study on recruitment fees and related costs. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/Global_report_master_combined_web.pdf
- ILO. (2024c). Recruitment fees and related costs at a glance. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/Brochure_Recruitment_fees_web.pdf
- ILO. (2024d). Fair Recruitment Initiative: Paving the way for decent work. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/Fair%20Recruitment%20Initiative%20-%20Paving%20the%20way%20for%20decent%20work_0.pdf
- ILO. (2024e). ILO strategy on extending social protection to migrant workers, refugees and their families. Available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/Strategy20250314.pdf>
- ILO. (2025). ILO agenda and action on fair migration. Governing Body, 33ed Session, Geneva, 10-20 March 2025. Available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/GB353-POL-1-%5BWORKQ-241220-001%5D-Web-EN.pdf>
- ILO. (2025b). ILO Brief: Intervention Model: For extending social protection to migrant fishers. Available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/FishermanModelILO20250319.pdf>
- ILO. (2025c). *Model intervention for extending social protection to migrant fishers.* <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/FishermanModelILO20250319.pdf>
- ILO. (ND). Making decent work a reality for domestic workers: Organizing and empowering domestic workers through skills trainings, awareness raising and community advocacy. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-yangon/documents/publication/wcms_815575.pdf

- ILO. (NDb). Social Protection Platform. *Good-practice examples in multilateral social security agreements*. Available at: <https://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowWiki.action?wiki.wikiId=938>
- [Incluyeme.com](https://www.incluyeme.com) (2022). Disability and Migration: Labor Inclusion Processes of Venezuelan Migrants in Argentina and Chile.
- [Incluyeme.com](https://www.incluyeme.com) (ND). Guia rapida para Argentina: Contratar personas migrantes con discapacidad.
- [Incluyeme.com](https://www.incluyeme.com) (NDb). Guia rapida para Chile: Contratar personas migrantes con discapacidad.
- International Organization of Migration (IOM). (2016). [Disability and unsafe migration: Data and policy, understanding the evidence](#). International Organisation for Migration. Global Migration Data Analysis Centre (GMDAC) Data Briefing Series, Berlin.
- International Organisation for Migration (IOM). (2020). [Migration and Disability in 2020](#), San Jose.
- International Organization of Migration (IOM). (2024). World Migration Report. Available at: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2024>
- International Trade Union Confederation. (ITUC). (2024). 2024 ITUC global rights index: the world's worst countries for workers. Available at: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2024_ituc_global_rights_index_en.pdf?31226/ce28bb2139c2fe0d4e5f0a36d-726ac7334d1c2d9be8b29dd88b4d2b9d89f5654
- Job Accommodation Network (JAN). (2024). Costs and benefits of accommodation. Available at: <https://askjan.org/topics/costs.cfm>
- Joshi, S., Simkhada, P. and Prescott, G.J. (2011). Health Problems of Nepalese Migrants Working in Three Gulf Countries, BMC International Health and Human Rights, vol. 11, 2011, pp. 1–10.
- Kidd, S., et. al. (2019). Leaving no-one behind: Building inclusive social protection systems for persons with disabilities. Working paper. Available at: <https://www.developmentpathways.co.uk/wp-content/uploads/2019/04/Disability-overview-report-2019April07.pdf>
- Kuption, C. and Mieres, F. (eds.) (2025). Temporary labour migration: Towards social justice? (Geneva: ILO), Available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Temporary%20labour%20migration%20-%20towards%20social%20justice.pdf>
- Lloyds Risk Foundation (LRF). (2024). World Risk Poll 2024 Report. Available at: https://www.lrfoundation.org.uk/sites/default/files/2024-10/World%20Risk%20Poll%2024%20-%20OSH%20Report%201_0.pdf
- Madianou, M. (2019). Technocolonialism: Digital innovation and data practices in the humanitarian response to refugee crises. Available at: <https://doi.org/10.1177/2056305119863146>
- McDonnell, S., Cavallero, T. and Friel, D. (2022). Open Doors Employers For Change Toolkit. Available at: https://pathwaystoprogress.ie/userfiles/files/EFCInclusiveRecruitmentToolkit2022_V2.pdf
- Migration Data Portal. (2023). Disability and human mobility. Available at: <https://www.migrationdataportal.org/themes/disability-and-human-mobility>
- OKUP. (2019). *Mandatory Health Test of Migrant Workers: Policy Brief*. Dhaka: Oviyashi Karmi Unnayan Program. Available at: <https://okup.org.bd/wp-content/uploads/2019/11/Mandatory-Health-Test-of-Migrant-Workers.pdf>

- Organization of Economic Cooperation and Development (OECD). (2022). Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices. Available at: https://www.oecd.org/en/publications/disability-work-and-inclusion_1eaa5e9c-en.html
- Ortemberg, P. (2022). Inclusion laboral de personas migrantes con discapacidad: el caso de la migración venezolana en la República Argentina (Incluyeme.com)
- Pearce, E. (2015). ["Ask us what we need": Operationalizing guidance on disability inclusion in refugee and displaced persons programs](#). Disability and the Global South, Vol. 2, No. 1, 460-478, Malta.
- Persaud, S. (2006). Protecting refugees and asylum seekers under the International Covenant on Civil and Political Rights. *New issues in refugee research, Research paper No. 132*. (UNHCR). Available at: <https://www.unhcr.org/sites/default/files/legacy-pdf/4552f0d82.pdf>
- Polack, S., et al., (2021). Disability Among Syrian Refugees Living in Sultanbeyli, Istanbul: Results From a Population-Based Survey, PLoS One, vol. 16, no. 11, 2021
- Sangaramoorthy, T., (2019). Liminal Living: Everyday Injury, Disability, and Instability Among Migrant Mexican Women in Maryland's Seafood Industry, Medical Anthropology Quarterly, vol. 33, no. 4, 2019, pp. 557-578.
- Stoevska, Valentina. (2022). "New ILO Database Highlights Labour Market Challenges of Persons with Disabilities". ILOSTAT Blog. Available at: <https://ilostat.ilo.org/blog/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>
- U.S. Department of State. (2022). 9 FAM 302.2 – Health-Related Grounds of Inadmissibility. Foreign Affairs Manual. Available at: <https://fam.state.gov/fam/09FAM/09FAM030202.html>
- UK Government. (2024). *Immigration Rules: Part 9 – Grounds for Refusal*. Available at: <https://www.gov.uk/guidance/immigration-rules/immigration-rules-part-9-grounds-for-refusal>
- UN Statistical Commission. (2022). The Washington Group on Disability Statistics. Background Document. 53rd Session of the United Nations Statistical Commission, 1-4 March 2022. Available at: <https://unstats.un.org/unsd/statcom/53rd-session/documents/BG-4b-WashingtonGroup-E.pdf>
- UN. (2012). Treaty Handbook, Revised edition, Treaty Section of the Office of Legal Affairs. Available at: <https://treaties.un.org/doc/source/publications/THB/English.pdf>
- UN. (2024). International Migrant Stock 2024: Key facts and figures. UN DESA/POP/2024/DC/NO. 13. Available at: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org/development.desa.pd/files/undesapd_2025_intlmigstock_2024_key_facts_and_figures_advance-unedited.pdf
- UN. (ND). Humanitarian Needs Assessment Programme (HNAP) Syria. Disability Prevalence and Impact: A Nationwide Household Survey Using Washington Group Methodology. Available at: <https://www.hi-deutschland-projekte.de/Inob/wp-content/uploads/sites/2/2021/09/hnap-syria-disability-prevalence-and-impact-2021.pdf>
- UNESCAP. (2018). Inequality in Asia and the Pacific in the era of the 2030 Agenda for Sustainable Development. Available at: <https://repository.unescap.org/server/api/core/bitstreams/2b847974-5f79-470a-b1e6-5a6582b7f07f/content>
- UNICEF. (2022). UNICEF Fact Sheet: Children with Disabilities. Available at: https://www.unicef.org/sites/default/files/2022-10/GIP02115_UNICEF_Children-with-Disabilities-Factsheet-final%20-%20accessible.pdf

- United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). (1998). Recommendations on Statistics of International Migration. Revision 1. Statistical Papers Series M, No. 58, Rev. 1. Available at: https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/SeriesM_58rev1E.pdf
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). (2024). Disability and Development Report 2024: Accelerating the realization of the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities. Available at: <https://social.desa.un.org/sites/default/files/inline-files/Goal8.pdf>
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA), Population Division. (2020). Methodology Report: International Migrant Stock 2020. Available at: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesapd_2020_international_migrant_stock_documentation.pdf
- United Nations Development Coordination Office. (ND). Disability Inclusion: Additional Resources. Inclusive HR: Attracting, Engaging & Recruiting Persons with Disabilities through the BOS 2.0. Available at: <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2021-04/Inclusive%20HR%20Services-BOS-Disability%20Inclusion-Additional%20Resources-20210303.pdf>
- United Nations High Commission for Refugees (UNHCR). (2024). Mid-year trends: 2024. Available at: <https://www.unhcr.org/sites/default/files/2024-10/mid-year-trends-report-2024.pdf>
- Valenzuela, N. (ND). Encuesta Latinoamericana sobre discapacidad (Latin American disability survey). Incluyeme.com
- WHO. (2011). World report on disability. Available at: <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>
- WHO. (2018). Global report on health equity for persons with disabilities. Available at: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600>
- WHO. (2022). Global report on health equity for persons with disabilities. Available at: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600>
- WHO. (2022b). World report on the health of refugees and migrants. Available at: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240054462>



► Annexes

Liste des parties prenantes interrogées (document évolutif)

	Nom	Organisation
1.	Juan Ignacio Perez Bello	IDA
2.	Stéphanie Winet	IOE
3.	Natalia Privée Boudeguer	IOE
4.	Victor Hugo Ricco	OIT, ACTRAV
5.	Amalia Gamio Rios	Comité des Nations Unies sur les droits des personnes en situation de handicap
6.	Edgar Corzo Sosa	Comité des Nations Unies pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles
7.	Clara Popeo	Incluyeme.com , Argentine
8.	Rebecca Napier Moore	ILO TRIANGLE IN ASEAN
9.	Ratna Mathai-Luke	ILO Protect
10.	Ben Harkins	S2S
11.	Bruce Roche	Adecco
12.	Joe Martinez	Cierto Global
13.	Fernando Martinez Cure	OIT, Jordanie
14.	Dahlia Roque	ILO PROSPECTS, Jordanie
15.	Reem Aslan	OIT, Jordanie
16.	Raafat N. Alzetawi	HCD, Jordanie
17.	Karina Fischer Mogensen	BFM & Associés
18.	Dominique Brand	BFM & Associés
19.	Ben Thatcher	DMN (Philippines)
20.	Suha Labadi	OIT, Amman

Branche Genre, Égalité, Diversité et Inclusion (GEDI)

Branche Migration de main-d'œuvre (MIGRANT)

Bureau international du Travail

4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 – Suisse
T : +41 (0) 22 799 61 11
E : fairrecruitmentinitiative@ilo.org

► ilo.org/fairrecruitment