

PHASE II (2018-2021)



Offrir des possibilités de recrutement équitable pour les travailleurs le long des axes migratoires

Chaque année des millions de femmes et d'hommes quittent leur foyer en quête de meilleurs moyens d'existence. Sur les 258 millions de migrants dans le monde, environ 164 millions sont des travailleurs, dont 68,1 millions de femmes¹. Beaucoup de ceux qui quittent ainsi leur foyer tombent en proie à des pratiques de recrutement trompeuses et coercitives, et se retrouvent à travailler dans des conditions qu'ils n'auraient jamais choisis. Dans le pire des cas ils sont soumis au travail forcé et à la traite des personnes – environ 6 millions des victimes de la traite dans le monde sont des migrants.

Le recrutement est le point de départ des migrations de main-d'œuvre. Dans le cadre de son Programme intégré pour le recrutement équitable (FAIR), l'OIT et ses partenaires contribuent à défendre les droits des travailleurs, et promouvoir des conditions sûres et équitables pour les travailleurs migrants.

¹ OIT. *Estimations mondiales concernant les travailleuses et les travailleurs migrants – Résultats et méthodologie*, deuxième édition, Genève, 2017.

DONATEUR: Direction du développement et de la coopération (DDC), Suisse

BUDGET: 4 099 718 euros

PÉRIODE: 2018-2021

PAYS COUVERTS: Jordanie, Népal, Philippines, Qatar, Tunisie, RAS Hong Kong.

BÉNÉFICIAIRES:

Travailleurs migrants provenant du Népal, des Philippines, et provenant ou à destination de la Tunisie. Institutions des secteurs public et privé, organisations de la société civile et syndicats.

PROBLÈMES RENCONTRÉS PAR LES TRAVAILLEURS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT

	Tromperie sur la nature du travail et les conditions de vie et de travail		Imposition de frais de recrutement et de frais connexes, et servitude pour dettes liées au remboursement de ces frais
	Confiscation des passeports		Discrimination et inégalités sur le lieu de travail, à commencer par l'absence de liberté d'association et de négociation collective
	Déductions salariales illégales		Inadéquation entre les compétences des travailleurs recrutés et les besoins des employeurs, ce qui compromet le bon fonctionnement des marchés du travail.
	Menaces de la part des employeurs si les travailleurs veulent s'en aller et crainte d'être expulsés d'un pays		

En réponse à ces difficultés, l'OIT a lancé l'Initiative sur le recrutement équitable en 2014 en vue de: prévenir la traite des personnes et le travail forcé; protéger les travailleurs contre les pratiques de recrutement et de placement abusives et frauduleuses; réduire le coût des migrations de main-d'œuvre; et améliorer les résultats en termes de développement pour les migrants et leurs familles, ainsi que pour les pays d'origine et de destination.

Dans le cadre de ces efforts déployés à l'échelle mondiale, le Programme intégré pour le recrutement équitable (FAIR) encourage les pratiques de recrutement équitable dans le monde et le long d'axes migratoires, en collaboration avec d'autres projets de l'OIT au titre de l'initiative sur le recrutement équitable.

FAIR II EN BREF

FAIR II (2018-2021) s'appuie sur les résultats accomplis dans le cadre de FAIR I (2015-2018) pour étendre l'impact

Objectif global

Rendre les pratiques de recrutement équitable plus accessibles aux travailleurs migrants, et promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail et d'autres droits humains.

Stratégies

1. Propager les processus de recrutement équitable dans les secteurs et les axes migratoires existants (du Népal à la Jordanie; des Philippines à Hong Kong; de la Tunisie au Moyen Orient et de l'Afrique de l'Ouest) et le long de nouveaux axes du Népal et des Philippines au Qatar.
2. Fournir aux travailleurs migrants des informations fiables et de meilleurs services, notamment en facilitant l'accès à la justice dans le processus de recrutement.
3. Compiler et diffuser des connaissances et des orientations générales au sujet du recrutement équitable, notamment par le biais des médias.

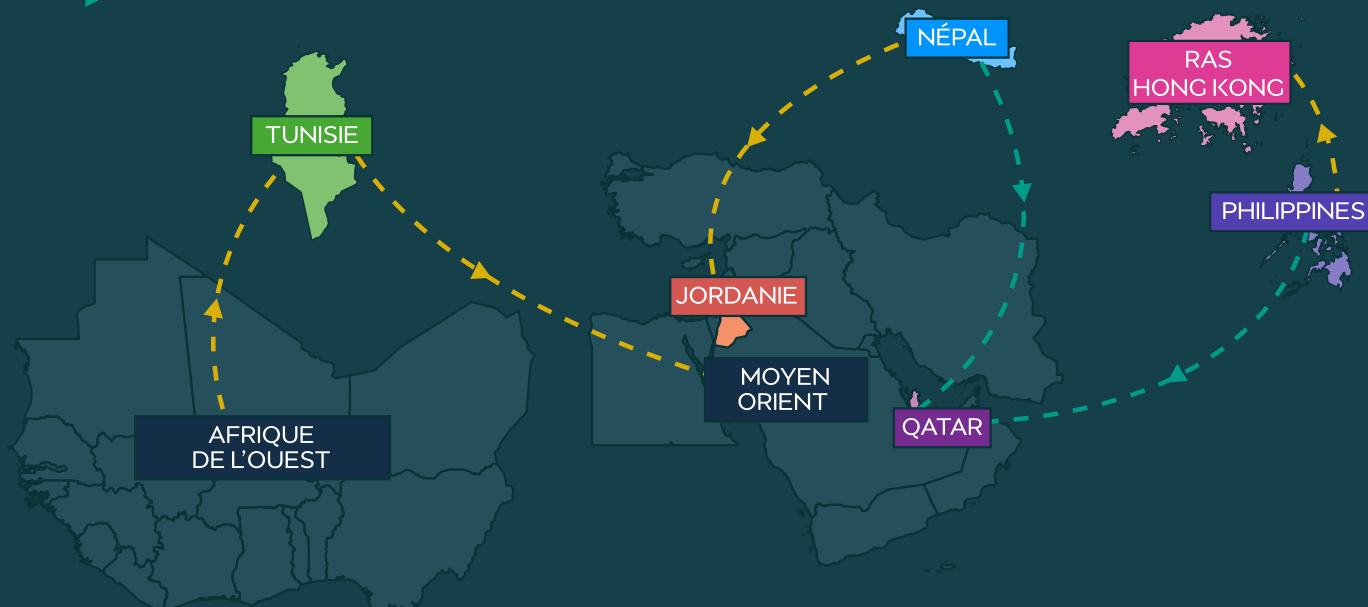
Résultats

- ▶ Les acteurs clés (institutions nationales, partenaires sociaux, entreprises et organisations de la société civile) ont amélioré leurs capacités à mettre en œuvre, surveiller et réglementer les processus de recrutement équitable.
- ▶ Les travailleurs migrants ont accès à des informations fiables et à de meilleurs services.
- ▶ Des connaissances et des conseils fondés sur les faits sont disponibles pour l'élaboration de politiques de recrutement équitable.

Partenaires

Collaborent au programme FAIR des parties prenantes nationales dans chaque pays – gouvernements, syndicats, entreprises et organisations d'employeurs, organisations de la société civile. À l'échelle mondiale, les partenaires sont notamment: la Confédération syndicale internationale (CSI), l'Organisation internationale des employeurs (OIE), la Confédération mondiale de l'emploi (CME), le Forum des migrants en Asie (MFA), l'Institute for Human Rights and Business (IHRB), Vérité, l'Université Tufts et le Centre international de formation de l'OIT.

---> AXES MIGRATOIRES EXISTANTS
 ---> NOUVEAUX AXES



FAIR I – PRINCIPALES RÉALISATIONS ACCOMPLIES À CE JOUR

Renforcer les connaissances mondiales

En collaboration avec le projet REFRAME, une étude comparative des frais de recrutement et frais connexes a été menée dans plus de 90 pays pour aider à définir les frais de recrutement et frais connexes.

Le Programme national de formation aux médias pour les journalistes a été mis en place aux Philippines et en Tunisie (2017-2018). Les enseignements tirés et les matériels de formation ont permis d'élaborer un ensemble d'outils destiné à aider les journalistes à faire des reportages sur le travail forcé et le recrutement équitable en collaboration avec les projets REFRAME et BRIDGE.

Contribution au concours de presse mondial organisé par l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre, concours qui comportait une catégorie Recrutement équitable dans ses éditions de 2017 et 2018. Le concours attire chaque année plus de 300 candidatures et encourage les reportages éthiques sur les migrations de main-d'œuvre à l'échelle mondiale.

Un glossaire « médiatique » sur les migrations a été mis en circulation aux Philippines, en Tunisie et au Népal auprès de journalistes spécialisés.

Des recherches effectuées par l'Université Tufts concernant l'incidence du recrutement équitable sur les travailleurs migrants recrutés le long de l'axe Népal-Jordanie dans l'industrie du vêtement a révélé que le recrutement équitable : est faisable et produit des résultats positifs, tant pour les usines que pour les travailleurs; contribue à améliorer la performance des travailleurs et leur sentiment de contrôle; et est optimisé par la formation des travailleurs avant leur départ.

Améliorer la législation, les politiques et les mécanismes d'application

Les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable ont été adoptés en 2016 pour aider les gouvernements, les recruteurs de main-d'œuvre et les employeurs à mettre en place des processus de recrutement équitable.

En 2018, à l'occasion d'une réunion tripartite d'experts, une définition des frais de recrutement et frais connexes a été élaborée, qui vient compléter les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable.

Aux Philippines, le Bureau de l'enseignement technique et du développement des compétences professionnelles (TESDA) a pris des mesures pour réviser à la baisse les frais excessifs imposés aux travailleurs.

En Jordanie, grâce aux efforts déployés par le projet Better Work et FAIR I en vue de l'application des Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable, l'industrie du vêtement a introduit une politique « zéro frais » qui interdit l'imposition de frais de recrutement aux travailleurs.

Un accord bilatéral signé entre les gouvernements de la Jordanie et du Népal prévoit des dispositions interdisant l'imposition de frais aux travailleurs.

En Tunisie, les lois régissant les activités des agences privées concernant le placement à l'étranger ont été révisées et de nouvelles sanctions pour infractions graves ont été introduites.

Promouvoir les pratiques de recrutement équitable

Un axe de recrutement équitable entre le Népal et la Jordanie a été ouvert, qui offre des débouchés aux travailleurs dans le secteur du vêtement et qui a permis de recruter 130 travailleurs lors de la phase pilote.

En Jordanie, FAIR I a mobilisé multiples parties prenantes des secteurs public et privé dans le cadre de consultations nationales visant à promouvoir les Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable.

Les gouvernements du Qatar et de la Tunisie ont convenu d'ouvrir un axe de recrutement équitable pour les travailleurs tunisiens dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration et de la construction.

Un code de conduite promouvant les principes de recrutement équitable a été convenu entre la Society of Hong Kong-Accredited Recruiters in the Philippines (SHARP) et l'Association of Hong Kong Manpower Agencies (AHKMA).

L'agence de recrutement en ligne «Helper Choice» a mis à l'essai un programme de sensibilisation novateur pour inciter les employeurs de travailleurs domestiques à privilégier les services de recrutement équitable à Hong Kong.

En Jordanie, des marques internationales comme Nike, GAP et New Balance se sont engagées à promouvoir les pratiques de recrutement équitable.

Analyse du processus et du cadre juridique du recrutement de travailleurs tunisiens à l'étranger et de travailleurs migrants en Tunisie. Mise en place des mesures visant à renforcer la protection dans les secteurs les plus vulnérables (travail domestique, construction et services) par les instituts nationaux responsables des migrations et des placements à l'étranger, dont l'ANETI et l'Union générale tunisienne du travail (UGTT).

Protéger les travailleurs et leur donner des moyens d'action

La Confédération syndicale internationale (CSI) et ses affiliés en Indonésie, aux Philippines, au Népal et en Malaisie ont lancé une plateforme de conseils en ligne pour les travailleurs migrants, qui facilite la mise-en-ligne d'avis sur les recruteurs de main-d'œuvre par les travailleurs migrants (3 024 avis enregistrés à ce jour) et l'accès aux systèmes d'information et d'intervention pour les victimes de pratiques de recrutement injustes, grâce à un lien vers le mécanisme du Forum des Migrants en Asie permettant de déposer plainte en ligne.

Des programmes de formation professionnelle et de sensibilisation avant le départ ont été élaborés en collaboration avec des usines de confection jordaniennes à l'intention des travailleurs népalais avant leur arrivée en Jordanie.

La Fédération des syndicats des travailleurs domestiques asiatiques de Hong Kong (FADWU) a mené des recherches participatives pour surveiller la mise en application du code de bonnes pratiques pour les agences d'emploi adopté en 2017 par le ministère du Travail de Hong Kong.

Le syndicat des travailleurs migrants philippins à Hong Kong a renforcé ses services d'orientation après l'arrivée à l'intention des travailleurs domestiques à Hong Kong.

Justice Sans Frontières a facilité le renforcement des capacités de syndicalistes aux Philippines afin d'améliorer la gestion de cas et l'accès à la justice pour les travailleurs migrants, même après leur retour chez eux.

En Tunisie, l'UGTT a mis en place un réseau de neuf points focaux pour les travailleurs migrants et a ouvert deux centres de ressources pour les migrants, à Tunis et à Sousse, en vue d'offrir des services de première ligne aux travailleurs migrants.

La Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT) et le syndicat jordanien des travailleurs des industries du textile, du vêtement et de l'habillement (JTGCU) ont resserré leurs liens de collaboration pour mettre au point des services de protection des travailleurs népalais en Jordanie.

CONTACTS

Gaëla Roudy Fraser

Gestionnaire de Projet

Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS)

roudy@ilo.org

www.ilo.org/fair

Clara Van Panhuys

Spécialiste Technique

Service des migrations de main-d'œuvre (MIGRANT)

vanpanhuys@ilo.org

 [@ILO](https://twitter.com/ilo)
 [ILOTV](https://www.youtube.com/ilo)
 [ilo.org](https://www.facebook.com/ilo.org)

Copyright © Organisation internationale du Travail - Mai 2019

Ce document a été financé par la Direction du développement et de la coopération (DDC) dans le cadre du "Programme intégré pour le recrutement équitable" (FAIR II) (GLO/18/53/CHE).

Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas nécessairement les points de vue ou les politiques du Gouvernement suisse. Le fait que des marques commerciales, des produits commerciaux ou des organismes y soient mentionnés ne signifie pas non plus qu'ils sont cautionnés par le Gouvernement suisse.